

# Τ.Ε.Ι ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



## Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ Η ΗΓΕΣΙΑ



ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ : ΤΖΑΜΑΛΟΥΚΑ ΓΕΩΡΓΙΑ  
ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ : ΕΛΕΝΗ ΧΑΤΖΙΝΑ

Πριν αρχίσω να αναφέρομαι στην εργασία θα ήθελα πρώτα να ευχαριστήσω την Εισηγήτρια της εργασίας – Καθηγήτρια, την Κα. Τζαμαλούκα Γεωργία, για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση της καθ'όλη την διάρκεια μέχρι την ολοκλήρωση της πτυχιακής μου εργασίας. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τις γυναίκες του νησιού της Αίγινας, οι οποίες πρόθυμα συμμετείχαν στην διεξαγωγή της έρευνας μας σχετικά με την γυναικεία επιχειρηματικότητα, την οποία περιλαμβάνω στην εργασία μου.

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### **ΜΕΡΟΣ 1<sup>ο</sup>**

Η θέση της γυναίκας στην σύγχρονη εποχή, σελ. 4

Κοινωνικά δεδομένα, σελ. 5

Επιστημονικά δεδομένα, σελ. 6

Διαφορές στην συνεργασία, σελ. 7

Διαφορές στην επικοινωνία, σελ. 8

Διαφορές στην συμπεριφορά των φύλων κατά την διάρκεια της επικοινωνίας, σελ. 9

Μισθολογικές διαφορές, σελ. 10

### **ΜΕΡΟΣ 2<sup>ο</sup>**

Εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών, σελ. 12

Οι ιδιαιτερότητες του γυναικείου φύλου στην επιλογή του επαγγέλματος, σελ.12

Μορφές εργασίας, σελ. 13

Αμειβόμενη εργασία, σελ. 13

Μη αμειβόμενη εργασία, σελ.15

Αμειβόμενη εργασία στο σπίτι, σελ.16

### **ΜΕΡΟΣ 3<sup>ο</sup>**

Ορισμός της επιχειρηματικότητας, σελ. 21

Η σχέση της γυναίκας με την επιχειρηματικότητα, σελ. 21

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε διεθνές επίπεδο, σελ. 23

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, σελ. 25

Τα κίνητρα της επιχειρηματικότητας των γυναικών: ανάγκη και ευκαιρία, σελ. 27

Μεθοδολογία έρευνας, σελ. 29

Αποτελέσματα έρευνας, σελ. 30

Οι ιδιαιτερότητες της γυναικείας επιχείρησης και της γυναικείας

Επιχειρηματικότητας, σελ. 36

Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες, σελ. 38

Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της γυναικείας επιχειρηματικότητας, σελ.40

Βιβλιογραφία, σελ. 42

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο, σελ. 50

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αρχικά, η γυναίκα για να φτάσει στην θέση που κατέχει σήμερα πέρασε από διάφορα στάδια αντιμετωπίζοντας ποικίλες δυσκολίες. Η αναγνώριση, η ανεξαρτησία ακόμη και οι σπουδές της ήταν ένα ακατόρθωτο όνειρο. Τα στερεότυπα που επικρατούσαν, όπου διατηρούνται έως σήμερα, αλλά όχι τόσο έντονα, εμπόδιζαν την προσφορά της προς την κοινωνία. Αυτά δημιούργησαν ένα τείχος ανάμεσα στα δύο φύλα τα οποία παρουσιάζουν διαφορές σε πολλούς τομείς πχ στον οικογενειακό ή στον επαγγελματικό.

Έτσι οι γυναίκες γίνονται πιο ανταγωνιστικές προς το αντίθετο φύλο ώστε να αποδείξουν την αξία τους που χρόνια είχε υποτιμηθεί. Οι γυναίκες επιλέγουν επαγγέλματα τα οποία θα τις βοηθήσουν να ξεφύγουν από την οικονομική εξάρτηση του άνδρα, από τις σκληρές και άχαρες εργασίες του χωριού ενώ εργάζονται σε θέσεις που τους προσφέρουν αναγνώριση, οικονομική ανεξαρτησία, άνεση και δύναμη. Στην σύγχρονη εποχή η μεγαλύτερη μερίδα των γυναικών σπουδάζουν και έπειτα εργάζονται είτε σε ιδιωτική, είτε σε κάποια δημόσια επιχείρηση καθώς ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών διοικεί σε υψηλόβαθμες θέσεις. Παρ'όλα αυτά, η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι αναγνωρισμένη, σημειώνοντας αρκετές επιτυχίες, σε τοπικό αλλά και διεθνές επίπεδο. Όσον αφορά το τοπικό επίπεδο γυναικείας επιχειρηματικότητας διεξήχθη έρευνα σε δείγμα 10 γυναικών στο νησί της Αίγινας.

Σκοπός της οποίας ήταν να αξιολογήσει τις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες των γυναικών οι οποίες συμμετέχουν στην τοπική ανάπτυξη του νησιού της Αίγινας. Ο στόχος της έρευνας επικεντρώνεται στην συμμετοχή της γυναίκας στην επιχειρηματικότητα.

Τελικά, βρήκαμε ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες συμμετέχουν σε διάφορες μορφές επιχειρήσεων λιανικού εμπορίου και υπηρεσιών. Καθώς η συμμετοχή τους στην επιχειρηματικότητα επηρεάζεται από την οικογενειακή υποστήριξη, τις γνώσεις και την αυτοπεποίθηση. Διαπιστώνουμε λοιπόν, ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα παρουσιάζει πλεονεκτήματα- μειονεκτήματα, δυσκολίες αλλά και διαφορές στην επιχειρηματική δραστηριότητα-επιχειρηματικότητα σε σύγκριση με το άλλο φύλο.

**Λέξεις κλειδιά:** Γυναικεία επιχειρηματικότητα, Γυναικεία συμμετοχή Γυναίκες επιχειρηματίες

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με τους ερευνητές (Βουτυρά, Στ., 1981, Stoner, C., Hartman, R. and Arora, R., 1990, Μουσούρου, Λ., 1993, Τσιάκαλος, Γ., 1996, Γιαννουλέας, Μ., 1997 και Μούσης, Ν., 2001) η θέση της γυναίκας απασχολούσε ανά τους αιώνες την ανθρωπότητα και συνήθως συνδεόταν με ιδέες και αντιθέσεις γύρω από τον βιολογικό και κοινωνικό της ρόλο. Στο παρελθόν, οι ρόλοι των ανθρώπων ήταν προκαθορισμένοι από μικρή ηλικία, καθώς οι προκαταλήψεις και τα παραδοσιακά στερεότυπα λειτουργούσαν εις βάρος της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας (Μαγγανάρα, Ι., 1998). Ας δούμε όμως με ποια καθοριστικά βήματα τα πράγματα άλλαξαν γύρω στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα

Από την Βιομηχανική Επανάσταση είχε αρχίσει η είσοδος των γυναικών στην Παραγωγή. Με την πρώτη νίκη του φεμινισμού (το δικαίωμα στην ψήφο), αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, η γυναίκα συνέχισε να σκαρφαλώνει τα βήματα της κοινωνικοποίησής της έξω από τα μέχρι τότε στενά όρια της Ιδιωτικής Σφαίρας. Το 1970 (δεύτερο κύμα φεμινισμού) που είχε αρχίσει ήδη από τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο με την μαζική γυναικεία εργασία, λόγω της απουσίας των ανδρών στο Μέτωπο, συντελείται μαζική εισβολή γυναικών στον χώρο της εργασίας, καθώς το 1975 η γυναίκα -σύμφωνα με το Σύνταγμα- έχει ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις με τον άνδρα. Οι ίσες ευκαιρίες για τους άντρες και τις γυναίκες στην απασχόληση δεν είναι μόνο θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης αλλά και οικονομικής αναγκαιότητας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2000, Προς μια κοινοτική στρατηγική – Πλαίσιο για την ισότητα των φύλων, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2002, Ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση). Έτσι λοιπόν, οι γυναίκες άρχισαν να συμμετέχουν ενεργά στον επαγγελματικό στίβο, εκδηλώνοντας τις ικανότητες τους, τις δεξιότητες τους και άλλα χαρακτηριστικά τους γνωρίσματα, τα οποία τις οδήγησαν να κατακτήσουν χαμηλόβαθμες θέσεις στην αρχή και στην πορεία υψηλόβαθμες (Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ., 1986).

Η θέση της γυναίκας στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από αντιφάσεις και αντιθέσεις. Οι αντιφάσεις και οι αντιθέσεις έγκεινται στο γεγονός ότι ενώ έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στην αγορά εργασίας, η αύξηση αυτή δεν συνοδεύεται από μια ανάλογη μείωση των ανισοτήτων που επικρατούν στην αγορά εργασίας.

Η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης δηλαδή δε συνοδεύτηκε από την πολυπόθητη ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, οι ποικίλοι κοινωνικοί μηχανισμοί της παραγωγής και αναπαραγωγής των στερεότυπων και ανισοτήτων που παρατηρούνται ανάμεσα στα δύο φύλα όχι μόνο δεν εξαφανίστηκαν αλλά έκαναν την εμφάνισή τους και νέες μορφές ανισότητας. Έτσι, στις ήδη γνωστές ανισότητες όπως: άνιση αμοιβή για ίση εργασία, δυσκολία στην επαγγελματική εξέλιξη και άνοδο στην ιεραρχία, διακρίσεις 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, πολύ μικρό ποσοστό αυτοαπασχόλησης και γυναικείας επιχειρηματικότητας (Starr, J.A. and Yudkin, M., 1996, Carter, S. and Rosa, P., 1998).

Η ανισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας εκδηλώνεται έτσι σε μια σειρά από χαρακτηριστικά όπως: το επάγγελμα, ο κλάδος ή το είδος της σύμβασης εργασίας π.χ ορισμένου ή αορίστου χώρου, πλήρης ή μερική απασχόληση. Παρατηρείται έτσι σε όλες τις οικονομίες, σε άλλες μεγαλύτερο και σε άλλες σε μικρότερο βαθμό, κατά φύλο απασχόληση στα επαγγέλματα, στους κλάδους, στα είδη σύμβασης εργασίας έτσι ώστε οι τελευταίοι να είναι ανδροκρατούμενοι και γυναικοκρατούμενοι, ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς. Συγκεκριμένα, οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, στους κλάδους και στις μορφές απασχόλησης που αποφέρουν μεγαλύτερες αποδοχές (Lee, C., 1994).

Μερικά γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα είναι: της γραμματέως, της νοσοκόμας, της νηπιαγωγού κ.α, ενώ μερικά ανδροκρατούμενα παραδείγματα είναι: του πολιτικού μηχανικού, του μηχανολόγου μηχανικού, του ναυπηγού κ.α .

Πλέον, η γυναίκα –συνεχώς εξελισσόμενη- έχει φτάσει στο σημείο, ακόμη και να πρωταγωνιστεί σε επιχειρηματικές και διευθυντικές θέσεις. Πολλές από αυτές ασκούν τα καθήκοντα τους με ιδιαίτερη επιτυχία, βελτιώνοντας τα οικονομικά αποτελέσματα μιας επιχείρησης (Carter, S. and Cannon, T., 1992, Starr, J.A. and Yudkin, M., 1996, Carter, S. and Rosa, P., 1998, Minniti, M., Allen, E., Langowitz, N., 2006).

Τίποτα όμως από όλα αυτά δεν είναι δεδομένο και εύκολο για την γυναίκα ακόμα και σήμερα παρ'όλο ότι είναι δυναμική, δραστήρια, διεκδικεί και απαιτεί, καταβάλλοντας

μεγάλη προσπάθεια απέναντι στο άλλο φύλο που κυριαρχεί. Έτσι πρέπει να προσπαθήσει διπλά από ότι ένας άντρας ώστε να αποδείξει την ικανότητα της (Stevenson, L., 1986, Aldrich, H., 1989, Stoner, C., Hartman, R. and Arora, R., 1990, Carter, S. and Cannon, T., 1992, Johanson, S. and Storey, D., 1993).

Βέβαια τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής της ζωής, όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή, θεωρητικά δεν έχουν αλλάξει σημαντικά (Βουτυρά, Στ., 1981). Ας δούμε όμως στην συνέχεια της εργασίας, κατά πόσο αυτή η άποψη επιβεβαιώνεται, μέσω μικρής πιλοτικής έρευνας η οποία πραγματοποιήθηκε σε ένα ενδεικτικό δείγμα γυναικών σε έναν ελληνικό τόπο.

## ΜΕΡΟΣ 1<sup>ο</sup>.

### Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΟΧΗ

Σύμφωνα με τον Γιαλκέτση, Θ., (2000), είναι γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια έχει επέλθει μια σημαντική βελτίωση σ'ότι αφορά τη θέση της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία.

Ποιες βελτιώσεις όμως έχουν επέλθει στη θέση της σήμερα:

Ένα από τα σημαντικότερα επιτεύγματα είναι μια σειρά από δικαιώματα και διεκδικήσεις που της επιτρέπονται. Η γυναίκα, σύμφωνα με το Σύνταγμα, έχει ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις με τον άνδρα. Κατόρθωσε να της αναγνωρισθεί το δικαίωμα για εργασία και μάλιστα απέδειξε τις ικανότητές της και στα παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα. Απέκτησε το δικαίωμα να μορφώνεται, με αποτέλεσμα να κατέχει υψηλό ποσοστό στα πανεπιστήμια και γενικότερα στον επιστημονικό χώρο. Και το σημαντικότερο, απέκτησε το δικαίωμα του <<εκλέγειν>> και του <<εκλέγεσθαι>>, επίτευγμα καθοριστικό για την σταδιοδρομία της (Κιτσάκης, Αθ., 1947, Δημακάκος, Η., Κυριαζόπουλος, Θ., 1983, Φίλιας, Β., 1999). Στην Ελλάδα η γυναίκα κατέκτησε το δικαίωμα της ψήφου το 1952.

Από την άλλη πλευρά, η βελτίωση αυτή δεν φαίνεται να αναιρεί εμπόδια και καθυστερήσεις που δεν αφήνουν τη γυναίκα να πετύχει την πλήρη ισοτιμία με το αντρικό φύλο. Η γυναίκα έχει αναγνωρισθεί ως ισότιμη με τον άνδρα τουλάχιστον θεσμικά, νομικά, όμως εξακολουθούν να υφίστανται οι παραδοσιακές νοοτροπίες (Κιτσάκης, Αθ., 1947, Φίλιας, Β., 1999, Γιαλκέτση, Θ., 2000).

Για αιώνες ανάμεσα στα δύο φύλα υπήρχε ένα τείχος που διέκρινε το δημόσιο και τον ιδιωτικό χώρο. Ο ιδιωτικός χώρος είναι η οικογένεια, η οικιακή εργασία, η μητρότητα, οι προσωπικές και ψυχολογικές πλευρές καθώς και οι συγκινησιακές ενώ ο δημόσιος χώρος είναι η επαγγελματική κατάρτιση ενός προσώπου και τα κοινά (Κιτσάκης, Αθ., 1947, Φίλιας, Β., 1999).



Στο παρελθόν η ηθική ανισότητα (Κιτσάκης, Αθ., 1947, Δαμανάκη, Μ., 1995) ήταν ένας παράγοντας ο οποίος βασάνισε αρκετά το γυναικείο φύλο και παρεμπόδισε την επαγγελματική της καταξίωση. Μία από τις ιστορικές μαρτυρίες που επιβεβαιώνουν αυτή την άποψη είναι το παράδειγμα ενός πολιτικού προσώπου, της *Γιόττι Νίλντεν* η οποία ήταν πρόεδρος της ιταλικής βουλής. Όταν έμεινε έγκυος και ενώ ήταν στην καθοδήγηση του κόμματος, «οι βοηθοί» της έφτασαν στο σημείο να μην την φωνάζουν με το όνομά της (Δαμανάκη, Μ., 1995).

Επίσης εντοπίζονται:

- ◆ Κοινωνικά-Επιστημονικά δεδομένα που χαρακτηρίζουν ως διαφορετική τη θέση των δύο φύλων (τεκμηριώνοντας την άποψη τους σύμφωνα με τον Τσιάκαλο, Γ., 1996) είναι:
- ◆ Διαφορές στην συνεργασία
- ◆ Διαφορές στην επικοινωνία
- ◆ Διαφορές στην συμπεριφορά των δύο φύλων κατά την διάρκεια της επικοινωνίας
- ◆ Διαφορές στην μισθοδοσία

Αναλυτικότερα:

- ◆ Κοινωνικά δεδομένα που χαρακτηρίζουν διαφορετικά την θέση των δύο φύλων

Ο Γιώργος Τσιάκαλος, (1996) λέει ότι:

«...ο ρόλος του άνδρα στην κοινωνία μας συνεχίζει να είναι εκείνος του συζύγου και του πατέρα, ενώ μικρός είναι ο ρόλος του στη δημόσια ζωή. Στην πολιτική, στους άμβωνες των εκκλησιών, στις πρυτανείες των πανεπιστημίων, στην οικονομία και γενικώς στα κέντρα αποφάσεων και στις ανώτατες θέσεις βρίσκονται γυναίκες.

Πρωθυπουργίνες, υπουργίνες, εργοδότησες, συνδικαλιστικές ηγέτιδες, ιέρειες -παντού γυναίκες. Σπάνια βλέπουμε άνδρα σε υψηλή θέση, και οι περιπτώσεις αυτές μάλλον αποτελούν άλλοθι για δήθεν ύπαρξη ισότητας ευκαιριών παρά τάση προς την

διαμόρφωση μιας νέας κοινωνικής πραγματικότητας. Θεωρητικά, οι άνδρες στην κοινωνία μας είναι ισότιμοι με τις γυναίκες. Περίπου ένα τρίτο 1/3 όμως εργαζομένων που είναι άνδρες απασχολούνται σε κατώτερες θέσεις ακόμη και σε τυπικά ανδρικά επαγγέλματα, όπως οικιακός βοηθός, κομμωτής, δακτυλογράφος, βρεφονηπιοκόμος κ.τ.λ., και έχουν χαμηλότερο μισθό από τις γυναίκες». Και εξακολουθεί ο ίδιος συγγραφέας «...Πολλές γυναίκες αμφιβάλλουν κατά πόσο οι άνδρες είναι κατάλληλοι για να απασχολούνται σε επαγγέλματα όπως π.χ για τον ρόλο του προϊσταμένου στον τομέα της υγείας. Στην περίπτωση αυτή, ακόμη και οι άνδρες προτιμούν μια γυναίκα για προϊσταμένη από έναν άνδρα». Βέβαια ο Τσιάκαλος κάνει το λάθος να μην ξεχωρίζει «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα όπου οι εκάστοτε μειονότητες σε αυτά τα επαγγέλματα ταλαιπωρούνται.

Αυτά που επικαλούνται ωστόσο, οι άνδρες δείχνουν το φόβο τους για την ενδυνάμωση της θέσης των γυναικών οι οποίες αμφισβητούν τους παραδοσιακούς τους ρόλους, αναζητώντας διαφορετικούς τρόπους έκφρασης της αντίθεσής τους απέναντι σε οποιαδήποτε μορφή εξουσίας (προσωπικές σχέσεις) καθώς μέσω των καινούργιων συνθηκών πολιτικοποίησης και δυνατότητας δημόσιας έκφρασης προβάλλουν τη θέλησή τους για αλλαγή της κατώτερης θέσης τους (Kaplan, G., 1992, Della Porta, D. & Diani, M., 1999).

Στην εποχή μας, εποχή ραγδαίων τεχνολογικών και κατά συνέπεια κοινωνικών αλλαγών, είναι ορατές οι αλλαγές και στους τυπικούς ρόλους των φύλων. Έτσι, πολλοί άνδρες είναι πρόθυμοι να επιτρέψουν στις γυναίκες τους μια επαγγελματική απασχόληση. Συνήθως, όμως υπό την προϋπόθεση, ότι η επαγγελματική απασχόληση δε θα αποβεί εις βάρος της ανατροφής των παιδιών και, κατά συνέπεια, εις βάρος του μέλλοντος των παιδιών τους (Κιτσάκης, Αθ., 1947, Τσιάκαλος, Γ., 1996, Φίλιας, Β., 1999).

- ◆ Επιστημονικά δεδομένα που χαρακτηρίζουν ως διαφορετική τη θέση των δύο φύλων:

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ο Τσιάκαλος, Γ., (1996) παρατήρησε την θέση των δύο φύλων και από την επιστημονική πλευρά. Συγκεκριμένα αναφέρει ότι οι διαφορές για τα δύο φύλα έχουν μία σοβαρή βιολογική βάση.

Ο άνδρας, έχει προβλέψει η φύση, να συμπληρώνει τη γυναίκα. Όμως είναι βιολογικά προκαθορισμένο, οι γυναίκες να έχουν την ικανότητα της τεκνοποίησης. Δεν μπορεί να υπάρξει αμφιβολία ότι αυτή είναι μια σημαντική ικανότητα. Σ' αυτό το γεγονός στηρίζεται η πατριαρχική - παραδοσιακή άποψη περί "ανωτερότητας" της γυναίκας.

Η προφανής αυτή διαφορά οφείλεται, στους βιολογικά προκαθορισμένους ρόλους τους οποίους γνωρίζουμε από την αρχή της ανθρώπινης ιστορίας. Υπάρχουν μηχανισμοί μέσα από τους οποίους η βιολογία επηρεάζει τους κοινωνικούς ρόλους και τις κοινωνικές θέσεις.

#### ◆ Διαφορές στην συνεργασία

Τι συμβαίνει στις περιπτώσεις όπου ένα ζευγάρι εργάζεται μαζί στην επιχείρησή τους και τι στις περιπτώσεις όπου το ζευγάρι έχει ξεχωριστά επαγγέλματα;

Στην πρώτη περίπτωση όπου το ζευγάρι εργάζεται μαζί, συχνά η λήψη των αποφάσεων και άλλες αρμοδιότητες δεν είναι ίσα μοιρασμένες. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, σε οικογένειες όπου το ζευγάρι συνεργάζεται, ακολουθούν πολύ «παραδοσιακό» προσανατολισμό, υιοθετώντας ρόλους-στερεότυπα που αρμόζουν σύμφωνα με την παράδοση στο κάθε φύλο. Συνήθως, οι γυναίκες αναλαμβάνουν τις λιγότερο σημαντικές αρμοδιότητες. Στην δεύτερη περίπτωση όπου το ζευγάρι έχει ξεχωριστές καριέρες, κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες που συνεργάζονται με τους άνδρες τους δεν αλλάζουν χαρακτήρα και συμπεριφορά από το σπίτι στην δουλειά, ενώ κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει στις περιπτώσεις γυναικών με διαφορετική καριέρα από τον σύζυγο τους (Birley, S. and Ng, D., 1998, [www.Fambiz.com](http://www.Fambiz.com)). Οι γυναίκες που εργάζονται σε διαφορετικό και ανεξάρτητο περιβάλλον από αυτό του συζύγου τους, έχουν περισσότερες πιθανότητες από τις γυναίκες που εργάζονται μαζί με τον σύζυγο τους να αναλάβουν αρμοδιότητες και υπεύθυνες θέσεις. Στις περιπτώσεις όπου οι δύο σύζυγοι εργάζονται στην οικογενειακή επιχείρηση οι αρμοδιότητες είναι μοιρασμένες βάσει του στερεότυπου ρόλου του φύλου, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να είναι συνήθως υποβιβασμένες σε βοηθητικές εργασίες ενώ οι άνδρες να είναι αρχηγοί και στο σπίτι και την δουλειά.

Άλλη μια διαφορά ανάμεσα στις περιπτώσεις που αναφέρουμε είναι ότι οι ετήσιες προσωπικές αποδοχές των γυναικών φαίνεται ότι είναι μεγαλύτερες όταν η γυναίκα εργάζεται ανεξάρτητα από το σύζυγο της και την υπόλοιπη οικογένειά της (Stoner, C., Hartman, R. and Arora, R., 1990, Μουσούρου, Λ., 1993, Birley, S. and Ng, D., 1998, [www.Fambiz.com](http://www.Fambiz.com)).

◆ Διαφορές στην επικοινωνία

Κατά ένα μεγάλο ποσοστό, μέσα από την ανατροφή μας, την μόρφωση και την επαγγελματική εμπειρία, μαθαίνουμε πώς να συμπεριφερόμαστε. Η επικοινωνία, όπως και οι άλλες εκφάνσεις της ανθρώπινης δραστηριότητας, επηρεάζονται από αυτού του είδους την κοινωνική εκπαίδευση. Σχεδόν σε όλους τους πολιτισμούς υπάρχουν επικοινωνιακά μοντέλα που όταν χρησιμοποιούνται από γυναίκες χαίρουν γενικής αποδοχής, αλλά τα οποία θεωρούνται κατά κύριο λόγο ανδρικά. Υπάρχει παρακάτω ένας πίνακας ο οποίος μας δείχνει ότι οι γυναίκες μεγαλώνουν συνήθως σε περιβάλλον όπου η επικοινωνία με τους άλλους είναι πρωταρχικής σημασίας, οπότε μαθαίνουν, κατά συνέπεια να είναι εκφραστικές, να κάνουν συνειρμούς και να προσπαθούν να βρίσκουν κοινά με τους άλλους. Όταν λοιπόν μεγαλώσουν αυτό τις κάνει προθυμότερες να εκθέσουν τις αδυναμίες τους και να δεχτούν και τις αδυναμίες των άλλων. Επίσης μπορούν να αξιολογήσουν καλύτερα τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες των άλλων αλλά και να εμπυχώσουν τους άλλους (Γιαννουλέας, Μ., 1997).

Αντίθετα οι άνδρες αναπτύσσουν την ταυτότητα τους μέσα από ένα γενικό πλαίσιο δράσης που δίνει την μεγαλύτερη βαρύτητα στην ανεξάρτητη επίτευξη των στόχων, στην μεσολάβηση και στην αυτονομία. Συνεπώς, ωριμάζοντας είναι αρκετά δύσκολο για αυτούς να επιδείξουν ευαισθησία, να εστιάσουν το ενδιαφέρον τους στις σχέσεις και να ταυτιστούν με άλλους ή να συμπορεύονται με άλλους αντί στην επίτευξη των στόχων τους.

**Πίνακας 1**

ΙΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΑΝΔΡΙΚΟΥ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ		
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ
Περιεχόμενο διαμόρφωση ταυτότητας	Επαφή	Δράση
Έμφαση στο περιεχόμενο	Εκφραστικότητα, συσχετισμοί και σχετικότητα	Ανεξαρτησία, αυτονομία και μεσολάβηση
Ιδιότητες που υιοθετούνται σχετικά με το περιεχόμενο	Ευαισθησία, συναισθηματική ταύτιση, ικανότητα να εμπυχώνει και να δίνει δύναμη στους άλλους	Λογικοί, μικρότερη ικανότητα συναισθηματικής ταύτισης, πρόβλημα αποδοχής των δικών τους αδυναμιών αλλά και των αδυναμιών των άλλων

Πηγή: Cook, C. & Hunsaker, P., 2001

- ◆ Διαφορές στην συμπεριφορά των δύο φύλων κατά την διάρκεια της επικοινωνίας

Οι άνδρες διευθυντές και επιχειρηματίες δεν εκφράζουν ανοιχτά τα συναισθήματα τους κατά την επικοινωνία τους με τους άλλους, αλλά χρησιμοποιούν περισσότερο τη λογική ενώ δεν κατανοούν εύκολα τις αδυναμίες των συνομιλητών τους. Οι γυναίκες διευθύντριες και επιχειρηματίες είναι σε θέση να εκφράζουν ανοιχτά τα συναισθήματα τους όταν επικοινωνούν, βλέπουν με καλό μάτι τις αντίστοιχες τάσεις των άλλων, δίνουν σημασία στα συναισθήματα των άλλων αλλά και στο συγκεκριμένο αντικείμενο το οποίο

τις απασχολεί, κατά την διάρκεια της διαδικασίας της επικοινωνίας (Γιαννουλέας, Μ., 1997).

#### ◆ Μισθολογικές Διαφορές

Ερευνητές που έχουν πραγματοποιήσει μισθολογικές μελέτες διαπιστώνουν ένα μεγάλο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στην αντρική και την γυναικεία εργασία (Kanellopoulos, C., 1982, Κασιμάτη, Κ., 1982, Πετράκη-Κώττη, Α., 1985, Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, Σ., 1988, Ntermanakis, N., Petroglou, P., Sereti, N., Zervou, M., 2002, Καραμεσίνη, Μ., Ιωακείμογλου, Η., 2003, [www.Kethi.gr](http://www.Kethi.gr)). Το γεγονός αυτό θεωρείται αποτέλεσμα τόσο των εργοδοτικών πρακτικών όσο και των συλλογικών διαπραγματεύσεων που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς στα επαγγέλματα και τους κλάδους.

Επίσης το ίδιο γεγονός αποδίδεται ιστορικά και στις κοινωνικές αντιλήψεις που επικρατούσαν περί κατώτερης αξίας της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική, καθώς και σε μια μικρή συνδικαλιστική δύναμη εργαζομένων στα επαγγέλματα και τους κλάδους όπου επικρατούν γυναίκες.

Ένας ακόμη προσδιοριστικός παράγοντας του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων είναι και οι διαφορές φύλου στην εργασιακή εμπειρία και την προϋπηρεσία στην δουλειά. Αυτό δεν οφείλεται μόνο στο γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιο νεανικό από το ανδρικό, αλλά συνδέεται με το γάμο και την εγκυμοσύνη τα οποία επηρεάζουν τη σταδιοδρομία κυρίως των γυναικών.

Ένα επιχείρημα βάσει του οποίου διαρθρώνεται το πρόβλημα περί μισθολογικού χάσματος είναι ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερη ισχύ από τους άνδρες σε επίπεδο ατομικής διαπραγμάτευσης των μισθών. Μεγαλύτερα περιθώρια για άμεσες διακρίσεις στις αμοιβές υπάρχουν στις μικρές απ'ότι στις μεγάλες επιχειρήσεις, διότι η διάρθρωση των μισθών στις μικρές επιχειρήσεις είναι αδιαφανής, τα συνδικάτα απουσιάζουν και οι συνάδελφοι, φοβούμενοι αντίποινα από τον εργοδότη, είναι απρόθυμοι να καταθέσουν στα δικαστήρια υπέρ μιας εργαζόμενης που υφίσταται διάκριση.

Γενικά όλοι σχεδόν οι ερευνητές συμφωνούν ότι, αν και η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας κατοχυρώθηκε από το Σύνταγμα του 1975, έχει αγνοηθεί παντελώς τόσο από τους κοινωνικούς εταίρους όσο και από τις κυβερνήσεις (Kanellopoulos, C.,

1982, Κασιμάτη, Κ., 1982, Πετράκη-Κώττη, Α., 1985, Κουκούλη- Σπηλιωτοπούλου, Σ., 1988, Ntermanakis, N., Petroglou, P., Sereti, N., Zervou, M., 2002, Καραμεσίνη, Μ., Ιωακείμογλου, Η., 2003).

Σύμφωνα λοιπόν, με τις απόψεις του Γ. Τσιάκαλου, παρατηρούμε ότι οι απόψεις του εν μέρει συμφωνούν.

## ΜΕΡΟΣ 2<sup>ο</sup>

Μια από τις βελτιώσεις που έχουν επιφέρει οι γυναίκες σήμερα είναι το δικαίωμα της μόρφωσης. Σήμερα παρατηρούμε ότι:

■ Τα κορίτσια υπερτερούν στις θεωρητικές, παιδαγωγικές σπουδές, φιλοσοφίας, φιλολογίας, δασκάλων, νηπιαγωγών, ψυχολογίας, ιστορίας, αρχαιολογίας, καλών τεχνών, υγείας, πρόνοιας και νομικής.

■ Επίσης κατευθύνονται σε παραδοσιακές «γυναικείες» ειδικότητες όπως : νοσοκόμες, μαίες, κοινωνικοί λειτουργοί, αισθητικοί, πωλήτριες, γραμματείς κλπ. Ειδικότητες με ικανοποιητική ζήτηση, αλλά χαμηλό μέσο εισόδημα, χαμηλό κοινωνικό κύρος και δυνατότητες ιεραρχικής εξέλιξης (Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ., 1986, Σεμερετάκη, Ε., 1994).

Μια έρευνα του Κασσωτάκη, Μ., 1988, που έγινε σε δείγμα μαθητών Τ.Ε.Λ.

διαφορετικών μεγάλων πόλεων της χώρας, έδειξε ότι οι μαθήτριες αντιπροσώπευαν μεταξύ του μαθητικού πληθυσμού των τεχνικών κλάδων των Τ.Ε.Λ. ποσοστό γύρω στο 11%.

Εύλογα λοιπόν πιθανολογούμε ότι αυτή η απροθυμία των ελληνίδων να ακολουθήσουν την Τεχνική εκπαίδευση οφείλεται, εκτός από τους άλλους παράγοντες όπως είναι το επίπεδο κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης της χώρας, η δομή της απασχόλησης, η μη κοινωνική καταξίωση της τεχνικής εκπαίδευσης και κυρίως η ασυμφωνία μεταξύ της κυρίαρχης κοινωνικής αντίληψης για τη φύση και την αποστολή της τεχνικής εκπαίδευσης, από το ένα μέρος, και της αντίστοιχης αντίληψης για τη φύση και τον κοινωνικό ρόλο της γυναίκας από το άλλο.

Επίσης έρευνα που έγινε για τα ποσοστά ανεργίας των δύο φύλων ([www.elkepa.gr](http://www.elkepa.gr)), δείχνει ότι οι γυναίκες απόφοιτοι έχουν περισσότερα προβλήματα από τους άνδρες συναδέλφους τους στο να βρουν εργασία. Οι δυσκολίες αυτές αυξάνονται για τις γυναίκες εκείνες που επιλέγουν τεχνικά επαγγέλματα, τα οποία θεωρούνται κατά παράδοση ανδροκρατούμενα, λόγω των δισταγμών των εργοδοτών να τις προσλάβουν.

Με βάση τις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζουν οι εκπαιδευτικές επιλογές του γυναικείου φύλου, διαμορφώνονται αντίστοιχα και οι επαγγελματικές επιλογές τους:



Ωστόσο οι γυναίκες προέρχονται από σχολεία υψηλών επιδόσεων κυρίως τα τελευταία χρόνια , προσανατολίζονται σε καριέρες κύρους και οικονομικής αυτάρκειας, απορρίπτουν τον παραδοσιακό γυναικείο ρόλο καθώς τα κορίτσια μικρομεσαίων τάξεων στοχεύουν στον τομέα των υπηρεσιών π.χ σε υπαλληλική θέση ή σε παραδοσιακό γυναικείο επάγγελμα, ενώ τα κορίτσια αγροτικών περιοχών έχουν ως βασική επιδίωξη να φύγουν από το χωριό και να κατοικήσουν σε αστική περιοχή (Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ., 1986).

Στην συνείδηση όμως αρκετών ανθρώπων η γυναίκα δεν πρέπει να πάψει να φροντίζει και το σπίτι. Έτσι, με την επαγγελματική της ενασχόληση απέκτησε πολλαπλές υποχρεώσεις, στις οποίες καλείται να αντεπεξέλθει «γυναίκα – εργαζόμενη – νοικοκυρά - σύγκρουση ρόλων» (Κιτσάκης, Αθ., 1947, Δημακάκος, Η., Κυριαζόπουλος, Θ., 1983, Στρατηγάκη, Μ., 1991, Συμεωνίδου, Χ., 1994, Φίλιας, Β., 1999). Όλα αυτά συνέβαλαν στην δημιουργία 3 μορφών γυναικείας απασχόλησης:

#### 1) Αμειβόμενη Εργασία

Το μεγαλύτερο κομμάτι για τις γυναίκες και την εργασία τους υπογραμμίζει η αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία , ‘μέσα’ και ‘έξω’ από το σπίτι, ενώ εστιάζει στην εργασία του χαρακτήρα της «μερικής απασχόλησης» (Ζακοπούλου, Ε., Παναγιωτοπούλου, Ρ., 1988β, Δήμου, Α., 1989, Καραμεσίνη, Μ., 1998).

Σύμφωνα με τις ερευνητικές εργασίες (των παραπάνω συγγραφέων) η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας καθορίζεται από τη θέση τους στην οικογένεια και από το γεγονός ότι σηκώνουν το βάρος και της οικιακής εργασίας. Ο χώρος δουλειάς- παραγωγής είναι χώρος μισθωτής εργασίας, είναι χώρος όπου δεν διαμορφώνονται μόνο σχέσεις παραγωγής, αλλά ασκούνται και σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα. Οι γυναίκες υφίστανται ιδιαίτερη εκμετάλλευση στην αγορά εργασίας εξαιτίας των καθηκόντων τους στην οικογένεια. Υποχρεώνονται να δεχθούν μερική απασχόληση ή δουλειές με δυσμενέστερους όρους εργασίας οι οποίες μπορούν να συνδυαστούν εύκολα με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (Ζακοπούλου, Ε., Παναγιωτοπούλου, Ρ., 1988β, Δήμου, Α., 1989, Καραμεσίνη, Μ., 1998). Ο διαχωρισμός ανάμεσα στους ρόλους των δύο φύλων, μεταξύ εργασίας και οικογένειας και αντίστοιχα ανάμεσα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο χώρο παραγνωρίζει τη διάσταση της οικονομικής συνεισφοράς των

γυναικών και έχει ως συνέπεια τη διαμόρφωση ειδικών –μειονεκτικών- συνθηκών στην πρόσληψη των γυναικών στην εργασία, στη διαμόρφωση των μισθών τους και στην επαγγελματική τους εξέλιξη (Κασιμάτη, Κ., 1982, Παναγιωτόπουλος, Ν., 1998, Κετσετζοπούλου, Μ., Συμεωνίδη, Χ., 2002).

Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ήταν συνέπεια από την σε μεγάλο βαθμό αυξανόμενη συμμετοχή τους στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (Γαβριήλ, Α., 1989, Κανελλόπουλος, Κ., 1989, Καβουνίδη, Τ., 1990, Ιωακείμογλου, Η., Καμινιώτη Ο., Κωστάκη, Α., Σκοπελίτου, Θ., 1998, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., 1998) και συνέπεια των ιστορικών γεγονότων που άφησαν τις γυναίκες να εισχωρήσουν στην αγορά εργασίας (Τζαμαλούκα, Γ., 2006).

Η αύξηση αυτή συμπορεύτηκε με τις ανάγκες που δημιουργήθηκαν από τις εξελίξεις και τους μετασχηματισμούς στις κοινωνικές δομές, στην οικονομική ανάπτυξη και στην οργάνωση της εργασίας. Ωστόσο, ένα τέτοιο γεγονός δεν ακύρωσε τους μηχανισμούς παραγωγής προβλημάτων και διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στις δομές της αγοράς εργασίας. Από αυτήν την άποψη αρκετοί ερευνητές διαπιστώνουν (Ηλιού, Μ., 1988, Μαγγανάρα, Ι., 1998) για παράδειγμα, την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε σημαντικούς τομείς της κοινωνικής και οικονομικής ζωής, όπως στον τομέα της επιστήμης, στην έρευνα, στα κέντρα λήψης αποφάσεων και γενικά στις υψηλές βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Από την άλλη πλευρά η απασχόληση των γυναικών έχει αυξηθεί στις διοικητικές θέσεις και στους τομείς των υπηρεσιών (Γεωργακοπούλου, Β., 1998). Αυτή η κατάσταση συνυπάρχει με μια τάση «προλεταριοποίησης» των γυναικών στον τομέα των 8 υπηρεσιών, όπου η απασχόλησή τους περιορίζεται σε χαμηλές και ανειδίκευτες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία. Στη βιομηχανία, η δραστηριότητα των γυναικών συγκεντρώνεται στους τομείς κατασκευής ειδών ένδυσης και κατασκευής τροφίμων και ποτών (Καβουνίδη, Τ., 1982, Σαπουντζάκη, Π., 1991, Λαμπριανίδης, Α., Ανδριάς, Γ., Καραγιάννης, Στ., Λινάρδος- Ρυλμόν, Π., 1995). Από τους ερευνητές διαπιστώνεται ότι στις υψηλές βαθμίδες οι γυναίκες είναι ελάχιστες, ενώ η διαφορά μειώνεται στις χαμηλότερες ερευνητικές βαθμίδες (Τεπέρογλου, Α., Μαράτου - Αλιπράντη, Α., Κετσετζοπούλου, Μ., 2001).

Η έρευνα για την εργασία των γυναικών στην Ελλάδα έχει δώσει έμφαση στην αμειβόμενη απασχόληση (Κασιμάτη, Κ., 1982, Θανοπούλου, Μ., 1992, Καραμεσίνη,

M., 1998). Οι περισσότερες μελέτες και έρευνες εντάσσονται στην προβληματική της ισότητας των δύο φύλων και όχι στην προβληματική των σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στα φύλα. Η φεμινιστική και κυρίως η μαρξιστική προσέγγιση κατέδειξε ότι η συμμετοχή των γυναικών στην 'εξωοικιακή' παραγωγική διαδικασία, σε σύγκριση με των ανδρών, χαρακτηρίζεται από χαμηλές αμοιβές για την παροχή ίσης εργασίας (Πετράκη-Κώττη, Α., 1985, Πετράκη-Κώττη, Α., 1998). Οι γυναίκες απολύονται πρώτες σε περιόδους κρίσης, ενώ πλήττονται από την ανεργία και την υποαπασχόληση διπλάσια από τους άνδρες. Επίσης κατέχουν κατώτερες θέσεις σε όλους τους οικονομικούς τομείς και συμμετέχουν σε κάθε είδος οικογενειακής επιχείρησης σαν μη- αμειβόμενα μέλη σε ένα πολλαπλάσια υψηλότερο ποσοστό από τους άνδρες, τους κατεξοχήν ιδιοκτήτες και διαχειριστές των επιχειρήσεων (Καραντινός, Δ., 1987, Πετρινιώτη, Ξ., 1989β, Σακέλλης, Γ., 1993, Ιωακείμογλου, Η., Καμινιώτη, Ο., Κωστάκη, Α., Σκοπελίτου, Θ., 1998).

## 2) Μη Αμειβόμενη Εργασία

Οι γυναίκες, χάρη στην βιωμένη τους εμπειρία κατέδειξαν ότι ο χρόνος εργασίας δεν είναι μόνο ο εμπορευματοποιημένος αλλά και ο αόρατος, της μη- αμειβόμενης εργασίας και συνέβαλαν στον 'αντικειμενικότερο' ορισμό του. Στην « επίσημη » οικονομία έχει καθιερωθεί (από την οικονομική επιστήμη) η κατηγορία των «συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών της οικογένειας», η πλειοψηφία της οποίας αποτελείται από γυναίκες(αγροτικός χώρος και επιχειρήσεις). Η γνώση, είναι ένας καινούργιος τρόπος να δούμε την κοινωνία, τις σχέσεις παραγωγής και, στην καλύτερη περίπτωση, εναλλακτικές μορφές οργάνωσης που δεν βασίζονται στην εκμετάλλευση. Η θέση των γυναικών, όχι μόνο στην εργασία, αλλά και στο σπίτι (και σε διάφορα οικογενειακά δίκτυα) και στις διάφορες κοινότητες, τους δίνει πρόσβαση σε γνώση που «ξεφεύγει» από τους άντρες. Ας πάρουμε την έννοια της φροντίδας. Θα δούμε ότι η φροντίδα αποτελεί εργασία που ασχολείται με τις σωματικές, κοινωνικές, ψυχολογικές και συναισθηματικές ανάγκες ενός ή περισσότερων ανθρώπων. Χρειάζεται χρόνος, κόπος, διάφορες δεξιότητες, συναισθηματική εμπλοκή και ευθύνη. Τη φροντίδα την χρειαζόμαστε όλοι και όλες, όχι μόνο όταν είμαστε μικροί, μεγάλοι ή άρρωστοι, αλλά σε όλες τις φάσεις της ζωής μας διότι είναι ένας τομέας με τεράστια σημασία για την οικονομία και την κοινωνία, που υποτιμάται από την επίσημη οικονομική επιστήμη, και δεν μοιράζεται δίκαια ανάμεσα στα δύο φύλα.

Ωστόσο, όλοι σχεδόν οι μελετητές συμφωνούν ότι ο ρόλος της γυναίκας στην αγορά εργασίας δεν είναι αυτοδύναμος. Επίσης διαπιστώνουν έντονη την τάση η απασχολούμενη γυναίκα να προτιμά την εξαρτημένη εργασία σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες. Η γυναικεία μη- αμοιβόμενη εργασία τις περισσότερες φορές παίρνει το χαρακτήρα της «εθελοντικής» εργασίας. Ως τέτοια ορίζεται ο όγκος της εργασίας που χρειάζεται να αναλάβουν οι γυναίκες-μέλη των νοικοκυριών και δεν αφορά μόνο τις υπηρεσίες που παρέχονται υποτυπωδώς, όπως η φροντίδα των ηλικιωμένων, αλλά επεκτείνεται και στις υπηρεσίες που παρέχονται δημόσια, όπως είναι η υγεία.

Η εθελοντική εργασία σπανίως αναγνωρίζεται και ακόμα σπανιότερα έχει αποτιμηθεί. Πρόκειται για ένα είδος απλήρωτης οικιακής εργασίας που συμπληρώνει την ελλειμματική λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών.

Ειδικά στην πόλη διαμορφώνεται ένα γυναικείο εργατικό δυναμικό που ενώ επιθυμεί να εργαστεί βρίσκεται παγιδευμένο σε έναν κόσμο 'οικιακής' εργασίας γιατί περιγράφεται ως 'προσφορά', 'αγάπη', και 'φροντίδα'(Κασιμάτη, Κ., 1982, Δήμου, Α., 1989, Βαΐου, Ν., Γολέμης, Χ., Λαμπριανίδης, Λ., Χατζημιχάλης, Κ., Χρονάκη, Ζ., 1996, Καραμεσίνη, Μ., 1998).

### 3) Αμειβόμενη εργασία στο σπίτι

Η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι θεωρείται συχνά ότι συνδυάζεται με τα οικιακά 'καθήκοντα' των γυναικών. Όμως, η εργασία στο σπίτι, σε συνδυασμό με την αμειβόμενη οικιακή εργασία, δεν εξασφαλίζει στις γυναίκες το χαρακτηρισμό και τα προνόμια των εργαζόμενων, ούτε μεταβάλλει την θέση τους στην αγορά εργασίας. Αυτός ο προσδιορισμός στηρίζεται στην αποδοχή ότι υπάρχει ένας 'φυσικός' καταμερισμός εργασίας ανάμεσα στα φύλα, ότι υπάρχουν 'χώροι', αλλά και 'χρόνοι' που αντιστοιχούν σε κάθε φύλο από τη 'φύση' του (Hirschon, R., 1981, Dubish, J., Friedl, E., 1986, Ιγγλέση, Χ., 1990). Ωστόσο, τα κομμάτια της ανθρώπινης εργασίας, οι χώροι, οι χρόνοι και η σχέση τους με το φύλο των εργαζομένων αποτελούν μια ολότητα. Παράλληλα, συνιστούν διαφορετικές όψεις ενός συστήματος που κατασκευάζει τα κοινωνικά φύλα (Σινόπουλος, Π., Α., 1986, Sinopoulos, P., Α., 1988, Κετσετζοπούλου, Μ., Συμεωνίδη, Χ., 2002).

Η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι συνεπάγεται: 1) ανασφάλεια, 2) πολλές ώρες δουλειάς για μικρή αμοιβή, 3) έλλειψη κοινωνικής ασφάλειας κ.ά. Πολλοί ερευνητές τονίζουν ότι η υποτίμηση αυτής της μορφής απασχόλησης διακωδικοποιεί την αντίληψη ότι στην πραγματικότητα τις γυναίκες αυτές τις συντηρούν οι άνδρες τους. Από την άλλη μεριά, η υποτίμηση αυτή αποτελεί πηγή κοινωνικής υπεροχής για τους άνδρες, καθώς ενισχύει την παραδοσιακή ταύτιση των γυναικών με τη φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού (Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., 1999). Επιπλέον, οι εργαζόμενες στο σπίτι δύσκολα μπορούν να διαχωρίσουν τους όρους εργασίας της ‘νοικοκυράς’ και της ‘εργαζόμενης’ με αμοιβή, καθώς παραβιάζονται τα όρια και αλληλοδιαπλέκονται ο ιδιωτικός χώρος με τον δημόσιο χώρο εργασίας. (Βαΐου, Ν., Στρατηγάκη, Μ., Χρονάκη, Ζ., 1991, Θανοπούλου, Μ., Κωτσοβέλου, Β., Παπαρούνη, Ρ., 1999, Κετσετζοπούλου, Μ., Συμεωνίδη, Χ., 2002). Στην προσπάθεια να συνδυαστούν οι δύο αυτοί κόσμοι, οι κατά φύλο ανισότητες εντείνονται, τοποθετώντας τις γυναίκες σε υποδεέστερες θέσεις δεδομένου ότι ως εργαζόμενες στο σπίτι δεν μπορούν να αποκτήσουν και να παγιώσουν την ταυτότητα της ‘εργαζόμενης’, ούτε απέναντι στον εαυτό τους, ούτε απέναντι στους άλλους εργαζόμενους (Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, Α., 1986, Ζακοπούλου, Ε., Παναγιωτοπούλου, Ρ., 1988α, Κραβαρίτου, Γ., 1992).

Επίσης, το γεγονός ότι η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι δεν καταγράφεται στις επίσημες στατιστικές, έχει σαν αποτέλεσμα να υποτιμάται περισσότερο η συνολική εργασία των γυναικών παρά των ανδρών. Έτσι, αναπαράγονται οι κατά φύλο ανισότητες όχι πλέον με τον αποκλεισμό των γυναικών τώρα από την αγορά αλλά βάσει των όρων με τους οποίους εργάζονται, γεγονός που δυσχεραίνει την ελευθερία κινήσεων των εργαζόμενων γυναικών.

## Πίνακας 2

### Η Κατάσταση απασχόλησης γυναικών και ανδρών ανά ομάδες ηλικιών το 'Α τρίμηνο του 2008

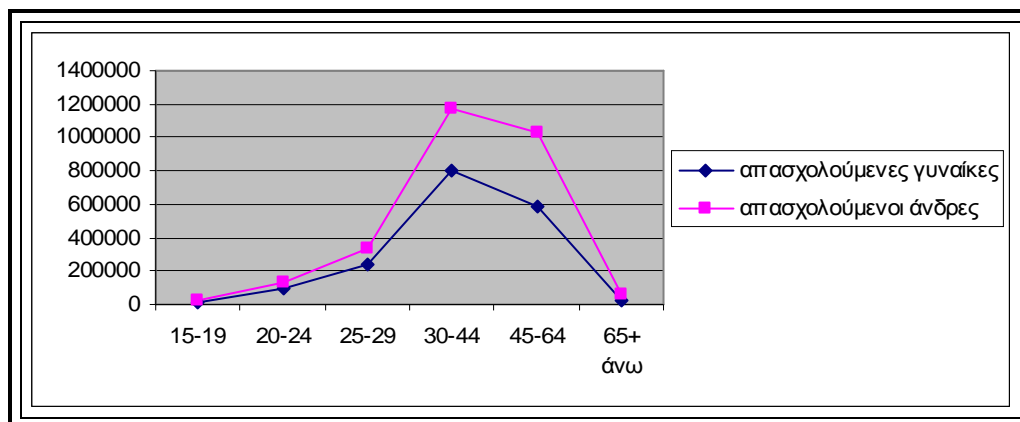
Ομάδες ηλικιών	Απασχολούμενες γυναίκες	Απασχολούμενοι άνδρες
15-19	12.800	24.100
20-24	90.300	136.600
25-29	237.900	334.900
30-44	797.100	1.174.800
45-64	591.600	1.024.500
65+άνω	23.800	63.400
<b>Σύνολο</b>	<b>1.753.500</b>	<b>2.758.300</b>

Πηγή: Γ.Γ.Ε.Σ.Υ.Ε, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Α' τρίμηνο 2008 -Επεξεργασία στοιχείων Γ.Γ.Ι.

Όπως βλέπουμε λοιπόν από την έρευνα του Πίνακα 2 σχετικά με την απασχόληση των γυναικών, στην χώρα μας κατά το Α' τρίμηνο του 2008, υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Συγκεκριμένα, έχει παρατηρηθεί ότι οι απασχολούμενοι άνδρες είναι περισσότεροι σε σύγκριση με τις γυναίκες. Όπως απεικονίζεται στο γράφημα 1, οι άνδρες έχουν διπλάσια ενεργή συμμετοχή σε σχέση με τις γυναίκες. Επίσης, μια σημαντική παρατήρηση σε αυτόν τον πίνακα είναι ότι: σε νεαρές ηλικίες απασχολούνται περισσότεροι άνδρες. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες (νεαρές) ηλικίας δεν έχουν αυξημένες υποχρεώσεις, έχουν σχετικά λιγότερο δεσμευμένο χρόνο και λιγότερη πίεση έχοντας ως αποτέλεσμα την καλύτερη δυνατή απόδοση και αφοσίωση στην εργασία τους. Ιδιαίτερα το νεαρότερο ποσοστό γυναικών που απασχολείται προέρχεται από επίπεδα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μέσης ή ανώτατης. Παρόμοια χαρακτηριστικά παρουσιάζουν και οι γυναίκες των υπολοίπων χωρών.

## Γράφημα 1

### Ανδρική και γυναικεία απασχόληση 2008



Οι ίσες ευκαιρίες για τους άντρες και τις γυναίκες στην απασχόληση δεν είναι μόνο θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης αλλά και οικονομικής αναγκαιότητας. Ο αυξανόμενος ρυθμός οικονομικής δραστηριότητας των γυναικών αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την οικονομική ανάπτυξη μιας οικονομίας. Οι πολιτικές απασχόλησης, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, επιχειρούν όχι μόνο να αυξήσουν την συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση αλλά και να βελτιώσουν ποιοτικά την θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2000, Μούση, Ν., 2001).

Στην χώρα μας, η θέσπιση μέτρων προώθησης της ισότητας στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας καθυστέρησε σημαντικά σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι δε θεσμικές πρωτοβουλίες δεν προήλθαν τόσο από την ωρίμανση του πολιτικού μας συστήματος, μέσα από διαδικασίες κοινωνικής διαβούλευσης ή από το διεκδικητικό κίνημα (φεμινισμός, συνδικαλισμός). Προήλθαν κυρίως ως έξωθεν καταναγκασμούς, και ως υποχρέωση της Ελλάδας να εναρμονίσει το θεσμικό της πλαίσιο και τις πολιτικές της με τις αντίστοιχες κοινοτικές Οδηγίες, τα Προγράμματα Δράσης και την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση.

Σημαντικό εργαλείο για την ευαισθητοποίηση, τη διάχυση και την προώθηση των πολιτικών ισότητας στη χώρα μας αποτέλεσαν διαχρονικά οι πρωτοβουλίες του Κ.Ε.Θ.Ι. και της Γ.Γ.Ι. Το μεν Κ.Ε.Θ.Ι. εξέδωσε έναν Οδηγό Υλοποίησης των Πολιτικών για την Ισότητα των Φύλων στον Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων του Ε.Π. του

Τρίτου Κοινοτικού Πακέτου Σύγκλισης και των Ευρωπαϊκών Κοινοτικών Πρωτοβουλιών. Η δε Γ.Γ.Ι. ανέλαβε τον συντονισμό και την εποπτεία της εφαρμογής σχεδίων ισότητας και θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών σε ελληνικές επιχειρήσεις, με πενιχρά, μέχρι στιγμής, αποτελέσματα, λόγω της διστακτικότητας των επιχειρήσεων να αναλάβουν αντίστοιχες πρωτοβουλίες ([www.alkistis-equal.gr](http://www.alkistis-equal.gr)).

Παρά τη διακηρυγμένη δέσμευσή τους, στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, αλλά και την ανάγκη προσαρμογής τους στα νέα κοινωνικο-οικονομικά δεδομένα, ελάχιστες επιχειρήσεις στην Ελλάδα εφαρμόζουν με τρόπο συστηματικό και ως συνειδητή επιλογή πολιτικές προώθησης της ισότητας ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας. Ακόμη δε λιγότερο, έχουν γίνει αντιληπτά τα επιχειρηματικά οφέλη, όχι απλώς της εφαρμογής σχεδίων ισότητας εντός της επιχείρησης, αλλά και της διαχείρισης της διαφορετικότητας, που αποτελεί τη νέα πρόκληση της εποχής

Μετά την πτώση της Δικτατορίας (1974), παρατηρείται μια μεγάλη δραστηριοποίηση εκ μέρους των γυναικών, οι οποίες αμφισβητούν τους παραδοσιακούς ρόλους, που τις έθεταν στο περιθώριο της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής. Με την εμπειρία που είχαν αποκτήσει από τη συμμετοχή τους στους πολιτικούς αγώνες εναντίον της χούντας, δραστηριοποιούνται μαζικά, αναζητώντας διαφορετικούς τρόπους έκφρασης της αντίθεσής τους. Η δραστηριοποίησή τους αυτή έχει τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού κινήματος, δηλαδή, μαζικότητα, ενότητα και αλληλεγγύη, προβάλλοντας κοινά αιτήματα, απαιτεί με αποφασιστικότητα και δημόσια τη θέλησή τους για αλλαγή της θέσης τους (Kaplan, G., 1992, Della Porta, D. & Diani, M., 1999).

Παρ' όλα 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 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 (Δαμανάκη, Μ., 1995, Μούση, Ν., 2001).



### **ΜΕΡΟΣ 3<sup>ο</sup>**

Η μαζική εισβολή των γυναικών το 1970 στην αγορά εργασίας, ήταν εποικοδομητική, καθώς σχηματίστηκαν οι πρώτες αμιγείς γυναικείες ομάδες, οι οποίες γνώρισαν μεγάλη ανάπτυξη. Κατέκτησαν το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι (1952). Σήμερα σταδιοδρομούν με επιτυχία σε διάφορα επαγγέλματα-κλάδους, στον πολιτικό αλλά και στον επιχειρηματικό χώρο.

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ:** ο όρος “επιχειρηματικότητα” προέρχεται από το ρήμα “επιχειρώ”, που σημαίνει ενεργώ με συγκεκριμένο στόχο, και περιλαμβάνει ένα σύνολο δραστηριοτήτων για την κινητοποίηση πόρων με σκοπό τη διάθεση στην αγορά προϊόντων ή υπηρεσιών, χωρίς να υπάρχει βεβαιότητα για το τελικό αποτέλεσμα της προσπάθειας (Π., Ε., Πετράκης, 2004).

#### **Η σχέση της γυναίκας με την Επιχειρηματικότητα**

Η ψυχολογική προσέγγιση της επιχειρηματικότητας αποδεικνύει ότι οι επιχειρηματίες προέρχονται πολλές φορές από οικογένειες, στο πλαίσιο των οποίων οι γονείς θέτουν υψηλά πρότυπα επιδόσεων για τα παιδιά τους, ενθαρρύνουν την προσωπική ανεξαρτησία και αποφεύγουν την αυστηρή πειθαρχία. Στις οικογένειες, στις οποίες τουλάχιστον ο ένας γονιός είναι επιχειρηματίας, παρατηρούνται περισσότερες πιθανότητες τα παιδιά τους να ακολουθήσουν τα βήματα τους. Μπορεί να ειπωθεί ότι οι γυναίκες παραδοσιακά αποτελούσαν μια μειονότητα μέσα στα πλαίσια του επιχειρηματικού γίγνεσθαι. Όμως η ίση πρόσβαση στις επιχειρηματικές ευκαιρίες όπως έχουμε προσπαθήσει και εμείς να περιγράψουμε στα αμέσως προηγούμενα κεφάλαια, αποτελεί έναν ακόμη παράγοντα ενίσχυσης της τάσης αυτής. Οι γυναίκες εισβάλουν σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς, οι οποίοι πριν από λίγα χρόνια θεωρούνταν απροσπέλαστοι για αυτές. Είναι οπλισμένες με γνώσεις και μόρφωση σε γνωστικά αντικείμενα σχετικά άγνωστα για αυτές καθώς και με αντιλήψεις για την κατάρριψη όλων εκείνων των κοινωνικών στερεοτύπων για την θέση της γυναίκας επιχειρηματία (Παπαρήγα, Α., 1984, Carter, S and Cannon, T., 1992).

Οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας που οφείλονται στις διακρίσεις με βάση το φύλο θα μπορούσαν να σχηματιστούν ως εξής:

### Πίνακας 3

ΑΙΤΙΕΣ	ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ
Άνιση κατανομής εξουσίας	Χαμηλό ποσοστό συμμετοχής στην αμειβόμενη απασχόληση
Προκαθορισμός ρόλων και άνιση κατανομή των οικογενειακών ευθυνών , νοοτροπία και προκαταλήψεις εργοδοτών και προϊσταμένων	Επαγγελματικός διαχωρισμός
Έλλειψη ευκαιριών αμειβόμενης απασχόλησης	Υποβαθμισμένες θέσεις εργασίας
Κατάτμηση της αγοράς εργασίας	Ανισότητα αμοιβών
Απουσία πολιτικών συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας	Μειωμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης
	Δυσκολία στην κατάληψη θέσεων που βρίσκονται στην κορυφή της ιεραρχίας

Πηγή: Johansson, S. and Storey, D., 1993

Γιατί όμως υπάρχουν λίγοι ηγέτες γυναίκες δηλαδή γυναίκες που να απασχολούνται σε υψηλές θέσεις όπως είναι η διοίκηση επιχείρησης;

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι που αναφέρονται στο χαμηλό ποσοστό των ηγετών γυναικών. Ένας λόγος είναι οι φιλοδοξίες ζωής των γυναικών από την πρόωρη κοινωνικοποίηση της παιδικής ηλικίας στην πυρηνική οικογένεια. Για τα κορίτσια περιλαμβάνεται η αποφυγή της επιθετικότητας, και του ανταγωνισμού, ενώ αντίθετα υιοθετείται η αντίληψη της επιφυλακτικότητας απέναντι στον κίνδυνο. Επίσης, υπάρχουν παράγοντες που συνδέονται με τις προσδοκίες των γονιών και το φύλο του παιδιού καθώς το σχολείο

του ζητά έμμεσα να παίζει τους ρόλους που έχει ήδη μάθει από την πρωτογενή κοινωνικοποίηση της οικογένειας. Αυτές οι διαφορετικές κοινωνικές αντιπαραθέσεις, πλαισιώνουν τις πηγές από όπου πηγάζει η εκτίμηση ή η υποβάθμιση που συνεισφέρουν στον καθορισμό του αισθήματος αυτοεκτίμησης (Vandenplas – Holper, C., 1987).

### **Η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε Διεθνές επίπεδο**

Οι έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με την επιχειρηματική συμπεριφορά διεθνώς, δείχνει ότι, υπάρχει χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σχετικά με την επιχειρηματική δραστηριότητα και την δημιουργία επιχείρησης.

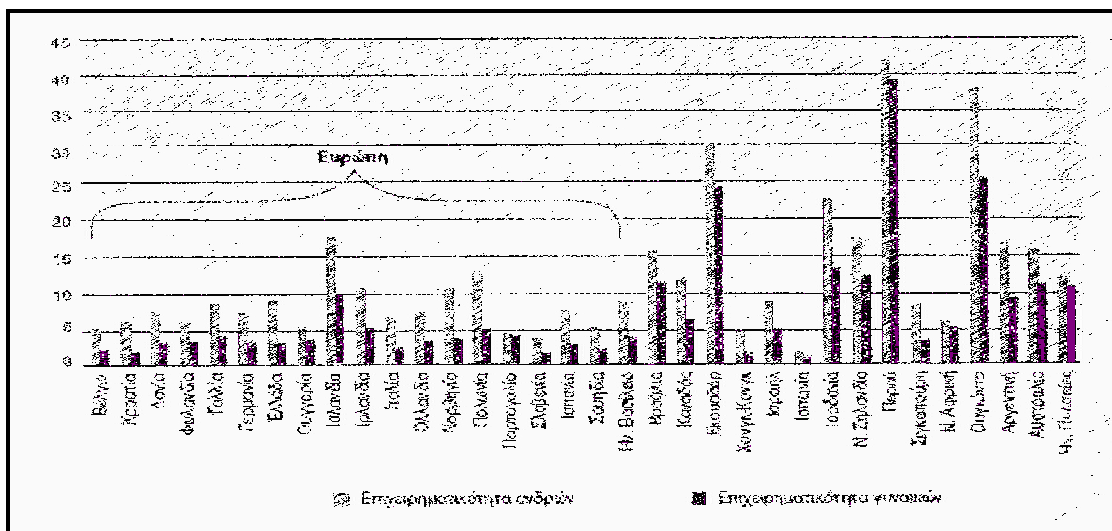
Συγκεκριμένα, έχει παρατηρηθεί ότι συνολικά και ανεξάρτητα από τη χώρα, οι άνδρες είναι πιθανότερο να συμμετέχουν στην επιχειρηματική δραστηριότητα από τις γυναίκες. Ακόμα και σε χώρες όπου παρουσιάζουν αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, η αύξηση αυτή δεν αρκεί να αντιστρέψει την τάση της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματικότητα και την αυτοαπασχόληση. Σε γενικές γραμμές οι άνδρες επιχειρηματίες και αυτοαπασχολούμενοι είναι περισσότεροι από τις γυναίκες.

Ενδεικτικά υπάρχει μια εικόνα επιχειρηματικής δραστηριότητας κατά φύλο παγκοσμίως . Στο σχήμα παρουσιάζεται ο αριθμός των ανδρών και γυναικών, ανά 100 άτομα, οι οποίοι είναι ενεργά αναμεμιγμένοι, με κάποιας μορφής επιχειρηματική δραστηριότητα: οι μπλε στήλες δείχνουν το ύψος της ανδρικής επιχειρηματικότητας και οι μώβ την γυναικεία.

Όπως απεικονίζεται στο σχήμα του Πίνακα 4, όλες σχεδόν τις χώρες που αποτέλεσαν αντικείμενο της μελέτης οι άνδρες έχουν πάνω από την διπλάσια ενεργή συμμετοχή στις επιχειρήσεις σε σχέση με τις γυναίκες (Minniti, M., Allen, E., Langowitz, N., 2006).

### Γράφημα 3

#### Επιχειρηματική δραστηριότητα κατά φύλο 2004



Πηγή : Επεξεργασία στοιχείων GEM ([www.gemconsortium.org](http://www.gemconsortium.org))

Μελέτες (Henning, M. and Jardim, A., 1978), έχουν δείξει ότι επιτυχείς επιχειρηματίες είναι ένας συνδυασμός γυναικείων και ανδρικών χαρακτηριστικών. Αυτό έχει ως συνέπεια οι άνδρες να έχουν μέχρι σήμερα περισσότερες πιθανότητες επιλογής σε μια θέση ηγεσίας από μια γυναίκα ίσων προσόντων. Έτσι αναμένονται διαφορετικές συμπεριφορές από τους άνδρες και τις γυναίκες (Condry, J., 1976). Παγκοσμίως οι γυναίκες κατέχουν μια στις τέσσερις ηγετικές θέσεις. Στην χώρα μας το ποσοστό είναι μικρότερο, καθώς οι επιχειρήσεις τοποθετούν μικρό ποσοστό γυναικών στα υψηλόβαθμα κλιμάκια. Παρ'όλα αυτά είναι απογοητευτικό το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις δεν έχει αυξηθεί εντυπωσιακά κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών.

Τα συμπεράσματα αυτά προκύπτουν από την διεθνή έρευνα επιχειρήσεων (IBR) της Grand Thornton International 2008 ([www.grand-thornton.gr](http://www.grand-thornton.gr)).

Σύμφωνα με μελέτη της IBR (2008), οι επιχειρήσεις των μισών περίπου ευρωπαϊκών χωρών, προωθούν γυναίκες να συμμετέχουν σε ηγετικές θέσεις σε ποσοστό (52%), ενώ στις χώρες του NAFTA<sup>1</sup> εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες θέσεις σε ποσοστό (68%) των επιχειρήσεων. Σε σχέση με τα προηγούμενα

<sup>1</sup> NAFTA: είναι μια συμφωνία για ελεύθερο εμπόριο όπου άρει τα εμπόδια και τις επενδύσεις ανάμεσα στις Ηνωμένες Πολιτείες, τον Καναδά και το Μεξικό

τρία έτη, οι εταιρίες της Ε.Ε έχουν 4% περισσότερες γυναίκες στην ανώτερη διοίκηση, ενώ στις χώρες NAFTA το ποσοστό αυξάνεται κατά 6%.

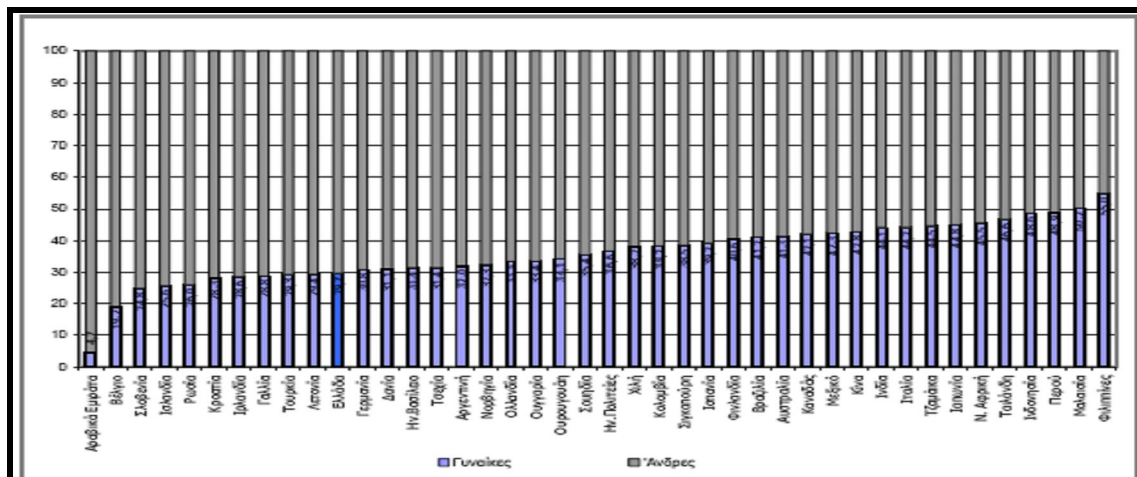
### Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα

Το 2006 διεξήχθη έρευνα από το Global Entrepreneurship Monitor ([www.gemconsortium.org](http://www.gemconsortium.org)), όπου συμμετείχαν στις 42 χώρες και η Ελλάδα, αναδεικνύοντας δύο ζητήματα: α) Ότι οι πιθανότητες κάποιος που ξεκινά ένα νέο εγχείρημα να είναι άνδρας είναι πολύ υψηλότερες από το να είναι γυναίκα και β) Ότι υψηλότερη επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων εμφανίζουν οι γυναίκες των αναπτυσσόμενων<sup>2</sup> χωρών συγκριτικά με τις ανεπτυγμένες.

Στην Ελλάδα, το σύνολο της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων κατανέμεται κατά 70% προς 30% περίπου ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, επίδοση με την οποία η χώρα κατατάσσεται χαμηλά ανάμεσα στις χώρες της Ευρώπης. Πράγματι, το ποσοστό των γυναικών στην επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων είναι μεν ανώτερο στην Ελλάδα από χώρες όπως το Βέλγιο και η Γαλλία, αλλά παραμένει χαμηλότερο από την πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών όπως Νορβηγία, Αυστραλία, Περού.

### Γράφημα 4

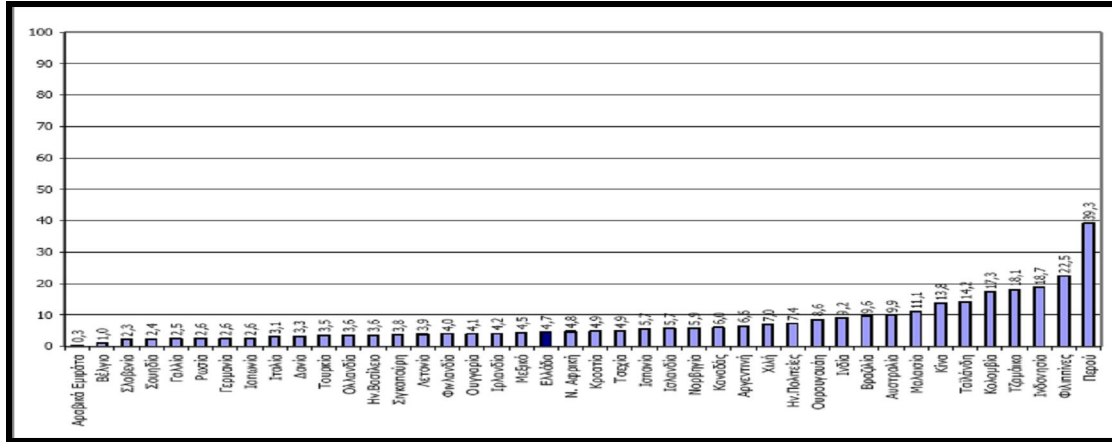
Κατανομή της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων κατά φύλο



<sup>2</sup>Πράγμα βέβαια που εξηγείται από την διάκριση ανάμεσα σε επιχειρηματικότητα ανάγκης και ευκαιρίας, που θα συζητηθεί αναλυτικά στη συνέχεια.

## Γράφημα 5

Ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού που δραστηριοποιείται στην επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων



Ένα ποσοστό 4,7% των Ελληνίδων βρισκόταν στη διαδικασία έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας κατά το 2006, επίδοση με την οποία η χώρα τοποθετείται κάπου στο μέσον της παγκόσμιας κατάταξης. Βεβαίως, όπως είναι αναμενόμενο, η θέση της Ελλάδας βελτιώνεται σε σχέση με τη θέση της στο Γράφημα 5, δεδομένου ότι ο συνολικός –ασχέτως φύλου δηλαδή– Δείκτης Επιχειρηματικότητας Αρχικών Σταδίων είναι στην Ελλάδα σχετικά υψηλός (7,9%). Η σημασία του ευρήματος έγκειται στο ότι αναδεικνύει το γεγονός πως ένα σοβαρό ποσοστό Ελληνίδων βρίσκονταν το 2006 σε διαδικασία έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας. Το γεγονός αυτό μας δείχνει ότι πολλές γυναίκες βρίσκονται σε φάση επιχειρηματικής έναρξης, πράγμα που σημαίνει ότι ως προοπτική σταδιοδρομίας για μια γυναίκα, η επιχειρηματική δραστηριότητα είναι κοινωνικά αποδεκτή και επιθυμητή (Ιωαννίδης, Σ., 2007). Παρατηρείται, μάλιστα πολύ πιο καθαρά, πως υψηλότερη επιχειρηματικότητα γυναικών εμφανίζουν οι αναπτυσσόμενες χώρες του πλανήτη συγκριτικά με τις ανεπτυγμένες. Βεβαίως, το εύρημα αυτό αντανακλά απλώς το γεγονός ότι ο Δείκτης Επιχειρηματικότητας Αρχικών Σταδίων είναι υψηλότερος στην πρώτη ομάδα χωρών συγκριτικά με τη δεύτερη (Γράφημα 4). Αλλά τα δεδομένα του Διαγράμματος επιβεβαιώνουν ακόμα και μια άλλη σημαντική διαπίστωση που είναι το γεγονός ότι οι αγγλοσαξονικές χώρες εμφανίζουν σταθερά υψηλότερα ποσοστά επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων από αυτά που θα

αναμένονταν με βάση το επίπεδο ανάπτυξης στο οποίο βρίσκονται. Βλέπουμε τώρα ότι η ίδια διαπίστωση ισχύει και ειδικά για την επιχειρηματικότητα των γυναικών.

### **Τα κίνητρα της επιχειρηματικότητας των γυναικών: ανάγκη και ευκαιρία**

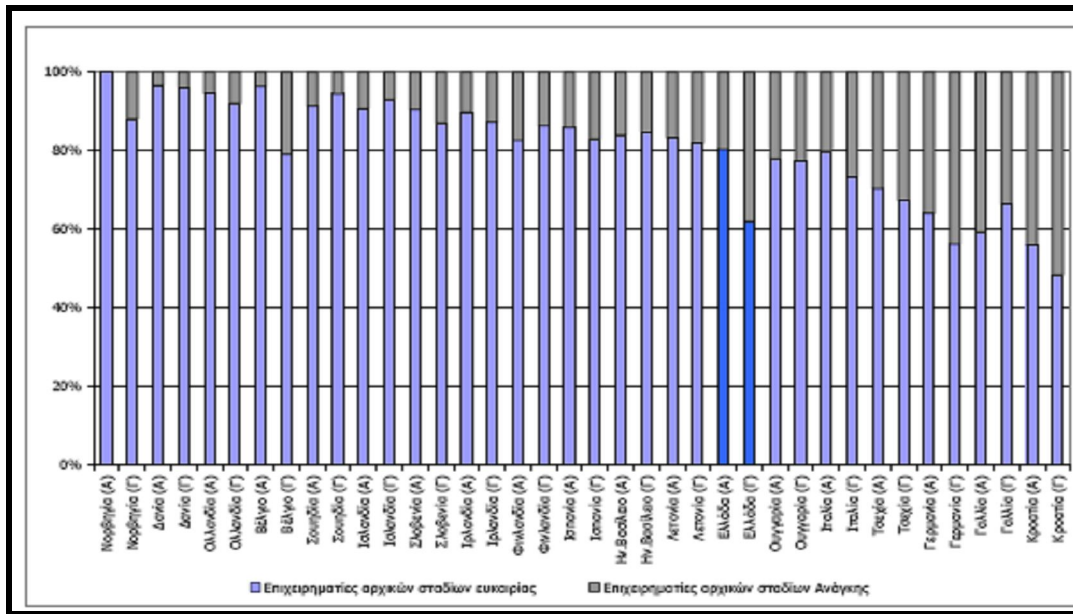
Η διάκριση ανάμεσα σε επιχειρηματικότητα ανάγκης και ευκαιρίας αποτελεί μια από τις σημαντικότερες εννοιολογικές συνιστώσες του ερευνητικού προγράμματος του GEM. Κάθε άτομο που χαρακτηρίζεται ως νέος και επίδοξος επιχειρηματίας, ερωτάται κατά πόσο το κίνητρό του ήταν κυρίως η εκμετάλλευση μιας επιχειρηματικής ευκαιρίας που αναγνώρισε στο περιβάλλον και στην αγορά στην οποία κινείται, ή κατά πόσο οδηγήθηκε στη συγκεκριμένη επιλογή για λόγους ανάγκης.

Είναι φανερό ότι το κίνητρο της ανάγκης είναι ισχυρότερο στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου οι δυνατότητες εύρεσης ικανοποιητικής απασχόλησης με μισθωτή σχέση είναι γενικά δυσκολότερες. Η διαπίστωση αυτή έχει τεκμηριωθεί πειστικά στις προηγούμενες έρευνες του GEM, οι οποίες έχουν επίσης τεκμηριώσει ότι οι διαφορές ανάμεσα στην επιχειρηματική δραστηριότητα ανδρών και γυναικών είναι μικρότερες στις αναπτυσσόμενες χώρες. Φαίνεται λοιπόν ότι η οικονομική ανάγκη αποδεικνύεται ισχυρός παράγοντας που μπορεί να υπερβεί τα κοινωνικά στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων.

Έχει όμως ιδιαίτερο ενδιαφέρον να διερευνηθεί η επιχειρηματική δραστηριότητα ανδρών και γυναικών ως προς τα δύο κίνητρα ανάμεσα σε χώρες οι οποίες βρίσκονται σε παραπλήσιο επίπεδο ανάπτυξης. Το Γράφημα 6 παρουσιάζει λοιπόν τα δεδομένα για όλες τις ευρωπαϊκές χώρες που έλαβαν μέρος στην έρευνα του GEM κατά το 2006. Για κάθε χώρα, παρουσιάζεται μία στήλη για τους άνδρες επιχειρηματίες και μία για τις γυναίκες, όπου κάθε στήλη αντιπροσωπεύει το σύνολο της επιχειρηματικής δραστηριότητας αρχικών σταδίων για κάθε φύλο. Επιπρόσθετα, το κάτω μέρος κάθε στήλης παριστά το ποσοστό της επιχειρηματικής δραστηριότητας αρχικών σταδίων που είχε ως κίνητρο την εκμετάλλευση μιας ευκαιρίας, ενώ το επάνω μέρος αντανακλά το ποσοστό της επιχειρηματικότητας ανάγκης (Ιωαννίδης, Σ., 2007).

## Γράφημα 6

Κίνητρα επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα ανά φύλο 2006



Η πρώτη παρατήρηση είναι ότι σε όλες τις χώρες της Ευρώπης η επιχειρηματικότητα ευκαιρίας υπερτερεί σημαντικά της επιχειρηματικότητας ανάγκης ασχέτως φύλου. Για την Ελλάδα, η διαφορά ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες εμφανίζεται ιδιαίτερα έντονη. Ενώ μόνο ένας στους πέντε άνδρες δήλωσε ότι ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα για λόγους ανάγκης, στην περίπτωση των γυναικών το αντίστοιχο ποσοστό ήταν δύο στις πέντε. Πρόκειται για διαπίστωση με εξαιρετική σημασία για τον σχεδιασμό πολιτικών για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας στη χώρα μας, δεδομένου ότι υποδηλώνει πως η μείωση της επιχειρηματικότητας ανάγκης μπορεί να επιτευχθεί μόνο με πολιτικές στοχευόμενες στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας ευκαιρίας των Ελληνίδων.

Αποφάσισα να ασχοληθώ με το θέμα της γυναικείας επιχειρηματικότητας για διάφορους λόγους. Το θέμα μου φάνηκε πολύ ενδιαφέρον και επίκαιρο, ανεξάρτητα από την ιδιαιτερότητα του, η οποία αναφέρεται στην γυναίκα. Η επιχειρηματικότητα είναι ένας κλάδος με τον οποίο ασχολείται η σχολή μου και μου κίνησε το ενδιαφέρον ώστε να διευρύνω τις γνώσεις μου θεωρητικά αλλά και πρακτικά.

Έτσι με αφορμή το θέμα της πτυχιακής μου εργασίας πραγματοποίησα με την βοήθεια της καθηγήτριας μου μια έρευνα σχετικά με την γυναικεία επιχειρηματικότητα.



## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Βάσει της έρευνας που πραγματοποιήσαμε το έτος 2008, σύμφωνα με το θέμα της πτυχιακής, αξιολογήσαμε τις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες των γυναικών οι οποίες συμμετέχουν στην τοπική ανάπτυξη του νησιού της Αίγινας. Οι γυναίκες αυτές απασχολούνται είτε σε επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου όπως καταστήματα με είδη οικιακού εξοπλισμού, ρούχων, τροφίμων είτε σε ελεύθερες εργασίες ή διάφορες υπηρεσίες όπως τράπεζες, λογιστικά γραφεία.

### Δείγμα

Η έρευνα διεξήχθη σε δείγμα 10 γυναικών επιχειρηματιών και ελεύθερων επαγγελματιών. Η διάρκεια διεξαγωγής της ήταν από τον Σεπτέμβριο έως τον Νοέμβριο του 2008. Οι γυναίκες που ερωτήθηκαν, κατηγοριοποιήθηκαν στις εξής τάξεις ηλικιών:

- ❖ 20- 30
- ❖ 30-40
- ❖ 40-50
- ❖ 50 +άνω

### Υλικό και μέθοδος

Η έρευνά μας είναι του τύπου ανοιχτών ερωτήσεων (συνεντεύξεων) και στην συνέχεια κάναμε ανάλυση περιεχομένου. Ανεξάρτητα από τον τρόπο χρήσης των εννοιών, αντικείμενο της ανάλυσης του περιεχομένου μπορεί να αποτελέσει κάθε είδος γραπτού τεκμηρίου(περιοδικό, εκθέσεις, παιδικά αναγνώσματα, εγκύκλιος κλπ), καθώς και ο προφορικός λόγος- έπειτα από εγγραφή είτε ηχογράφησή του-όπως συμβαίνει στις συνεντεύξεις βάθους ή τις ομαδικές συζητήσεις (Νόβα, Χ., Καλτσούνη, Δ., & Τσαούσης, Γ., 2006). Έτσι διεξήχθη μια πιλοτική έρευνα, μέσω συνέντευξης με την μορφή ανοιχτών ερωτήσεων, στην οποία χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της χιονοστιβάδας (δηλαδή το ένα άτομο μας παρέπεμπε σε κάποιο άλλο και έτσι συγκεντρώσαμε το δείγμα μας). Επειδή δυσκολευτήκαμε να βρούμε αυτούσιο ερωτηματολόγιο που θα μπορούσε να μας καθοδηγήσει στον σχεδιασμό ενός ερωτηματολογίου, τελικά καταλήξαμε στο να

κάνουμε την έρευνα με ένα ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείτο από 7 ερωτήσεις, οι οποίες διαμορφώθηκαν από προσωπική μελέτη και ποικίλες πηγές (Τέσσα Δουλκέρη, 1986, Χρονάκη, Ζ., 1986, Carter, S. and Cannon, T., 1992, Μουσούρου, Λ., 1993, Birley, S. and Ng, D., 1998, ανάγνωση άρθρων και αναζήτηση πηγών στο Internet).

Παράδειγμα από αυτές τις ερωτήσεις είναι:

- Πόσο εύκολο η δύσκολο είναι να βρεθεί και να διατηρηθεί ισορροπία μεταξύ των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων;
- Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε ως γυναίκα επιχειρηματίας;

Το ερωτηματολόγιο σε πλήρη μορφή το παραθέτουμε στο Παράρτημα της Εργασίας μας.

Στην έρευνα περιλαμβάνονται κοινωνικό-δημογραφικές μεταβλητές όπως: ηλικία, οικογενειακή κατάσταση και θέση στην επιχείρηση. Κατά την διεξαγωγή της έρευνας όλες οι γυναίκες που ερωτήθηκαν συνεργάστηκαν με μεγάλη ευχαρίστηση και προθυμία, καθώς χαρακτήρισαν την έρευνα σημαντική και ενδιαφέρουσα.

Οι υποθέσεις της Έρευνας μας:

1) Αν η ηγετική συμπεριφορά εξαρτάται από τα στερεότυπα που επικρατούν στον κόσμο των επιχειρήσεων.

2) Αν η ηγεσία της γυναίκας στην επιχείρηση εξαρτάται από την υποστήριξη της οικογένειας.

Αποτελέσματα έρευνας

Η ανάλυση των στοιχείων της έρευνας έγινε με την μέθοδο Ανάλυσης Περιεχομένου. Αρχικά μέσω μαγνητοφώνου, καταγράφηκαν 10 συνεντεύξεις σε δείγμα 10 γυναικών. Στην συνέχεια απομαγνητοφωνήθηκαν οι συνεντεύξεις, από τις οποίες μετρήθηκε η συχνότητα των επαναλήψεων σε θέματα όπου επέμεναν οι γυναίκες. Οι επαναλήψεις αυτές μας βοήθησαν να φτιάξουμε τους θεματικούς άξονες της έρευνας. Τα ευρήματα

της έρευνας μας, μας βοήθησαν πέρα από την ανάλυση, να τα απεικονίσουμε και γραφικά. Αυτά είναι τα εξής:

- ♦ Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 4, αναφορικά με το Κοινωνιοδημογραφικό προφίλ των γυναικών: το 60% είναι από 26 έως 45 ετών, το 70% είναι έγγαμες, το 20% δεν έχει παιδιά και το 60% είναι κυρίως δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (40%) έχει τελειώσει πανεπιστημιακή εκπαίδευση και ένα μικρό ποσοστό (20%) έχει τελειώσει μεταπτυχιακές σπουδές. Οι περισσότερες γυναίκες είναι επιχειρηματίες (75%), οι οποίες ασχολούνται με το λιανικό εμπόριο, ενώ κάποιες ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών.

**Πίνακας 4**

ΠΡΟΦΙΛ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ		%
ΗΛΙΚΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	Από 26 έως 45	60%
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ	ΕΓΓΑΜΕΣ	70%
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΑΓΑΜΕΣ	20%
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ	40%
	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗ	40%
	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ	20%
	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	
	ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ	75%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ	ΕΛΕΥΘΕΡΟ	
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ (παροχή	25%
	υπηρεσιών)	

- ♦ Όπως βλέπουμε στον Πίνακα 5 η πλειοψηφία των γυναικών (50%) αφιερώνουν καθημερινά από 8 έως 10 ώρες στην εργασία τους, ενώ το 30%

απασχολείται περισσότερο από 10 ώρες. Επιπλέον, οι περισσότερες (60%) ασχολούνται με τα οικιακά από 1 έως 2 ώρες καθημερινά.

### Πίνακας 5

Καθημερινή απασχόληση των γυναικών με τα οικιακά	1-2 ώρες	60%
Καθημερινή απασχόληση των γυναικών στην εργασία	8-10 ώρες	50%
τους	10-άνω ώρες	30%

Χαρακτηριστικά- υποστηρίζουν ότι:

- Με το μαγαζί δεν προλαβαίνω να κάνω πολλές δουλειές, παρά μόνο τις βασικές κυρίως το Σαββατοκύριακο, έχοντας βοήθεια από κοντινά πρόσωπα
- Με λίγη καλή προσπάθεια όλα μπορούν να γίνουν παρ' όλες τις υποχρεώσεις που έχω στο σπίτι δηλ μαγείρεμα, πλύσιμο κτλ
- ◆ Όπως βλέπουμε στον Πίνακα 6 το 80% των ερωτηθέντων γυναικών δηλώνει ότι δεν είναι πολύ ικανοποιημένο από την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής τους και το 60% θεωρεί ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις επηρεάζουν σε κάποιο βαθμό την επαγγελματική τους εξέλιξη.

## Πίνακας 6

Εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής	
Ικανοποιημένο ποσοστό γυναικών	60%
Ανικανοποίητο ή δυσαρεστημένο ποσοστό γυναικών	80%

Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

- Είναι πολύ δύσκολη η εξισορρόπησή τους, ιδιαίτερα όταν δεν υπάρχει βοήθεια από κοντινά πρόσωπα (γονείς-σύζυγος). Στην χώρα μας ένα ποσοστό ανδρών δεν ασχολείται καθόλου με το σπίτι και την οικογένεια. Η εργασία και τα παραδοσιακά στερεότυπα είναι δύο παράγοντες οι οποίοι τους αποστασιοποιούν από το περιβάλλον της οικογενείας.
  - Είμαι πολύ ευχαριστημένη από τον σύζυγο μου για την βοήθεια που προσφέρει στην οικογένεια. Χωρίς την βοήθεια του, δεν θα τα κατάφερα.
- ♦ Όπως βλέπουμε στον Πίνακα 7 η σημαντικότερη βοήθεια που δέχονται οι ερωτηθείσες για την εκπλήρωση των οικιακών ασχολιών τους προέρχεται κυρίως από το σύζυγο/σύντροφο τους (60%) και από τους γονείς τους (40%). Σύμφωνα με τα ποσοστά που παρουσιάζονται στον Πίνακα 7 οι περισσότερες γυναίκες βοηθούνται από τους συζύγους τους πράγμα που δηλώνει μοίρασμα των ευθυνών, καλή επικοινωνία-συνεργασία.

## Πίνακας 7

Υποστηρικτική βοήθεια για την εκπλήρωση των οικιακών εργασιών	
Σύντροφο- Σύζυγο	60%
Γονείς	40%

Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

- Χωρίς την βοήθεια της μητέρας μου δεν θα προλάβαινα σημαντικές υποχρεώσεις του σπιτιού μου, όπως το μαγείρεμα.
- ◆ Όπως βλέπουμε στον Πίνακα 8 οι κυριότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν είναι ο υψηλός ανταγωνισμός (30%), η δυσκολία εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (40%) καθώς και οι οικονομικές δυσκολίες (20%). Ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 9% δηλώνει ότι αντιμετωπίζεται με δυσπιστία λόγω του φύλου του.

### Πίνακας 8

Δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες		
Ανταγωνισμός σε επαγγελματικό επίπεδο (γυναίκες –άνδρες)		30%
Δυσκολία εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής		40%
Οικονομικές δυσκολίες		20%

Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

- Μερικές από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζω ως επιχειρηματίας είναι οικονομικές. Ανταγωνισμός, δυσφήμιση από ανταγωνιστές καθώς και «πόλεμος» επιλογής εμπορών από τους προμηθευτές
- ◆ Το σημαντικότερο υποστηρικτικό μέτρο για την ανάπτυξη της επαγγελματικής τους δραστηριότητας είναι οι επιδοτήσεις ή η ευνοϊκή δανειοδότηση (65,5%). Χαρακτηριστικά αναφέρουν:
  - Εάν δεν ρισκάρεις στη δουλειά δεν θα κατορθώσεις να επιτύχεις στην αγορά.

Οι νεότερες γυναίκες ρισκάρουν όπως έκαναν και κάνουν οι άνδρες, άρα οι γυναίκες στην σύγχρονη εποχή έχουν ενσωματώσει ανδρικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά όπως αυτό του ρίσκου.

- Οι δημόσιες σχέσεις με τους πελάτες, η άμεση ενημέρωση τους για καινούργια προϊόντα και η προσπάθεια οικονομικής διευκόλυνσης συμβάλλουν στην διατήρηση της επιχείρησής μας.
- ◆ Ενώ οι περισσότερες γυναίκες γνωρίζουν τις βασικότερες από τις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες που λαμβάνονται από την τοπική αυτοδιοίκηση, δηλώνουν ότι λίγες τις έχουν αξιοποιήσει. Θεωρούν δε ότι πρωτοβουλίες, όπως η «Βοήθεια στο σπίτι» (72,4%), οι μονάδες φύλαξης παιδιών (78,9%) και οι καλοκαιρινές κατασκηνώσεις (76,4%) πρέπει να συνεχίσουν να εφαρμόζονται και στο μέλλον. Χαρακτηριστικά αναφέρουν:
  - Πιστεύω ότι οι κατασκηνώσεις που γίνονται κάθε καλοκαίρι βοηθούν όλες εμάς τις εργαζόμενες μητέρες πάρα πολύ, καθώς δεν μπορούμε να ασχοληθούμε με τα παιδιά μας πέρα από ελάχιστες ώρες, λόγω εργασίας.
- ◆ Οι περισσότερες γυναίκες υποστηρίζουν και αναγνωρίζουν τη σπουδαιότητα της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας. Οι λόγοι για την έναρξη της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι η στήριξη που δέχονται οι γυναίκες από το οικογενειακό τους περιβάλλον, το αίσθημα της υψηλής αυτοπεποίθησης -ότι δηλαδή μπορούν να γίνουν επιχειρηματίες ή επαγγελματίες- καθώς και η γνώση-εμπειρία που έχουν σχετικά με την επιχείρηση ή το επάγγελμα με το οποίο ασχολούνται

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Παρατηρείται 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 η διοίκηση επιχειρήσεων από γυναίκες. Άλλωστε, οι επιδόσεις των γυναικών στον τομέα της μόρφωσης και στον επαγγελματικό τομέα έχουν αυξηθεί εντυπωσιακά κατά τα τελευταία 20 χρόνια, παρέχοντας έτσι μια διέξοδο στην γυναικεία επιχειρηματικότητα. Εδώ γεννάται και το ερώτημα: «Υπάρχουν και άλλες αξιοπρόσεκτες διαφορές;»

Η απάντηση είναι θετική, ιδιαίτερα όσον αφορά το θέμα της παιδείας.

Από έρευνες που έχουν γίνει, οι άνδρες έχουν τις διπλάσιες πιθανότητες από τις γυναίκες να εμπλακούν σε κάποιας μορφής επιχειρηματική δραστηριότητα (Stevenson, L., 1986, Stoner, C., Hartman, R. and Arora, R., 1990). Όμως, προκύπτει ότι οι πιθανότητες των γυναικών επιχειρηματιών να είναι πτυχιούχοι ή κάτοχοι μεταπτυχιακών διπλωμάτων είναι δυσανάλογα περισσότερες από αυτές των ανδρών συναδέλφων τους. Μια παρόμοια κατάσταση παρατηρείται και στην Ελλάδα, οι γυναίκες δηλαδή ξεπερνούν τους άνδρες απόφοιτους, ενώ και τα δύο φύλα έχουν τις ίδιες πιθανότητες να είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (Stevenson, L., 1986, Stoner, C., Hartman, R. and Arora, R., 1990).

### **Ιδιαιτερότητες της γυναικείας επιχείρησης και της γυναικεία επιχειρηματικότητας**

Οι επιχειρήσεις που δημιουργούνται από γυναίκες παρουσιάζουν ορισμένες διαφοροποιήσεις με αυτές των ανδρών, πράγμα το οποίο ισχύει διεθνώς. Στις επόμενες σελίδες αναλύονται οι διαφοροποιήσεις αυτές και η σημασία τους για την γυναικεία επιχειρηματικότητα (Stevenson, L., 1986).

**Ο τομέας και το μέγεθος της επιχείρησης.** Ένα χαρακτηριστικό της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι ότι συναντάται στον τομέα των υπηρεσιών και του λιανικού εμπορίου. Τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, οι γυναίκες επιχειρηματίες επιδεικνύουν μια έντονη τάση από αυτή των ανδρών να συγκεντρώνουν τις δραστηριότητες στον τομέα της παροχής υπηρεσιών παρά στον κατασκευαστικό τομέα και στην βιομηχανία.



Από έρευνα που έχει γίνει οι λόγοι που οδηγούν τις γυναίκες να επιλέγουν κυρίως των τομέα των υπηρεσιών και συγκεκριμένους βιομηχανικούς τομείς είναι:

Πρώτον, στον τομέα των κατασκευών και σε ορισμένους τομείς της βιομηχανίας εργάζονται περισσότεροι άνδρες από ότι γυναίκες π.χ πολύ λίγες γυναίκες συναντάμε ως ανθρακωρύχους, οικοδόμους, μηχανικούς διότι ακόμα και σήμερα θεωρείται ότι απαιτούν ιδιαίτερη σωματική ρώμη και είναι ιδιαίτερα σκληροί τομείς για τις γυναίκες. Δεύτερον, στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, υπάρχουν ανδροκρατούμενα επιχειρηματικά δίκτυα. Τα δίκτυα χρησιμοποιούνται με σκοπό την απόκτηση πληροφοριών για νέες ευκαιρίες που υπάρχουν στην αγορά. Ο επιχειρηματίας συνδέεται με επίσημους οργανισμούς, προμηθευτές, διανομείς, καταναλωτές κ.τ.λ. έτσι στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και κλάδους οι γυναίκες έχουν λιγότερες δυνατότητες πρόσβασης σε όλα αυτά που προσφέρουν τα δίκτυα.

Τρίτον, 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 επιχειρήσεις που απαιτούν μεγαλύτερο αρχικό κεφάλαιο αποφέροντας μεγαλύτερα κέρδη.

Όσο αφορά, το μέγεθος της επιχείρησης οι γυναίκες δεν επεκτείνονται τόσο γρήγορα όσο οι αντίστοιχες που διοικούνται από άνδρες. Δεν δημιουργεί καμία έκπληξη το γεγονός ότι, κατά μέσο όρο οι επιχειρήσεις αυτές είναι μικρότερου μεγέθους. Η μέση γυναίκα επιχειρηματίας διοικεί μια μικρότερη επιχείρηση από τον μέσο άνδρα επιχειρηματία. Οι γυναίκες προσπαθούν να μην υπερβαίνουν οι επιχειρήσεις τους ένα μέγεθος που να τους επιτρέπει να τις διοικούν αποτελεσματικά, ενώ παράλληλα θα έχουν χρόνο για τις υπόλοιπες δραστηριότητες της ζωής τους π.χ χρόνο για την οικογένεια τους. Κατά τα τελευταία χρόνια πολλές γυναίκες εισέρχονται στον χώρο της

αυτοαπασχόλησης και ιδρύουν επιχειρήσεις οι οποίες απλά δεν είχαν ακόμα τον χρόνο να επεκταθούν σημαντικά καθώς δεν ρισκάρουν εύκολα (Carter, S. and Cannon, T., 1992).

**Ρυθμοί ανάπτυξης και επιβίωσης της γυναικείας επιχείρησης.** Οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες έχουν χαμηλότερους δείκτες επιβίωσης και ανάπτυξης από αυτές των ανδρών.

Ένας από τους λόγους που εμφανίζεται αυτή η διαφοροποίηση ανάμεσα στις γυναικείες και στις ανδρικές επιχειρήσεις είναι ότι οι επιχειρήσεις που διοικούνται από γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες σε τομείς του λιανικού εμπορίου και της παροχής υπηρεσιών, οι οποίοι έχουν χαμηλότερα ποσοστά επιβίωσης από τον κατασκευαστικό τομέα. Επίσης, τα καταστήματα παροχής προσωπικών υπηρεσιών πρέπει να τοποθετούνται κοντά στους πελάτες και μπορούν να φτάσουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα αν και πολλά δεν το φτάνουν ποτέ. Τέλος οι γυναίκες δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην εξυπηρέτηση των πελατών που σε πολλές γυναικοκρατούμενες επιχειρήσεις τείνει να έχει προσωπικό χαρακτήρα. Η εξάπλωση της επιχείρησης σε πολυκατάστημα συνεπάγεται το ότι δεν μπορούν να επικοινωνούν με όλους τους πελάτες σε προσωπικό επίπεδο, γεγονός το οποίο αποτρέπει πολλές γυναίκες από την μεγέθυνση της επιχείρησης τους (Stevenson, L., 1986, Stoner, C., Hartman, R. and Arora, R., 1990).

### **Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες**

Είναι αναμφισβήτητο το γεγονός ότι δεν είναι εύκολο κανείς να ξεκινά την δική του δουλειά, ούτε να επεκτείνει και να αναπτύσσει την επιχείρηση του με επιτυχία. Τόσο οι άνδρες επιχειρηματίες, όσο και οι γυναίκες έχουν να αντιμετωπίσουν πολλά προβλήματα στο ξεκίνημα της επιχείρησης και στην διάρκεια της λειτουργίας της. Τέτοιου είδους προβλήματα και δυσκολίες είναι η ανεύρεση χρηματοδότησης, οι πολλές ώρες εργασίας και σκληρής δουλειάς και το άγχος από το ρίσκο του κεφαλαίου που έχει επενδυθεί. Πέρα από αυτά τα επιχειρησιακά προβλήματα, διάφορες έρευνες έχουν δείξει ότι υπάρχουν συγκεκριμένες δυσκολίες που είναι κοινές στις γυναίκες επιχειρηματίες.

Καταρχάς, οι γυναίκες ακόμα δεν έχουν πρόσβαση στα κεφάλαια, σε σχέση με τους άνδρες καθώς είναι δυσκολότερο για τις γυναίκες να αντλήσουν κεφάλαια ή να πάρουν δάνεια από την τράπεζα.

Κατά δεύτερον, πολλές γυναίκες επιχειρηματίες κάνουν λόγο για προβλήματα φερεγγυότητας. Άλλοι πιστεύουν ότι οι γυναίκες μπορούν να ξεκινήσουν και να διαχειριστούν τις επιχειρήσεις τους επάξια. Αυτές οι αρνητικές αντιδράσεις εκ μέρους των προμηθευτών, των πελατών και των υπαλλήλων μπορεί να απογοητεύσουν ιδιαίτερα τις γυναίκες επιχειρηματίες και να υπονομεύσουν την αυτοπεποίθησή τους και κατά τρίτον ακόμα και όταν καταφέρουν να διεισδύσουν στον χώρο των επιχειρήσεων, οι γυναίκες διατηρούν συνήθως την κύρια ευθύνη του ιδιωτικού τους χώρου. Οι γυναίκες είναι συνήθως αυτές που φροντίζουν τα παιδιά και το σπίτι, πρέπει να ασχοληθούν με το νοικοκυριό και τα γεύματα. Για να ισορροπήσουν, συνεπώς σπίτι και δουλειά είναι δυσκολότερο για τις γυναίκες επιχειρηματίες παρά για τους άνδρες (Nilanjana Dasgupta and Shaki Asgari, 2004, Minniti, M., Allen, E., Langowitz, N., 2006).

Τα τρία αυτά προβλήματα σε συνδυασμό με τα γενικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην αγορά εργασίας, βασίζονται σε δύο κατηγορίες στερεοτύπων:

- Τα στερεότυπα μεταξύ ανδρών και γυναικών

Αυτή η κατηγορία αναφέρεται στα στερεότυπα που ισχύουν για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Η κατηγορία αυτή στερεοτύπων αποκαλείται «στερεότυπα φύλου» και πηγάζει από τους παραδοσιακούς ρόλους γυναικών και ανδρών, οι οποίοι με την πάροδο των χρόνων παγιώθηκαν. Προέρχονται από πατροπαράδοτο καταμερισμό της εργασίας και των ασχολιών στην καθημερινή ζωή. Κατά την διάρκεια πεπερασμένων αιώνων οι άνδρες κυριαρχούσαν στο δημόσιο και επαγγελματικό βίο ενώ οι ασχολίες των γυναικών περιοριζόταν στην οικογένεια και το νοικοκυριό.

- Τα επαγγελματικά στερεότυπα.

Αυτή η κατηγορία αναφέρεται στα στερεότυπα που ισχύουν στα επαγγέλματα και οδηγούν στη διάκριση των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία. Οι άνθρωποι έχουν υποσυνείδητα συνδυάσει ορισμένους τύπους εργασίας με τις γυναίκες και άλλες με τους άνδρες. Έτσι όταν οι άνθρωποι βλέπουν μια γυναίκα σε ένα ανδροκρατούμενο

επάγγελμα ή αντίστοιχα έναν άνδρα σε γυναικοκρατούμενο επάγγελμα τους αντιμετωπίζουν με καχυποψία.

Επομένως, τα στερεότυπα φύλου όσο και τα επαγγελματικά στερεότυπα περιορίζουν τις ευκαιρίες ανάπτυξης επιχειρηματικής συμπεριφοράς από τις γυναίκες καθώς θεωρείται ότι, η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι, και ότι η εργασία και γενικότερα ο χώρος των επιχειρήσεων είναι αποκλειστικά δικαίωμα των ανδρών (Aldrich, H., 1989, Carter, S. and Cannon, T., 1992).

### **Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της γυναικείας επιχειρηματικότητας**

Η γυναίκα επιχειρηματίας χαρακτηρίζεται από μια σειρά σημαντικών πλεονεκτημάτων.

Τα σπουδαιότερα είναι τα εξής:

- Η επιχειρηματίας είναι αφεντικό του εαυτού της. Κανένας μέσα στην επιχείρηση δεν δίνει εντολές στην επιχειρηματία. Η επιχειρηματίας είναι κύριος του πεπρωμένου της.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες ασχολούνται με δουλείες που τους αρέσουν και είναι γνωστό ότι εάν κάτι μας αρέσει πολύ και έχουμε πάθος, κατά γενική ομολογία είμαστε και καλοί σ' αυτό που κάνουμε. Οι επιχειρηματίες λοιπόν δημιουργούν επιχειρήσεις και δουλεύουν εκεί που τους ενδιαφέρει άμεσα.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες χαρακτηρίζονται από δημιουργία. Οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόζουν νέες ιδέες σε νέα προϊόντα και υπηρεσίες.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες μπορούν να κερδίσουν πολλά. Μια πετυχημένη επιχειρηματική ιδέα μπορεί να αποφέρει στην επιχειρηματία πολύ καλύτερες αμοιβές από έναν καλό μισθό.

Υπάρχει βέβαια και μια σειρά από μειονεκτήματα. Τα κυριότερα είναι τα εξής:

- Η επιχειρηματικότητα μπορεί να αποτύχει. Όλες οι μικρές επιχειρήσεις τα δύο πρώτα χρόνια της λειτουργίας τους έχουν αυξημένη πιθανότητα να “πέσουν έξω”

ή να “πτωχεύσουν” ή να “κλείσουν” και η επίδοξη επιχειρηματίας να χάσει τα λεφτά της.

- Οι επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν αβεβαιότητα στην επίτευξη εσόδων αλλά και στην “κανονικότητα” της είσπραξης τους. Οι επιχειρηματίες μπορεί τον ένα μήνα να κερδίζουν πολλά και τον επόμενο μήνα να χάσουν πάρα πολλά.
- Οι επιχειρηματίες εργάζονται πολλές ώρες. Η επιχειρηματίας δεν είναι σαν τον υπάλληλο, που τελειώνει το ωράριό του και φεύγει ή το στέλεχος που ολοκληρώνει τις προγραμματισμένες εργασίες του και αποχωρεί. Το στοιχείο αυτό αποτελεί σημαντικό μειονέκτημα για μια γυναίκα η οποία κάποια στιγμή θα θελήσει να δημιουργήσει οικογένεια ή απαιτείται από αυτήν περισσότερος χρόνος για να συντηρήσει αυτήν την οικογένεια που ήδη έχει.
- Οι επιχειρηματίες λαμβάνουν όλες τις κρίσιμες αποφάσεις μόνοι τους. Οι επιχειρηματίες, εάν δεν έχουν συνεργάτες ή μετόχους στις επιχειρήσεις, λαμβάνουν τις αποφάσεις εντελώς μόνοι τους (Aldrich, H., 1989, Billing, Y., P., and Alvesson, M., 1989, Minniti, M., Allen, E., Langowitz, N., 2006.).

Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν στην παραπάνω έρευνα διαπιστώνουμε ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει προοδεύσει σημαντικά σε σχέση με άλλες εποχές όπου οι γυναίκες αποτελούσαν μειονότητα στις επιχειρηματικές ευκαιρίες. Οι πρωτοπόρες ιδέες, η θέληση, η αυτοπεποίθηση και η υποστήριξη είναι παράγοντες που έπαιξαν και παίζουν σημαντικό ρόλο στην πορεία των γυναικών. Από την άλλη πλευρά η γυναικεία επιχειρηματικότητα αντιμετωπίζει δυσκολίες οι οποίες εμποδίζουν την περαιτέρω εξέλιξη της κυρίως στην χώρα μας όπου αυτό οφείλεται κατά έναν κύριο λόγο στα παραδοσιακά στερεότυπα που εξακολουθούν να επικρατούν.



## ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ❖ Aldrich, H., 1989, *Networking among women entrepreneurs, in women Owned Businesses*, Hagan, O, Rivchun, C and Sexton, D (eds), Praeger, New York
- ❖ Billing, Y., P., and Alvesson, M., 1989, *Four ways of looking at women add leadership*, Scandinavian. Journal of Management, 5:1, 63–80.
- ❖ Birley, S. and Ng, D., 1998, *The Family and the Business*, Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson college/ Kaufmann Foundation Wesley, MA
- ❖ Carter, S. and Cannon, T., 1992, *Women as entrepreneurs*, Academic Press, London
- ❖ Carter, S. and Rosa, P., 1998, *The Financing of Male and Female owned Businesses, Entrepreneurship and Regional Development*, pp225-241. Στα βιβλία (ιτάλικς) ο τίτλος του βιβλίου
- ❖ Condry, J., 1976, *Sex differences*
- ❖ Cook, C. and Hunsaker, P., 2001, *Management and organizational behavior*, McGraw Hill
- ❖ Della Porta, D. & Diani, M., 1999, *Social Movements: An Introduction*, London: Blackwell
- ❖ Dubish, J., 1986, *Culture Enters through the Kitchen: Women, Food and Social Boundaries in Rural Greece*. Στο J. Dubish (επιμ.), *Gender and Power in Rural Greece*. Princeton: Princeton University Press.

- ❖ Friedl, E., 1986, *The Position of Women: Appearance and Reality*. Στο J. Dubish (επιμ.), *Gender and Power in Rural Greece*. Princeton: Princeton University Press.
- ❖ Henning, M. and Jardim, A., 1978, *The managerial women*, Hardcover
- ❖ Hirschon, R. 1981, *Essential Objects and the Sacred: Interior and Exterior Space*
- ❖ Jonhanson, S. and Storey, D., 1993, *Male and Female Entrepreneurs and their Business*, in Allen, S. and Thurman, C (eds) *women Businesses: Perspectives on women Entrepreneurs*, London , Routledge
- ❖ Kanellopoulos, C., 1982, *Male-female pay differentials in Greece*, *Greek Economic Review*, 4(2): 222-241.
- ❖ Kaplan, G., 1992, *Contemporary Western European Feminism*. New York University Press.
- ❖ Lee, C., 1994, *The Feminization of Management*, *Training*, v31 n11, p25-31 Nov 1994 Journal Articles
- ❖ Minniti, M., Allen, E., Langowitz, N., 2006, *Global entrepreneurship Monitor 2005*, Report on women and entrepreneurship
- ❖ Nilanjana Dasgupta and Shaki Asgari, 2004, *Seeing is believing: Exposure to counter stereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping*, *journal of experimental social psychology*
- ❖ Ntermanakis, N., Petroglou, P., Sereti, N., Zervou, M., 2002, *Towards a Closing of the GenderPay Gap. Country Report: Greece*. Research Centre for Gender Equality (KETHI), Greece.
- ❖ Sinopoulos, P., A., 1988, *The Social Penalty of working woman and its measurement* .*International Journal of Sociology of the Family*, 18: 21-32.
- ❖ Starr, J.A. and Yudkin, M., 1996, *Women Entrepreneurs: A review of recent research*, Center for Research on women, Wellesley college, Wellesley, MA
- ❖ Stevenson, L., 1986, *Against all odds:The entrepreneurship of women*, *Journal of small Business Management*, October

- ❖ Stoner, C., Hartman, R. and Arora, R., 1990, *Work-home conflict in female owners of small businesses: an exploratory study*, Άρθρο στα περιοδικά “italics”, *Journal of small Business Management*, January
- ❖ Vandenplas- Holper, C., 1987, *Education et developpement social de l' enfant*, PUF

#### ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ❖ Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., 1999, *Η οικογένεια στην Αθήνα: οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- ❖ Βαΐου, Ν., Γολέμης, Χ., Λαμπριανίδης, Λ., Χατζημιχάλης, Κ., Χρονάκη, Ζ., 1996, *Άτυπες μορφές βιομηχανικής παραγωγής-εργασίας και αστικός χώρος στο ΠΣΠ*. Αθήνα: ΓΓΕΤ
- ❖ Βαΐου, Ν., Στρατηγάκη, Μ., Χρονάκη, Ζ., 1991, *Αμοιβόμενη εργασία στο σπίτι: Μια γυναικεία δουλειά και μια ιδεολογία*, Σύγχρονα Θέματα, 45: 47-53
- ❖ Βουτυρά, Στ., 1981, *Η γυναίκα στην μισθωτή εργασία : για μια σύγχρονη κοινωνική πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας* , Εκδ. Παπαζήση, Αθήνα
- ❖ Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε, 2008, *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Α' τρίμηνο 2008 - Επεξεργασία στοιχείων Γ.Γ.Ι (Γενική Γραμματεία Ισότητας)*
- ❖ Γαβριήλ, Α., 1989, *Η συμβολή του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού στην προετοιμασία των γυναικών για επαγγέλματα που έχουν σχέση με τις νέες τεχνολογίες*, Στο Μ. Μαρματάκη και Ξ. Πετρινιώτη, (επιμ), *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες*, Αθήνα: Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας
- ❖ Γεωργακοπούλου, Β., 1998, *Ευελιξίες της εργασίας και Γυναικεία απασχόληση στον τραπεζικό τομέα: Πλαίσιο Προσέγγισης, Βασικές Τάσεις και Προοπτικές*, Αθήνα
- ❖ Γιαλκέτσης, Θ., (28-1-2000), *Γυναίκες και ιστορία*, Άρθρο στην εφημερίδα Ελευθεροτυπία
- ❖ Γιαννουλέας, Μ., 1997, *Συμπεριφορά και διαπροσωπική επικοινωνία στον εργασιακό χώρο*, Εκδ. Ελληνικά γράμματα , Αθήνα



- ❖ Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, Α., 1986, *Εργασία και γυναικεία απελευθέρωση, ένας ισχυρός αντίλογος στο στον φεμινιστικό συντηρητισμό, Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 32: 22-24
- ❖ Δαμανάκη, Μ., 1995, *Το θηλυκό πρόσωπο της εξουσίας*, εκδ. Καστανιώτης, Αθήνα
- ❖ Δημακάκος, Η., Κυριαζόπουλος, Θ., 1983, *Συμβολή στη διδασκαλία των εκθέσεων, Τόμος Β΄*, Εκδοσ. Ι.Βασιλείου
- ❖ Δήμου, Α., 1989, *Η μερική απασχόληση: Ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας*, Σύγχρονα Θέματα, 40:55 – 60.
- ❖ Ευρωπαϊκή επιτροπή, 2000, *Προς μια κοινοτική στρατηγική – Πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005)*, Ετήσια Έκθεση, Λουξεμβούργο
- ❖ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2002, *Ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, ετήσια έκθεση 2001
- ❖ Ζακοπούλου, Ε., Παναγιωτοπούλου, Ρ., 1988β. *Η Δομή της Γυναικείας Απασχόλησης και η Επαγγελματική Δραστηριοποίηση των Γυναικών. Έρευνα για την Πολιτική Συμπεριφορά των Γυναικών*. Αθήνα: ΕΚΚΕ/ Γενική Γραμματεία Ισότητας.
- ❖ Ζακοπούλου, Ε., Παναγιωτοπούλου, Ρ., 1988α. *Γυναικεία απασχόληση: Σύνοψη πρώτων αποτελεσμάτων. Έρευνα για την Πολιτική Συμπεριφορά των Γυναικών*. Αθήνα: ΕΚΚΕ/ Γενική Γραμματεία Ισότητας.
- ❖ Ζιώγου- Καραστεργίου, Σ., 1986, *Η μέση εκπαίδευση των κοριτσιών στην Ελλάδα(1830-1893)*, Μονογραφία, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς
- ❖ Ηλιού, Μ., 1988, *Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί: εξέλιξη της θέσης τους ή στασιμότητα*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών 70: 3-23.
- ❖ Θανοπούλου, Μ., 1992, *Η Γυναικεία Απασχόληση ή Εργασία στην Ελλάδα. Κύριες Τάσεις και Κατευθύνσεις της Μεταπολεμικής Βιβλιογραφίας*, Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης. Μελέτη IV. Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- ❖ Θανοπούλου, Μ., Κωτσοβέλου, Β. & Παπαρούνη, Ρ., 1999, *Η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών: διερεύνηση της ελληνικής βιβλιογραφίας*, Σύγχρονα Θέματα, 40:91-101.

- ❖ Ιακωβίδου, Ο., 1992, *Ο ρόλος των γυναικείων συνεταιρισμών στην προώθηση του Αγροτουρισμού στην Ελλάδα*, Συνεταιριστική Πορεία, 27:137-145.
- ❖ Ιγγλέση, Χ., 1990, *Πρόσωπα Γυναικών, Προσωπεία Συνείδησης*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- ❖ Ιωακείμογλου, Η., Καμινιώτη, Ο., Κωστάκη, Α., Σκοπελίτου, Θ., 1998, *Εκπαίδευση, Φύλο και Τρόπος Ένταξης στην Αγορά Εργασίας της Ελλάδας, Στο Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στην Γαλλία*. Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου. Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- ❖ Ιωαννίδης, Σ., 2007, *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα (2006-2007)*, παρατηρητήριο επιχειρηματικότητας IOBE, Νοέμβριος
- ❖ Κ.Ε.Θ.Ι, 2003, *Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας*
- ❖ Καβουνίδη, Τ., 1982, *Καπιταλιστική ανάπτυξη και απασχόληση των γυναικών στη μεταποίηση στην Ελλάδα*, Σύγχρονα Θέματα 14: 53-63.
- ❖ Καβουνίδη, Τ., 1990, *Οι νέες γυναίκες και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Έκθεση Έρευνας*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για τις Γυναίκες της Μεσογείου.
- ❖ Κανελλόπουλος, Κ., 1989, *Νέα τεχνολογία: Εκπαίδευση των γυναικών και η θέση τους στην αγορά εργασίας*, Στο Μ. Μαρματάκη και Ξ. Πετρινιώτη, (επιμ.), *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες*. Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.
- ❖ Καραμεσίνη, Μ., 1998, *Γυναίκες και απασχόληση στην Ελλάδα: Τάσεις και Διεθνείς Συγκρίσεις*. Στο Ξ. Πετρινιώτη και Γ. Κουκουλές, (επιμ.), *Επετηρίδα εργασίας 1998*. Αθήνα: πανεπιστημιακές εκδόσεις Παντείου.
- ❖ Καραμεσίνη, Μ., Ιωακείμογλου, Η., 2003, *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*, Μελέτη, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής 28 (δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ: <http://www.Kethi.gr>)
- ❖ Καραντινός, Δ., 1987, *Εργατικό δυναμικό, απασχολούμενοι και άνεργοι: μια διερεύνηση από στατιστικά στοιχεία*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 66: 121-143.

- ❖ Κασσιμάτη, Κ., 1982, *Η Γυναίκα στην Απασχόληση, Φάκελος Ισότητας*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- ❖ Κασσωτάκης, Μ., 1988, *Ισότητα ευκαιριών πρόσβασης στην ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση*. Ηράκλειο, εκδ. συγγρ. Ketterson
- ❖ Κετσετζοπούλου Μ., Συμεωνίδη, Χ., 2002, *Ισότητα των Φύλων: Η Θέση της Γυναίκας στο Δημόσιο και Ιδιωτικό Χώρο*, Στο Α. Μουρίκη, Μ. Ναούμη, Γ. Παπαπέτρου (επιμ.), *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2001*. Αθήνα: ΕΚΚΕ/ Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.
- ❖ Κιτσάκης, Αθ., 1947, *Θέματα. Κοινωνικά προβλήματα. Κοινωνία. Αλφαβητικός Κατάλογος*, βιβλιοθήκη πανεπιστημίου Πειραιώς
- ❖ Κουκουλή-Σπηλιωτοπούλου, Σ., 1988, *Η κοινοτική αρχή της ισότητας αμοιβών και το ελληνικό δίκαιο*, Ελληνική Δικαιοσύνη, *Η ισότητα αμοιβών στο Κοινοτικό Δίκαιο*, 29: 1092-1128
- ❖ Κραβαρίτου, Γ., 1992, *Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας*. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- ❖ Κραβαρίτου, Γ., 1996, *Φύλο και Δίκαιο*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- ❖ Λαμπριανίδης, Λ., Ανδριάς, Γ., Καραγιάννης, Στ., Λινάρδος-Ρυλμόν, Π., 1995, *Ένδυση: Ξάνθη-Δράμα- Καβάλα*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- ❖ Μαγγανάρα, Ι., 1998, *Εργασία , Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων*, Αθήνα : Οδυσσέας
- ❖ Μούσης, Ν., 2001, *Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο-οικονομία-πολιτική*, Αθήνα: Παπαζήση
- ❖ Μουσούρου, Λ., 1993, *Γυναίκα και απασχόληση : δέκα ζητήματα*, Αθήνα : Gutenberg
- ❖ Νόβα, Χ., Καλτσούνη, Δ., & Τσαούσης, Γ., 2006, *Μεθοδολογία εμπειρικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*, Μέρος Β': Ανάλυση και ερμηνεία δεδομένων, σελ.270, Publisher: Gutenberg 1<sup>st</sup> edition (έκδοση 1)
- ❖ Π.Ε Πετράκης, 2004, *Η επιχειρηματικότητα*, Αθήνα
- ❖ Παναγιωτόπουλος, Ν., 1998, *Σημειώσεις για την απασχόληση των γυναικών και τον χρόνο απασχόλησης*, Σύγχρονα Θέματα, (66):112 – 118.

- ❖ Παπαρήγα, Α., 1984, *Για την απελευθέρωση της γυναίκας*, Μονογραφία, εκδ. Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα
- ❖ Πετράκη-Κώττη, Α., 1985, *Οι διαφορές στις αμοιβές αντρών-γυναικών, Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 27: 8-10.
- ❖ Πετράκη-Κώττη, Α., 1998, *Η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων*. Στο Ι. Μαγγανάρα (επιμ.), *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων. Εισηγήσεις Σεμιναρίου*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- ❖ Πετρινιώτη, Ξ., 1989β, *Προβληματισμοί γύρω από τη μέτρηση και την αποτίμηση της ολικής εργασίας των γυναικών*, *Σύγχρονα Θέματα*, (40):47-54
- ❖ Σακέλλης, Γ., 1993, *Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα. Μορφολογία και διαχρονικές εξελίξεις*. Αθήνα: Γαβριηλίδης.
- ❖ Σαπουντζάκη, Π., 1991, *Μεταποιητική δραστηριότητα και αστικός χώρος: Μια εμπειρική έρευνα στο κέντρο της Αθήνας*, *Σύγχρονα Θέματα*, 45:61-69.
- ❖ Σερεμετάκη, Ε., 1994, *Μελέτες των Φύλων ή γυναικείες σπουδές: Θεωρητικά και παιδαγωγικά ζητήματα ερευνητικοί στόχοι και προγραμματισμός*, *Νέα Κοινωνιολογία*
- ❖ Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., 1998, *Επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών*, Στο Ι. Μαγγανάρα (επιμ.), *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων*. Εισηγήσεις Σεμιναρίου. Αθήνα:Οδυσσέας.
- ❖ Σινόπουλος, Π., Α., 1986, *Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική ποιότητά της*, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 61: 212-230
- ❖ Στρατηγάκη, Μ., 1991, *Τεχνολογική αλλαγή και οργάνωση της εργασίας: Νέες «γυναικείες» θέσεις εργασίας, Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 47 – 48:13 – 14
- ❖ Στρατηγάκη, Μ., 1996, *Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία*. Αθήνα: Ο Πολίτης.
- ❖ Συμεωνίδου, Χ., 1994, *Η «ασυμβατότητα» της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών*. Δίμη, 7:113-130.
- ❖ Συμεωνίδου, Χ., 1998, *Μορφές έμμεσου κοινωνικού αποκλεισμού: Απασχόληση και ανεργία των Γυναικών στη Ελλάδα. Στο Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός*. Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.

- ❖ Τεπέρογλου, Α., Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., Κετσετζοπούλου, Μ., 2001, *Μελέτη για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΕΚΚΕ- Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας.
- ❖ Τέσσα Δουλκέρη, 1986, *Ησυμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασία*, Αθήνα ; Κομοτηνή : Σακκουλάς *Τεχνολογίες*. Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκα
- ❖ Τζαμαλούκα, Γ., 2006, *Σημειώσεις του Μαθήματος: Γυναικεία Θέματα*. ΤΕΙ Κρήτης
- ❖ Τσιάκαλος, Γ., 1996, *Ο αγώνας της γυναίκας*, Περιοδικό, τεύχος 61-62, Ιούνιο, Αθήνα
- ❖ Φίλιας, Β., 1999, *Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις*, εκδ. Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα
- ❖ Χρονάκη, Ζ., 1986, *Γυναίκα και εργασία στην Ελλάδα*, *Αρχαιολογία*, 21: 63-66.

Ηλεκτρονικές διευθύνσεις:

[www.europarl.europa.eu/sides](http://www.europarl.europa.eu/sides)

[www.librery.tei.crete.com](http://www.librery.tei.crete.com)

[www.greekbooks.gr](http://www.greekbooks.gr)

[www.teicrete.gr](http://www.teicrete.gr)

[www.Fambiz.com](http://www.Fambiz.com) «Karofsky, P., *If Men and Women Are Equal... So, You're in the Family Business...*»

[www.alkistis-equal.gr](http://www.alkistis-equal.gr)

[www.gemconsortium.org](http://www.gemconsortium.org)

[www.Kethi.gr](http://www.Kethi.gr)

[www.grand-thornton.gr](http://www.grand-thornton.gr)

[www.elkepa.gr](http://www.elkepa.gr) «Ελληνικό Κέντρο Έρευνας, Εκπαίδευσης, Επιχειρηματικότητας, Επικοινωνίας, Πολιτισμού, Προώθησης της Απασχόλησης & Ανάπτυξης»

## Παράρτημα

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Ποίοι παράγοντες καθόρισαν την απόφασή σας να δημιουργήσετε δική σας επιχείρηση;
2. Θεωρείτε ότι υπάρχει ισότητα επαγγελματικών ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας;
3. Πόσο εύκολο ή δύσκολο είναι να βρεθεί και διατηρηθεί ισορροπία μεταξύ των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων; Γιατί;
4. Θεωρείται ότι οι πελάτες έχουν διαφορετική συμπεριφορά απέναντί σας και απέναντι σε άνδρες που κάνουν ακριβώς την ίδια δουλειά;
5. Γιατί νομίζετε ότι υπάρχουν λίγες ηγέτιδες γυναίκες στον κόσμο των επιχειρήσεων;
6. Πιστεύετε ότι συμβάλλεται στην τοπική ανάπτυξη του τόπου;
7. Ποιές δυσκολίες αντιμετωπίζετε ως επιχειρηματίας;