

**Τ.Ε.Ι. ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ-ΜΕΣΣΟΛΟΓΙ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

# **Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΝΟΜΟ ΛΑΣΙΘΙΟΥ**



**ΜΑΤΘΑΙΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΑΜ 15581**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ**

**ΝΤΟΒΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ**

**ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2016**

*Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στο νομό  
Λασιθίου*

## Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	3
Εισαγωγή .....	5
Κεφάλαιο 1 <sup>ο</sup> : Επιχειρηματικότητα .....	7
1.1 Εισαγωγή.....	7
1.2 Ορισμοί .....	7
1.3 Κίνητρα – Μορφές Επιχειρηματικότητας .....	10
1.4 Επιχειρηματικότητα και κρίση .....	11
Κεφάλαιο 2 <sup>ο</sup> : Γυναίκα και Απασχόληση .....	18
2.1 Εισαγωγή.....	18
2.2 Γυναικεία Απασχόληση .....	19
2.3 Ιστορική Εξέλιξη Γυναικείας Απασχόλησης.....	22
2.4 Γυναικεία Απασχόληση στην Ελλάδα .....	25
Κεφάλαιο 3 <sup>ο</sup> : Γυναικεία Επιχειρηματικότητα.....	28
3.1 Εννοιολογική Προσέγγιση Γυναικείας Επιχειρηματικότητας.....	28
3.2 Χαρακτηριστικά Γυναικείας Επιχειρηματικότητας.....	29
3.3 Κίνητρα και Λόγοι Γυναικείας Επιχειρηματικότητας .....	30
3.4 Εμπόδια και Ανασταλτικοί Παράγοντες στην Ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας.....	33
3.5 Γυναικεία επιχειρηματικότητα και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει.....	36
3.6 Η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.....	37
3.7 Δράσεις και Φορείς Γυναικείας Επιχειρηματικότητας .....	40
Κεφάλαιο 4 <sup>ο</sup> : Έρευνα .....	52
4.1 Εισαγωγή.....	52
4.2 Στόχοι Έρευνας .....	52
4.3 Σχεδιασμός Ερωτηματολογίου .....	53
4.4 Αποτελέσματα Έρευνας.....	55
Συμπεράσματα .....	76

Βιβλιογραφία .....	79
Παράρτημα .....	85

## Εισαγωγή

Η επιχειρηματικότητα κατά κύριο λόγο συνιστά την κυριότερη ώθηση της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής ανάπτυξης. Είναι το στοιχείο εκείνο που οδηγεί στην οικονομική μεγέθυνση, την καινοτομία, τη μείωση της ανεργίας με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, παραγωγική αύξηση, αλλά και γενικότερα την ευημερία μιας χώρας.

Ένα σημαντικό και ολοένα αναπτυσσόμενο φαινόμενο αποτελεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα. Η γυναίκα έχοντας εξελίξει την δράση της, αναλαμβάνει πια ενεργό και σημαντικό ρόλο στο επιχειρηματικό «γίγνεσθαι». Η εξάλειψη των διακρίσεων, η ισότητα μεταξύ των φύλων και η διαφοροποιημένη στάση της κοινωνίας απέναντι στο γυναικείο φύλο, έχουν ενθαρρύνει την δραστηριοποίηση της γυναίκας. Οι γυναικείες επιχειρήσεις στην σημερινή εποχή, αποτελούν βασικό κορμό της τοπικής και εθνικής ανάπτυξης.

Στον ελλαδικό χώρο, παρά την καθυστερημένη εμφάνιση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, παρατηρείται μεγάλη κινητικότητα σε επίπεδο πρωτοβουλιών για την ενίσχυση πολιτικών ισότητας των δύο φύλων και εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο ιδιαίτερα της εργασίας. Τα τελευταία χρόνια ο γυναικείος πληθυσμός, δημιουργώντας επιχειρήσεις, εξασφαλίζει θέσεις εργασίας πολύ σημαντικές. Μέσω της γυναικείας επιχειρηματικότητας προσφέρονται λύσεις σε προβλήματα αξιοποίησης πόρων της τοπικής κοινωνίας, εργατικού δυναμικού και σε ζητήματα που σχετίζονται με την ανάπτυξη του τόπου στον οποίο δραστηριοποιούνται οι γυναίκες.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματεύεται την γυναικεία επιχειρηματικότητα και διερευνά τον βαθμό που αυτή συναντάται και εξελίσσεται στο νησί της Κρήτης και ειδικότερα στο νομό Λασιθίου. Μέσα από την πρωτογενή και δευτερογενή έρευνα, από ένα σύνολο ακαδημαϊκών βιβλίων και άρθρων αλλά και την χρήση ερωτηματολογίου γίνεται προσπάθεια να αναλυθεί η έννοια και οι προεκτάσεις της γυναικείας επιχειρηματικότητας αλλά και να διερευνηθεί η κατάσταση στο Λασιθί. Στόχος της εργασίας είναι μέσα από τις απόψεις των γυναικών που ζουν στο Νομό Λασιθίου, να διαπιστωθεί σε ποιο βαθμό είναι αναπτυγμένη η γυναικεία επιχειρηματικότητα, να παρουσιαστούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζει καθώς και οι προοπτικές περαιτέρω ανάπτυξής της στον νομό.

Η πτυχιακή εργασία αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια και η ειδικότερη διάρθρωσή της είναι η ακόλουθη: Στο πρώτο κεφάλαιο που αποτελεί μια εισαγωγή αναλύεται η έννοια της επιχειρηματικότητας ως γενικός όρος. Παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά και τα κίνητρα που ωθούν στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας καθώς και οι μορφές της. Το παρόν κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την αναφορά στην επιχειρηματικότητα σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Το δεύτερο κεφάλαιο πραγματεύεται την γυναικεία απασχόληση. Αποτελεί ουσιαστικά την γέφυρα μεταξύ της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Ειδικότερα εδώ, γίνεται αναφορά στην γυναικεία απασχόληση στον ελληνικό χώρο, ενώ παρουσιάζεται, πέρα από τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης, μια ιστορική αναδρομή της. Το τρίτο κεφάλαιο, αποτελεί το κύριο μέρος του θεωρητικού πλαισίου και παρουσιάζει την έννοια της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Επιχειρείται αρχικά μια εννοιολογική προσέγγιση στην επιχειρηματικότητα των γυναικών, στη συνέχεια παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας, τα κίνητρα και οι λόγοι που ωθούν τις γυναίκες στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα εμπόδια και οι ανασταλτικοί παράγοντες της γυναικείας επιχειρηματικότητας καθώς και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει. Το παρόν κεφάλαιο πραγματεύεται επίσης την γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα ενώ γίνεται αναφορά στους φορείς που ενισχύουν αυτού του είδους την επιχειρηματικότητα και στις δράσεις που έχουν λάβει χώρα. Το τέταρτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την έρευνα της πτυχιακής. Αρχικά παρουσιάζονται κάποια εισαγωγικά στοιχεία για την έρευνα ενώ στην συνέχεια αναλύονται και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που έλαβε χώρα στο Λασίθι. Η εργασία ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των αποτελεσμάτων και της βιβλιογραφίας.

# **Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup> : Επιχειρηματικότητα**

## ***1.1 Εισαγωγή***

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί πολυδιάστατη έννοια. Ειδικότερα, αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου, να αναγνωρίζει και να εκμεταλλεύεται ευκαιρίες με στόχο να επιτύχει οποιοδήποτε οικονομικό όφελος. Η έννοια της επιχειρηματικότητας όπως θα δοθεί πιο κάτω μέσα από διάφορους ορισμούς, αφορά άτομα, τις επιλογές και τις ενέργειες στις οποίες προβαίνουν αυτά κατά την έναρξη, εξαγορά, ή λειτουργία μιας επιχείρησης ή ακόμα και κατά τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων.

Για να αποκτήσει η σύγχρονη οικονομία ανταγωνιστικό και δυναμικό χαρακτήρα, η επιχειρηματικότητα αποτελεί καθοριστικό παράγοντα. Η τελευταία αποτελεί σημαντικό παράγοντα προώθησης και ενίσχυσης της οικονομίας ειδικά στη σημερινή εποχή που η οικονομική ύφεση επηρεάζει όλες τις χώρες παγκοσμίως. Αποτελεί την κινητήρια δύναμη για την οικονομική ευημερία αλλά και την δημιουργία καινούριων θέσεων εργασίας, απελευθερώνοντας το ανθρώπινο δυναμικό και επιτρέποντας μέσα από την συγκέντρωση σχετικής γνώσης τη μετατροπή νέων ιδεών σε επιτυχημένες προσπάθειες.

Στο παρόν κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στην εννοιολογική προσέγγιση της επιχειρηματικότητας, σε έννοιες όπως η επιχείρηση και ο επιχειρηματίας, στα κίνητρα που ωθούν στην επιχειρηματικότητα καθώς και στην ελληνική πραγματικότητα στο σημερινό περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης.

## ***1.2 Ορισμοί***

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η έννοια της επιχειρηματικότητας είναι δύσκολο να ορισθεί, καθώς οι ορισμοί ποικίλλουν εκφράζοντας διάφορες πτυχές του αντικειμένου της. Σε πολλές περιπτώσεις η επιχειρηματικότητα συνάδει με την έννοια της καινοτομίας, με την δημιουργία, την ιδιοκτησία και το management μιας επιχείρησης, ενώ άλλες με την ανάληψη

κινδύνου. Στο ερώτημα τι είναι επιχειρηματικότητα έχουν δοθεί και εξακολουθούν να δίνονται διάφορες απαντήσεις από ανθρώπους του ακαδημαϊκού και επιχειρηματικού κόσμου. Κάποιοι ορισμοί είναι η ακόλουθοι:

Ως επιχειρηματικότητα μπορεί να ορισθεί η δραστηριότητα δημιουργίας νέων επιχειρήσεων, εισαγωγής νέων προϊόντων και γενικώς η ανάληψη των κινδύνων που συνεπάγεται η αναζήτηση επιχειρηματικών ενεργειών προς όφελος τόσο του ατόμου που επιχειρεί όσο και του κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος στο οποίο ζει και δραστηριοποιείται ([www.katartisi.gr](http://www.katartisi.gr)).

Σύμφωνα με τον Ιωαννίδη (2005), η επιχειρηματικότητα ορίζεται ως η δημιουργία μιας νέας δραστηριότητας. Αποτελεί τη διαδικασία κατά την οποία άνθρωποι, αγορές, παραγωγικές εγκαταστάσεις ενώνονται για να δημιουργήσουν μια δραστηριότητα – επιχείρηση (Ιωαννίδης, 2005). Ο Venkataraman (1997), τονίζει επίσης πως η επιχειρηματικότητα είναι μια ιδιαίτερη ανάλυση της διαδικασίας εύρεσης εργασιακών ευκαιριών, της αξιολόγησης και της αξιοποίησής τους. Ο Stevenson Jarillo (1990), αναφέρει με την σειρά του ότι η επιχειρηματικότητα αποτελεί ουσιαστικά μια διαδικασία υλοποίησης επιχειρηματικών ευκαιριών υπό συνθήκες περιορισμένης διαθεσιμότητας πόρων παρατηρώντας, αναλύοντας και ανακαλύπτοντας κάτι καινούριο και μειώνοντας ωστόσο την αβεβαιότητα.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναφέρει την επιχειρηματικότητα ως μια δυναμική διαδικασία κατά την οποία τα άτομα εντοπίζουν οικονομικές ευκαιρίες και τις εκμεταλλεύονται με στόχο την ανάπτυξη αγαθών και την πώληση υπηρεσιών. Η διαδικασία αυτή απαιτεί την ύπαρξη ποιοτικών ιδιοτήτων στα άτομα, όπως εμπιστοσύνη στον εαυτό τους, δυνατότητα και διάθεση ανάληψης κινδύνου και ένα αίσθημα προσωπικής δέσμευσης (European Commission, 2000). Οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν ότι η επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει εκτός των άλλων τη διαδικασία ανακάλυψης και αξιοποίησης επιχειρηματικών ευκαιριών, την ανάπτυξη της καινοτομίας, την εξεύρεση τρόπων μείωσης της αβεβαιότητας για την επίτευξη κέρδους, το επιχειρηματικό πλεονέκτημα, τα προσωπικά χαρακτηριστικά του επιχειρηματία, το επιχειρηματικό και οικονομικό περιβάλλον.

Τέλος, ένας άλλος ορισμός της επιχειρηματικότητας προέρχεται από το Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας (GEM, 2003) και συγκεκριμένα θεωρεί πως η επιχειρηματικότητα αποτελεί κάθε προσπάθεια για δημιουργία μιας νέας επιχείρησης ή μιας



νέας δραστηριότητας, όπως είναι το ελεύθερο επάγγελμα, η δημιουργία ενός νέου επιχειρηματικού οργανισμού, ή η επέκταση ήδη υπάρχουσας επιχείρησης που γίνεται από έναν ιδιώτη, από ομάδες ιδιωτών ή από άλλες επιχειρήσεις που υπάρχουν ήδη.

Ουσιαστικό κομμάτι γύρω από την έννοια της επιχειρηματικότητας αποτελεί ο επιχειρηματίας και η επιχείρηση. Τα τελευταία είναι έννοιες άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους και δίνουν μια πιο σε βάθος ανάλυση των χαρακτηριστικών τους. Συγκριμένα ως επιχείρηση ορίζεται κάθε μονάδα, ανεξάρτητα από τη νομική της μορφή που ασκεί οικονομική δραστηριότητα. Ο ορισμός αυτός διατυπώνεται από την Ε.Ε. Στα πλαίσια αυτού του ορισμού της επιχείρησης, είναι πολύ σημαντικό να γίνει η διάκρισή της βάση πολλών και διαφορετικών κριτηρίων όπως (Γκίνογλου, 2005):

- Είδος φορέα (δημόσιος, ιδιωτικός)
- Κλάδος δραστηριότητας (εμπορικές, βιομηχανικές, ναυτιλιακές, τραπεζικές)
- Νομική τους Μορφή (ατομικές, ετερόρρυθμες, ομόρρυθμες, αφανείς, περιορισμένης ευθύνης)
- Μέγεθος (μικρές, μεγάλες, μεσαίες)
- Επιδίωξη ή όχι του κέρδους (κερδοσκοπικές ή μη).

Όσον αφορά τις γυναικείες επιχειρήσεις που θα αναλυθούν διεξοδικότερα στη συνέχεια, παρουσιάζουν διάφορες ιδιαιτερότητες που δυσκολεύει ιδιαίτερα τον προσδιορισμό τους. Για να θεωρηθεί μια επιχείρηση γυναικεία και να συνδεθεί με την επιχειρηματικότητα απαιτείται να συντρέχουν βασικές προϋποθέσεις όπως είναι η συμμετοχή της γυναίκας στο κεφάλαιο της επιχείρησης και η λήψη αποφάσεων από την ίδια (Ιωαννίδης, 2005).

Τέλος σημαντική έννοια και άμεση συνυφασμένη με τα παραπάνω είναι η έννοια του επιχειρηματία. Ο Tyson (1994) αναφέρεται στον επιχειρηματία ως το άτομο που είτε δημιουργεί νέους συνδυασμούς των παραγόντων παραγωγής, όπως νέες μεθόδους, νέα προϊόντα, νέες αγορές είτε ως άτομο που είναι πρόθυμο να αναλάβει ρίσκο, είτε ως άτομο που εκμεταλλεύεται τις ευκαιρίες της αγοράς, είτε ως άτομο που διευθύνει ή κατέχει μια επιχείρηση. Ο Brockhaus (1980) τονίζει ότι ο επιχειρηματίας είναι ο κύριος ιδιοκτήτης και manager μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας, χωρίς να αποτελεί ο ίδιος εργαζόμενο κάποιου άλλου. Οι επιχειρηματίες ανεπίσημα και ενστικτωδώς αντιλαμβάνονται τις ευκαιρίες στηριζόμενοι στο αίσθημα που έχουν για την αγορά.

Σε ότι αφορά την γυναίκα επιχειρηματία, αυτή αναφέρεται σε κάποια γυναίκα που ξεκινά μόνη της μία επιχείρηση, ή είναι διευθύντρια σε μια οικογενειακή επιχείρηση ή συνεταιριστική ή σε κάποια που είναι μέτοχος σε μια δημόσια επιχείρηση και την διοικεί. Για τον Sheikh (2003) γυναίκα επιχειρηματίας είναι αυτή που δημιουργήσε μια επιχείρηση και έχει την πλειοψηφία των μετοχών, ενώ για τους Carte και Shaw (2006) είναι αυτή που έχει την καθολική ή την πλειοψηφία της ιδιοκτησίας της επιχείρησης.

### ***1.3 Κίνητρα – Μορφές Επιχειρηματικότητας***

Ένα από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας είναι η ανάλυση των κινήτρων που υποστηρίζουν την ανάληψη της επιχειρηματικής δράσης. Τα άτομα επιλέγουν την επιχειρηματική δράση υποκινούμενη από κάποια κίνητρα τα οποία καθορίζονται από τις βλέψεις και προοπτικές του καθενός για την πορεία του στον εργασιακό χώρο. Με βάση θεωρητικές και εμπειρικές αναλύσεις που έχουν λάβει χώρα κατά καιρούς, τα επιχειρηματικά κίνητρα διακρίνονται σε αυτά που «έλκουν» τον επιχειρηματία με στόχο να αναλάβει κάποια πρωτοβουλία και σε αυτά που «ωθούν» τον επιχειρηματία προκειμένου να είναι σε θέση να απομακρυνθεί από άλλες μορφές απασχόλησης και να επιλέξει την αυτοαπασχόληση μέσω της ανάληψης κάποιας επιχειρηματικής δράσης. Τα πρώτα αναφέρονται ως κίνητρα έλξης (pull motives) και δεύτερα κίνητρα ώθησης (push motives) (Ferreira, 2003).

Ως κίνητρα έλξης που σχετίζονται με την επιλογή της αυτο-απασχόλησης ή την ίδρυση από ένα άτομο δικής του επιχείρησης θεωρούνται συνήθως τα εξής (Pickernellet, 2011):

- Ανάγκη για ανεξαρτησία
- Ανάγκη για επίτευγμα
- Ανάγκη για αξιοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας
- Οικονομικοί λόγοι (κέρδος)

Κίνητρα ώθησης που ενθαρρύνουν και εξαναγκάζουν το άτομο να ιδρύσει τη δική του επιχείρηση ως ένα μέσο επιβίωσης θεωρούνται τα εξής (Cromie, 2000):

- Ανεργία

- Αδυναμία προαγωγής
- Απόλυση
- Ύφεση της οικονομίας
- Ανασφάλεια εργασίας

Τα άτομα που υποκινούνται από κίνητρα έλξης προκειμένου να ιδρύσουν την δική τους επιχείρηση, αναφέρεται πως εμφανίζουν περισσότερο αποδοτικές και πετυχημένες επιχειρήσεις. Παράλληλα, υπάρχει μια σειρά άλλων παραγόντων και κινήτρων που μπορούν να επιδράσουν σε μεγάλο βαθμό στη διαμόρφωση της επιχειρηματικής του δραστηριότητας. Οι τελευταίοι χαρακτηρίζονται ως ουδέτεροι και μπορεί να αναφέρονται στην τύχη, μια τυχαία δηλαδή σύλληψη ιδέας, στις επιδράσεις από το οικογενειακό ή κοινωνικό περιβάλλον (Ferreira, 2003).

Υπάρχει και μια άλλη σημαντική κατηγορία κινήτρων που έχει ως αποτέλεσμα την διάκριση της επιχειρηματικότητας σε αυτή της επιχειρηματικότητας από ανάγκη και της επιχειρηματικότητας ευκαιρίας. Η τελευταία αναφέρεται στο κίνητρο της αξιοποίησης μιας επιχειρηματικής ευκαιρίας που εντοπίζεται από το άτομο και αξιολογείται στα πλαίσια του οικονομικού περιβάλλοντος. Αντίθετα η επιχειρηματικότητα ανάγκης αναφέρεται στην περίπτωση στην οποία το άτομο ωθείται στην ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας λόγω έλλειψης επιλογών εργασίας, φόβου για τυχόν απόλυση, με απώτερο σκοπό διατήρηση του εισοδήματός του σε καλά επίπεδα (Wilson et al, 2007).

#### ***1.4 Επιχειρηματικότητα και κρίση***

Σε μια οικονομία, πλούτος δεν θεωρείται μόνο οι παραγωγικοί πόροι, αλλά και οι ιδέες των ανθρώπων. Σημαντικό μέρος των τελευταίων αποτελούν οι επιχειρηματικές ιδέες, που όταν εφαρμοσθούν σωστά, συμβάλλουν σημαντικά, όχι μόνο στην οικονομική ανάπτυξη αλλά και στην ευημερία (Καραγιάννης, 1999). Οι επιχειρηματικές δραστηριότητες είναι πολύ σημαντικές για την ανάπτυξη της οικονομίας, τη δημιουργία θέσεων εργασίας με την μείωση της ανεργίας ταυτόχρονα, την αύξηση των κερδών και την δημιουργία καινούριων πηγών πλούτου.

Πολλοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την προθυμία των νέων να δημιουργήσουν – αναπτύξουν μια νέα, δική τους επιχειρηματική δραστηριότητα είναι οι παρακάτω:

- Η οικονομική ύφεση
- Η υψηλή γραφειοκρατία
- Το πολύπλοκο φορολογικό και λογιστικό σύστημα
- Η μείωση των ευκαιριών
- Η αύξηση της απαισιοδοξίας

Όταν σε μια χώρα παρουσιάζεται τάση για αύξηση των τιμών και κάνουν την εμφάνιση ελλείψεις σε ορισμένες κατηγορίες εργασίας και εργατικού δυναμικού, αρχίζει τότε να εμφανίζεται οικονομική κρίση. Όλα τα παραπάνω έχουν ως αποτέλεσμα το οικονομικό περιβάλλον μέσα στο οποίο η επιχείρηση πρόκειται να δραστηριοποιηθεί, να χαρακτηρίζεται από αστάθεια και προβλήματα ύφεσης. Σε μια τέτοια περίπτωση, η παραγωγή αυξάνεται με δυσκολότερους ρυθμούς, το κόστος είναι μεγαλύτερο και οι τιμές αυξάνονται γεωμετρικά. Στο σημείο αυτό η οικονομία αντιμετωπίζει σοβαρούς κινδύνους καθώς είναι ευαίσθητη και ευάλωτη στους διάφορους παράγοντες που μπορούν να ανακάμψουν την ανοδική πορεία της οικονομίας.

Οι παραπάνω περιπτώσεις εμφανίστηκαν στην Ελλάδα την περίοδο από το 2009 οπότε και ξεκινά η οικονομική ύφεση και συνεχίζονται δυστυχώς ακόμα και σήμερα. Στα χρόνια αυτά, η παραγωγή άρχισε να παρουσιάζει δυσκολίες καθώς όλο και λιγότερα προϊόντα και υπηρεσίες παράγονται. Το εργατικό προσωπικό της κάθε επιχείρησης άρχισε σταδιακά να μειώνεται, η ανεργία να αυξάνεται, καθώς όλο και λιγότερα άτομα βρίσκουν εργασία σε θέσεις ανάλογες των σπουδών τους. Η επιχειρηματικότητα ως εκ τούτου πλήττεται καθώς οι περισσότερες επιχειρήσεις σε τοπικό και σε κοινωνικό επίπεδο αρχίζουν να κλείνουν και δεν δημιουργούνται καινούριες αφού το κόστος συντήρησης και λειτουργίας του είναι σημαντικό.

Ιδιαίτερα σημαντικές είναι και οι έρευνες για την επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα τις περιόδους 2010 – 2011, 2009 – 2010 και 2008 – 2009, που πραγματοποίησε ο IOBE, για ηλικίες από 18 έως 64 ετών, στα πλαίσια του ερευνητικού προγράμματος του GEM (Ιωαννίδης, 2011). Το κλίμα αβεβαιότητας που υπάρχει γίνεται φανερό στον Πίνακα 1 για τους δείκτες επιχειρηματικότητας τα χρόνια από την αρχή της οικονομικής ύφεσης και μετά. Η

επιχειρηματικότητα των αρχικών σταδίων έχει φθάσει στο 5,3%, το χαμηλότερο ποσοστό της τελευταίας πενταετίας, έναντι 8,8% του 2009 και 9,9% του 2008, με κυριότερη αιτία πτώσης τους επίδοξους επιχειρηματίες, που αποτελούν μόλις το 2%. Οι οικονομικές συνθήκες και η αβεβαιότητα απέτρεψαν σημαντικό ποσοστό ατόμων με επιθυμία έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας να υλοποιήσουν τα σχέδιά τους. Ακόμη, το ποσοστό αυτών που εκφράζει πρόθεση εκκίνησης επιχειρηματικής δραστηριότητας τους επόμενους 36 μήνες, μειώθηκε στο 14,4% το 2010, έναντι ποσοστού 17,2% του 2009 και 16,6% του 2008, παρότι σε περιόδους κρίσης (και ανεργίας) η επιχειρηματικότητα αποτελεί και διέξοδο ανάγκης. Ωστόσο, ένα ποσοστό 18,8%, που καλύπτει περίπου 1,2 εκατομμύρια ενεργού πληθυσμού, εξακολουθεί να δραστηριοποιείται επιχειρηματικά, παρότι καταγράφει σημαντική μείωση έναντι των ποσοστών 23,6% του 2009 και 22% του 2008 (Ιωαννίδης, 2011).

**Πίνακας 1: Εξέλιξη Δεικτών Επιχειρηματικότητας 2006-2010**

Έτος	Επίδοξοι επιχειρηματίες	Νέοι ενεργοί επιχειρηματίες	Επιχειρ/τητα αρχικών σταδίων	Καθιερωμένη επιχειρ/τητα	Συνολική επιχειρ/τητα	Πρόθεση επιχειρ/τητας
2006	5,6	2,3	7,9	8,2	16,2	14,1
2007	4,6	1,1	5,7	13,3	18,7	13,7
2008	5,3	4,6	9,9	12,6	22,0	16,6
2009	4,5	4,7	8,8	15,1	23,6	17,2
2010	2,0	3,5	5,3	14,2	18,8	14,4

Πηγή: IOBE, [www.iobe.gr](http://www.iobe.gr)

Παράλληλα, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα 2, για τη διακοπή λειτουργίας των επιχειρήσεων, το 3,3% του επιχειρηματικού πληθυσμού δήλωσε διακοπή της επιχειρηματικής του δραστηριότητας το 2010, που αποτελεί το μεγαλύτερο ποσοστό των τελευταίων τεσσάρων χρόνων, έναντι 2,6% το 2009 και 2,3% το 2008. Το ποσοστό αυτό είναι το τρίτο μεγαλύτερο των χωρών καινοτομίας, με το Ισραήλ και τις ΗΠΑ να προηγούνται, με ίδιο ποσοστό 3,8% και την Ισλανδία να ακολουθεί με ποσοστό 3,4%. Η μεγάλη πλειοψηφία του 71,9% των επιχειρηματιών που διέκοψαν τη λειτουργία των επιχειρήσεών τους, δηλώνουν πως κύρια αιτία αποτέλεσε η

έλλειψη κερδοφορίας, που αποτελεί επίσης το μεγαλύτερο ποσοστό των τελευταίων τεσσάρων χρόνων, ενώ είναι συγκριτικά πολύ μικρό το ποσοστό, μόλις 5,2%, που έπραξαν το ίδιο λόγω έλλειψης χρηματοδότησης, γεγονός αναμενόμενο σε περίοδο χρηματοπιστωτικής στενότητας. Αξιοσημείωτο ακόμη είναι και το μηδενικό ποσοστό των ευκαιριών πώλησης επιχειρήσεων, γεγονός φυσιολογικό εν μέσω κρίσης (Ιωαννίδης, 2011).

**Πίνακας 2: Διακοπή λειτουργίας επιχειρήσεων**

Έτος	Ποσοστό % του πληθυσμού 18-64 ετών		Λόγοι διακοπής ή αναστολής λειτουργίας των επιχειρήσεων σε ποσοστό %							
	Διακοπή λειτουργίας	Αναστολή λειτουργίας	Ευκαιρία πώλησης	Έλλειψη κερδοφορίας	Έλλιπης χρηματοδότηση	Άλλη απασχόληση	Κανονική αποχώρηση	Συνταξιοδότηση	Προσωπικοί λόγοι	Άλλοι λόγοι
2008	2,3	1,1	3,7	45,2	17,1	7,5	1,5	9,0	13,5	2,5
2009	2,6	0,8	5,8	45,7	5,6	18,4	4,9	4,9	12,4	2,3
2010	3,3	0,8	0,0	71,9	5,2	2,5	0,0	5,1	15,3	0,0

Πηγή: IOBE (2011), [www.iobe.gr](http://www.iobe.gr)

Αρκετά στοιχεία για την εξέλιξη της επιχειρηματικότητας στην περίοδο της κρίσης παρέχονται και από την καταγραφή των δημογραφικών χαρακτηριστικών των επιχειρηματιών, με βάση την παραπάνω έρευνα του IOBE, όπως φαίνεται στον Πίνακα 3. Ως προς το φύλο των ατόμων που επιχείρησαν επιχειρηματική δραστηριότητα, το μερίδιο της γυναικείας επιχειρηματικότητας βρίσκεται στο 34,9% το 2010, έναντι 34% το 2009 και 39% το 2008. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ανάγκης για το ίδιο έτος, ως ποσοστό επί της συνολικής γυναικείας επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων, φτάνει στο 33,7%, μια από τις υψηλότερες ανάμεσα στις χώρες καινοτομία, έναντι 24,6% της αντίστοιχης ανδρικής, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για το 2009 είναι 31,6% για τις γυναίκες και 23,5% για τους άνδρες και για το 2008 είναι 25,3% για τις γυναίκες και 35,0% για τους άνδρες. Σημαντική θεωρείται και η μετάκλιση της έντονης επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών στο ηλικιακό διάστημα 45 – 54 ετών για το 2010 έναντι του διαστήματος 35 – 44 που ίσχυε για το 2009 και το 2008. Το ίδιο ισχύει

και για τους άνδρες με τη μετάκλιση της έντονης επιχειρηματικής δραστηριότητάς τους στο ηλικιακό διάστημα 45 – 54 ετών για το 2010 έναντι του διαστήματος 25 – 34 που ίσχυε για το 2009 και το 2008. Το γεγονός αυτό μπορεί να αποδοθεί στην ανεργία που πλήττει πλέον όλες τις ηλικίες, που αναγκάζει τα άτομα να στραφούν στην επιχειρηματική δραστηριότητα (Ιωαννίδης, 2011).

**Πίνακας 3: Δημογραφικά στοιχεία επιχειρηματικής δραστηριότητας**

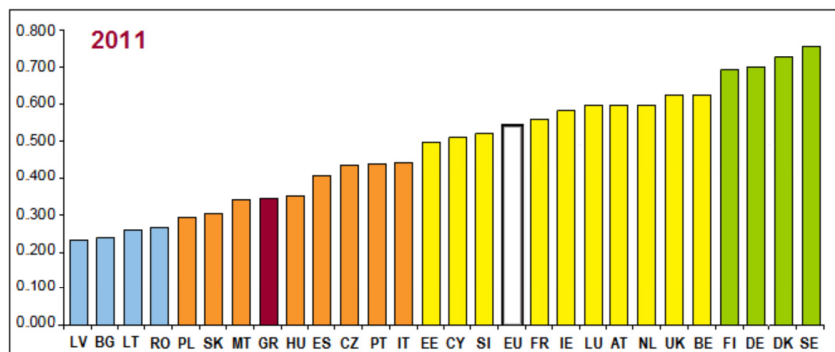
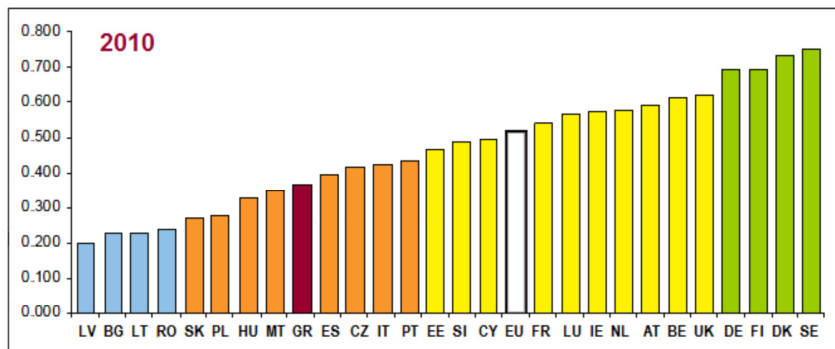
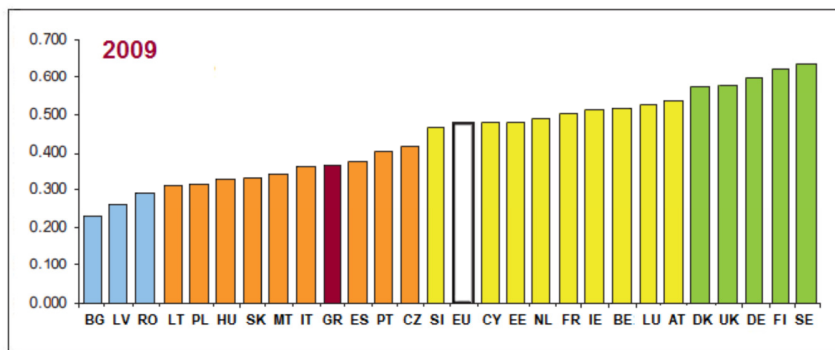
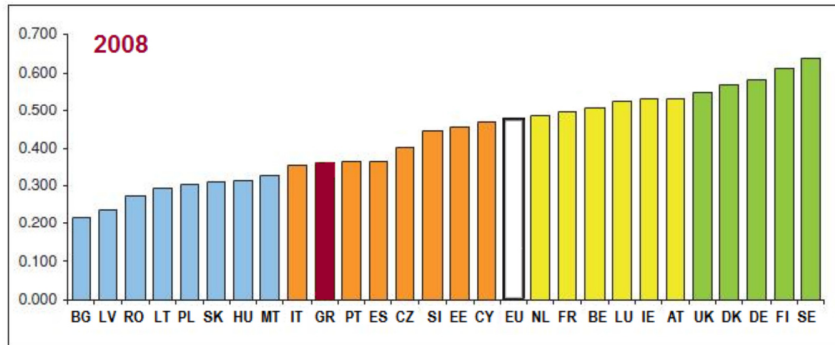
Έτος	Εμφυλη διάρθρωση επιχειρηματικότητας		Επιχ/τα ανάγκης ως ποσοστό του συνόλου		Διάστημα έντονης επιχ/κής δραστηριότητας	
	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες
2008	61,0	39,0	35,0	25,3	25-34	35-44
2009	66,0	34,0	23,5	31,6	25-34	35-44
2010	65,1	34,9	24,6	33,7	45-54	45-54

Πηγή: IOBE (2011), [www.iobe.gr](http://www.iobe.gr)

Στα προβλήματα της ελληνικής οικονομικής κρίσης, θα πρέπει να προστεθούν και οι χρόνιες αδυναμίες της ελληνικής επιχειρηματικότητας, που οφείλονται στην έλλειψη αρκετών ανταγωνιστικών επιχειρήσεων στο διεθνή χώρο και εμπόδια που δεν διευκολύνουν τη διείσδυση στις διεθνείς αγορές, στην παραγωγή και χρήση υψηλής τεχνολογίας, περιορισμένες δαπάνες στην έρευνα για την καινοτομία, και περιορισμένη συμμετοχή αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη σύγχρονη επιχειρηματικότητα (Ιωαννίδης, 2011).

Πληροφορίες για τη γενική κατάταξη της Ελλάδας στον τομέα της καινοτομίας στην ΕΕ, παρέχουν οι ετήσιες εκθέσεις European Innovation Scoreboard, για τα έτη 2008, 2009, και Innovation Union Scoreboard, για τα έτη 2010 και 2011, που παρουσιάζονται κατάλληλα τροποποιημένα στον Πίνακα 4, ώστε να περιλαμβάνουν μόνο τα κράτη-μέλη της ΕΕ, για λόγους σύγκρισης (European Innovation Scoreboard, 2008-2011).

**Πίνακας 4: Κατάταξη Ελλάδας ως προς την καινοτομία**





Πηγή: European Innovation Scoreboard και Innovation Union Scoreboard (2008-2011)

## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup> : Γυναίκα και Απασχόληση

### 2.1 Εισαγωγή

Η έννοια της «απασχόλησης» αναφέρεται στο σύνολο της εργασίας, είτε αυτή είναι με αμοιβή είτε όχι, μέσα και έξω από το σπίτι, αλλά περιλαμβάνει και την εργασία που έχει τον χαρακτήρα της μερικής απασχόλησης. Ο όρος εμφανίζεται συχνά στην διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία διαφόρων κλάδων (κοινωνιολογίας, δικαίου, ανθρωπολογίας, οικονομίας, ψυχολογίας, ιστορίας) και στον ημερήσιο ή περιοδικό τύπο (Παπαγιανόπουλου και Παπαρούνη, 2005).

Σύμφωνα με τη Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (ΕΣΥΕ) και με τις χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως απασχολούμενοι θεωρούνται τα άτομα ηλικίας 14 ετών και άνω που εργάστηκαν έστω και μία ώρα την τελευταία ημερολογιακή εβδομάδα ή είχαν εργασία από την οποία απουσίαζαν για λόγους ασθένειας, ταξιδιού αναψυχής, απεργίας, καιρικών συνθηκών, επισκευής μηχανημάτων ή καταστήματος κ.ά., ενώ ως άνεργοι θεωρούνται τα άτομα 14 ετών και άνω που συγκεντρώνουν τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- Δεν απασχολούνται,
- ζητούν αμειβόμενη εργασία, μισθωτή ή επιθυμούν να ξεκινήσουν δική τους δουλειά
- είναι διαθέσιμοι και μπορούν να αναλάβουν μέσα σε δύο εβδομάδες την εργασία που τυχόν θα έβρισκαν,
- είχαν κάνει κάποιες συγκεκριμένες ενέργειες να βρουν δουλειά τις τέσσερις εβδομάδες πριν από τη μέρα της έρευνας, π.χ. γράφτηκαν σε Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, απευθύνθηκαν σε εργοδότες ή σε γνωστούς τους, παρακολούθησαν αγγελίες σε εφημερίδες κλπ.

Επίσης, αποκλείει από τους άνεργους: τους περιθωριακούς εργαζόμενους, ευκαιριακά ή σταθερά απασχολούμενους για ελάχιστες ώρες την εβδομάδα, που επιθυμούν μία καλύτερη δουλειά, αυτούς που θέλουν παραπάνω από δύο εβδομάδες για να είναι διαθέσιμοι προς

εργασία, π.χ. γυναίκες που φροντίζουν εξαρτημένα οικογενειακά μέλη, τους αποθαρρημένους ανέργους που δεν ψάχνουν ενεργά για δουλειά και αυτούς που επιθυμούν να εργαστούν αν οι ευκαιρίες απασχόλησης βελτιώνονταν, π.χ. γυναίκες απασχολούμενες με οικιακά, συνταξιούχοι, νέοι που εκπαιδεύονται ή καταρτίζονται (Καραμεσίνη, 2006).

Από την άλλη, η έννοια της απασχολησιμότητας αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να βρει μία θέση εργασίας, σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον. Αφορά ακόμη, την καταλληλότητα των προσόντων σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε το άτομο να μπορεί να βρει ή και να διατηρήσει μία θέση εργασίας. Μία δημόσια παρέμβαση για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας, αφορά κυρίως την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και ειδικότερα την εκπαίδευση. Η απασχολησιμότητα ενός ατόμου εξετάζεται έμμεσα από συγκεκριμένους δείκτες όπως είναι: τα προσόντα, η εμπειρία, η κινητικότητα, οι προτάσεις απασχόλησης (Αρβανίτης και Γιαπιτζάκη, 2005).

## ***2.2 Γυναικεία Απασχόληση***

Η γυναικεία απασχόληση, με τις μορφές που έχει λάβει και με όλες εκείνες τις αλλαγές που έχει υποστεί, σε συνάρτηση με τη μεγάλη αύξηση στο επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδιαίτερα των τελευταίων γενεών, έχει αλλάξει τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας. Χαρακτηριστικό είναι το μοντέλο του «διπλού ρόλου», το οποίο εδραιώνεται και επεκτείνεται. Η γυναικεία ταυτότητα, ιδιαίτερα στις αναπτυγμένες χώρες, δεν διαμορφώνεται πλέον με βάση την αποκλειστική απασχόληση με τις οικογενειακές ανάγκες και την αναπαραγωγή, σε συνδυασμό με μη αμειβόμενη εργασία εντός και εκτός σπιτιού, αλλά καθοριστικό παράγοντα της ταυτότητάς της αποτελεί και η αμειβόμενη εργασία, ως επακόλουθο της ισότητας, της αυτονομίας και της πρόσβασης στην ισχύ και στην εξουσία, στα πλαίσια του ιδιωτικού και δημόσιου βίου. Οι δομικές αλλαγές έχουν επιφέρει και ριζικές αλλαγές στην οικογενειακή ζωή και στα αναπαραγωγικά σχήματα, εκτός από τις αλλαγές του κοινωνικού και οικονομικού ρόλου του γυναικείου φύλου. Δεδομένου ότι η περίοδος ανάπτυξης και εδραίωσης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας συμπίπτει με την περίοδο δημιουργίας οικογένειας και τεκνοποίησης, οι περισσότερες γυναίκες τείνουν να μεταθέτουν την ηλικία γάμου και να περιορίζουν τον αριθμό των παιδιών. Η στρατηγική αυτή συμεριζεται και ένα συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό ανδρών

είναι αποτέλεσμα όχι μόνο αλλαγών στη διαμόρφωση της γυναικείας ταυτότητας και των νέων προσωπικών στρατηγικών των γυναικών, αλλά και πολλαπλών αλλαγών σε οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό επίπεδο, σε επίπεδο καταναλωτικής συμπεριφοράς, αξιών, προτεραιοτήτων.

Αν και παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης κατά τα τελευταία χρόνια, διαπιστώνεται συχνά η απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, ο διαχωρισμός σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, η επαγγελματική στασιμότητα και η μειωμένη παρουσία σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, καθώς και η αυξημένη συμμετοχή σε άτυπες μορφές απασχόλησης και οι διακρίσεις στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες δημιουργούν με τη σειρά τους σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών. Επιπλέον, παρατηρείται ότι η διάρκεια μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση παρουσιάζει διακυμάνσεις ανάλογα με το φύλο και το εκπαιδευτικό επίπεδο (Παπαγιανόπουλου και Παπαρούνη, 2005).

Μέσα από την διεθνή βιβλιογραφία γίνεται γνωστό ότι η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας εξαρτάται από το βάρος της οικιακής εργασίας και από τη θέση της στην οικογένεια. Ο χώρος δουλειάς, εργασίας επιβάλλει σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα και όχι μόνο σχέσεις παραγωγής. Οι γυναίκες υποχρεώνονται να δεχθούν μερική απασχόληση ή δουλειές με δυσμενέστερους όρους εργασίας και γενικότερα υφίστανται ιδιαίτερη εκμετάλλευση στην αγορά εργασίας ανεξάρτητα από τα καθήκοντα τους στην οικογένεια.

Η απασχόληση συνιστά χωρίς αμφιβολία έναν από τους πρωταγωνιστικούς πυλώνες στήριξης και ενδυνάμωσης της ανταγωνιστικότητας κάθε κοινωνίας. Είναι άλλωστε χαρακτηριστικό το γεγονός ότι η διαμόρφωση των συνθηκών πλήρους απασχόλησης αποτελεί τον πρώτο στόχο της Ε.Ε., όπως αυτός έχει οριστεί μέσα από τη στρατηγική της Λισσαβόνας. Σήμερα, η αναπροσαρμογή των σχεδίων δράσης αναφορικά με την απασχόληση αποτελεί πρωταρχικό θέμα της Ευρωπαϊκής Πολιτικής. Ειδικότερα, μέσα από την πρόσφατη παράθεση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας των χωρών του Οργανισμού για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (ΟΟΣΑ-OECD Employment Outlook 2004), υπογραμμίζεται ότι είναι η κατάλληλη στιγμή για να επανεξεταστούν τα νέα δεδομένα στον χώρο της εργασίας και να ληφθούν υπόψη οι μελλοντικές προκλήσεις, προκειμένου να διαμορφωθεί ένα νέο στρατηγικό σχέδιο για την απασχόληση (Ζακοπούλου και Παναγιωτοπούλου, 1988).

Η απασχόληση αποτελεί το επίκεντρο της μέριμνας των κρατών-μελών, δεδομένου του υψηλού επιπέδου του μέσου ποσοστού ανεργίας στην Ε.Ε. Σύμφωνα με τις υποδείξεις της Λευκής Βίβλου του 1993 που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή όσον αφορά την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν (1994) καθόρισε πέντε τομείς προτεραιότητας για την προώθηση της απασχόλησης:

1. την βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης μέσω της σύνδεσης της με την επαγγελματική κατάρτιση
2. την αύξηση των θέσεων εργασίας στο πλαίσιο της ανάπτυξης
3. την μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους
4. τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής που διέπει την αγορά εργασίας
5. την ενίσχυση των μέτρων υπέρ των ομάδων που θίγονται ιδιαίτερα από την ανεργία (European Commission, 1994).

Στις περισσότερες μελέτες που ερευνούν την γυναικεία απασχόληση, φαίνεται ότι η αυτή συνδέεται στενά με την οικογένεια και με τον ρόλο των γυναικών μέσα σε αυτή. Συχνά, αναδεικνύεται η σχέση της γυναικείας εργασίας με την τεχνολογική εξέλιξη, την κοινωνική μεταβολή, την φεμινιστική ιδεολογία, την ανάπτυξη γυναικείων επαγγελματικών κλάδων. Επίσης, υπάρχουν ειδικές μελέτες που συνδέουν την αγορά εργασίας με την εκπαίδευση των γυναικών.

Γενικότερα, η συμμετοχή των γυναικών είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την θέση τους στην οικογένεια. Οι γυναίκες που εργάζονται, διατηρούν την εργασία τους κατά κύριο λόγο, μέχρι το πρώτο τους τέκνο, όπου και διακόπτουν χωρίς αργότερα να επανεντάσσονται στην αγορά εργασίας (Θανοπούλου και Κωτζοβέλου και Παπαρούνη, 1999). Εξαιτίας των καθηκόντων τους στην οικογένεια, οι γυναίκες συχνά πέφτουν θύματα εκμετάλλευσης στην αγορά εργασίας. Έτσι, αναγκάζονται να δουλεύουν με καθεστώς μερικής απασχόλησης ή σε δουλειές με δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας, οι οποίες όμως μπορούν να συνδυαστούν με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (Δήμου, 1989).

Η μερική απασχόληση, η οποία ανήκει στην κατηγορία της ευέλικτης απασχόλησης, σε αντίθεση με την καθημερινή και με πλήρες ωράριο απασχόληση, είναι μία μορφή εργασίας με μειωμένο ωράριο και με μειωμένες αποδοχές. Σύμφωνα με έρευνες, οι ευέλικτες μορφές

απασχόλησης αναπαράγουν τα στερεότυπα για τον ρόλο της γυναίκας στην εργασία και την οικογένεια. Με τον τρόπο αυτό, επιβεβαιώνεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας και ενισχύεται η διάκριση των επαγγελμάτων σε γυναικεία και ανδρικά, ενώ η αγορά εργασίας χωρίζεται σε αυτή των ανδρών και των γυναικών. Επιπλέον οι θέσεις μερικής απασχόλησης είναι, ως επί τον πλείστον, χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, για τις οποίες δεν απαιτείται ιδιαίτερα εξειδίκευση, ούτε συνιστούν ιδιαίτερη ευκαιρία για επαγγελματική εκπαίδευση του εργαζομένου ή της εργαζομένης. Πρόκειται κυρίως για επαγγέλματα όπως αυτό της τηλεφωνήτριας, της νοσοκόμας, της δακτυλογράφου, της καθαρίστριας, της κομμώτριας κ.ά., τα οποία θεωρούνται παραδοσιακά ως γυναικεία και έτσι ενισχύεται ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας εις βάρος των γυναικών (Νάζου, 2005).

### ***2.3 Ιστορική Εξέλιξη Γυναικείας Απασχόλησης***

Μελετώντας την ιστορία του ανθρώπου, εκείνο που διαπιστώνει κανείς είναι το πρόβλημα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σε όλες τις εποχές, ανά τον κόσμο, ο άνδρας είναι το κυρίαρχο όν, αυτός αποφασίζει, αυτός διοικεί μέσα στην οικογένεια, αλλά και στις εκδηλώσεις της δημόσιας ζωής. Ο κανόνας ήταν πάντα ο ίδιος, διαφορά στη σωματική δύναμη, η μητρότητα, ο περιορισμένος χρόνος και η ικανότητα για κυνήγι στη πρωτόγονη εποχή, ο περιορισμένος χρόνος για ενασχόληση με τα κοινά στις νεότερες εποχές, όλα τα παραπάνω οδήγησαν σε μία κοινωνία ατόμων υψηλού και χαμηλού επιπέδου, αφέντη και δούλου, σε μία κοινωνία που θεωρούσε πάντοτε τον άνδρα ως κύριο εκπρόσωπο του ανθρώπινου είδους, ενώ την γυναίκα ως κάτι υποδεέστερο. Η κοινωνία ήταν λοιπόν πάντα του πρώτου και του δεύτερου, του νικητή και του ηττημένου, του αφέντη και του δούλου, του άνδρα και της γυναίκας. Ήταν η ανδροκρατούμενη, η πατριαρχική κοινωνία.

Λόγοι που συντέλεσαν στη βαθμιαία μετατόπιση της γυναικείας απασχόλησης ήταν η εκβιομηχάνιση, η μετανάστευση, αλλά και η αστική μετανάστευση. Στη προβιομηχανική περίοδο η οικογένεια ήταν μία αυτάρκης μονάδα. Η παροχή υπηρεσιών και η κατασκευή προϊόντων γίνονταν μέσα στην οικογένεια, με κύρια χαρακτηριστικά την μονογαμία, την ανδροκρατική βάση και την συνένωση πολλών συγγενικών οικογενειών. Η απασχόληση των δύο φύλων δεν είχε σημαντικές διαφορές, αφού για να λειτουργήσει σωστά μία αγροτική

εκμετάλλευση χρειαζόταν όλα της τα μέλη. Τα νεαρά κορίτσια ακόμα και οι παντρεμένες γυναίκες ασχολούνταν με οποιαδήποτε εργασία της οικογένειας, είτε αν ήταν σε επιχείρηση, είτε σε αγρόκτημα, με προτεραιότητα την ανατροφή των μικρότερων μελών. Αν τα έσοδα δεν ήταν επαρκή, στέλνονταν να εργαστούν αλλού, ακόμη και σαν υπηρέτριες.

Σε αντίθεση με τις γυναίκες της εργατικής τάξης, οι γυναίκες της ανώτερης τάξης δεν εργαζόταν. Μόνο μερικές από τις γυναίκες των εμπόρων, συμμετείχαν στην εμπορική δραστηριότητα. Εκείνη την εποχή η Μεγάλη Βρετανία γίνονταν μια τεράστια δύναμη, με τις αγορές των πρώτων υλών και των αγαθών να απλώνονται. Οι εργοστασιάρχες και οι επιχειρήσεις απέκτησαν αμέτρητα οφέλη και απαιτήθηκαν πιο πολύπλοκα δίκτυα αποθήκευσης και διανομής προϊόντων. Μια νέα αστική τάξη κάνει την εμφάνιση της, με χαρακτηριστικά τη νέα ηθική και την ιδεολογία της διαφοράς των φύλων. Ρόλο έπαιξε και ο Πουριτανισμός και η θρησκοληψία, που έδιναν προτεραιότητα στην συνείδηση, στην προσωπική ηθική και στην διαφορετικότητα των φύλων, τα οποία φύλα μόνο αλληλοσυμπληρώνονται, με τους άνδρες να είναι πολυπράγμονες, δραστήριοι και ζωηροί και τις γυναίκες εσωστρεφείς, μαλακές, ευγενικές, φρουροί της ηθικής και να επηρεάζουν τους άνδρες τους μόνο μέσα στο σπίτι, συγκρατώντας τους στο σωστό δρόμο, αφού η παρουσία τους σε δημόσιους χώρους δεν επιτρέπονταν. Από τη μία πλευρά έχουμε τον ιδιωτικό, μη εμπορευματικό χώρο που θεωρείται γυναικείος, ο οποίος δημιουργεί δικούς του νόμους και διέπτετε από αυτούς και από την άλλη την αγορά εργασίας και το δημόσιο χώρο, που ήταν κατεξοχήν ανδρικός. Η γυναικεία απασχόληση φυσικά δε δημιουργούσε σημείο συνάντησης του δημόσιου χώρου με τον ιδιωτικό. Αυτό το μοντέλο άλλαξε από την αντικατάσταση της χειρωνακτικής εργασίας με τη μηχανική κατασκευή (Roberts, 1991).

Στην ιστορία βέβαια υπάρχουν και σημαντικές εξαιρέσεις. Γυναίκες που αναδείχθηκαν, εκτός από το εμπόριο, στη διοίκηση και στα γράμματα. Αυτό όμως έγινε μεμονωμένα με παραδείγματα που προέρχονται από την ανώτερη κοινωνική τάξη και αποτελούν περιπτώσεις όπου το ανδρικό κατεστημένο τις επέτρεψε και τις βοήθησε, χωρίς όμως να αλλάζουν τον κανόνα καταπιεστή και καταπιεσμένου.

Η προοδευτική εκβιομηχάνιση της παραγωγής και γενικότερα η τεχνολογική εξέλιξη επηρέασαν σημαντικά το κοινωνικό ρόλο και τη δομή της οικογένειας, με αποτέλεσμα την υποβάθμιση των κοινωνικών δομών και λειτουργιών της (Αποστολόπουλος, 1998).

Δημιουργήθηκε το δεδομένο ότι η εργασία γίνεται έξω από το σπίτι παρά μέσα σε αυτό. Ο μισθός των παντρεμένων γυναικών καθώς και των νεότερων κοριτσιών προστέθηκε στο οικογενειακό εισόδημα και οι παραδοσιακές οικογενειακές σχέσεις διατηρήθηκαν.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι στις κλωστοϋφαντουργίες οι εργαζόμενες γυναίκες κέρδιζαν υψηλούς μισθούς, ασυνήθιστους για τα τότε δεδομένα, βάζοντας σε κίνδυνο τις οικογενειακές ισορροπίες. Αποτέλεσμα ήταν κάποιοι εργοστασιάρχες να προσλαμβάνουν ολόκληρες οικογένειες, όπου όλοι οι μισθοί καταβάλλονταν στον αρχηγό της εκάστοτε οικογένειας για να κάνει εκείνος τη μοιρασιά (Roberts, 1991). Ήδη από το 19<sup>ο</sup> αιώνα και μετά το τέλος της βιομηχανικής επανάστασης, εκτός από τις αλλαγές στην οικονομία, θέση καταλαμβάνουν και οι αλλαγές στην κοινωνία και ειδικότερα στις δομές και στις λειτουργίες της οικογένειας. Παύει να λειτουργεί ως μονάδα παραγωγής και κατανάλωσης (αυτάρκης μονάδα) και γίνεται μόνο μονάδα κατανάλωσης. Εξαιρέση αποτελεί ο πρωτογενής τομέας παραγωγής, η οικοτεχνία, η χειροτεχνία και το μικρό εμπόριο οικογενειακής μορφής. Είναι επίσης, η εποχή της αστικοποίησης, της εσωτερικής και εξωτερικής μετανάστευσης και της εγκατάλειψης της υπαίθρου, η οποία μετέβαλλε τις γυναίκες από παραγωγούς σε απλούς καταναλωτές και περιόρισε τη δυναμικότητα τους, τις δυνατότητες τους για απασχόληση και υποβάθμισε τον ρόλο τους (Γιδαράκου, Καφφέ, 1996). Επίσης, η οικογένεια χάνει την μορφή της σαν διευρυμένη για να καταλήξει στην πυρηνική, η οποία λειτουργεί αυτόνομα, με φυσικό και χωρικό διαχωρισμό της κατοικίας και των μέσων επιβίωσης του νοικοκυριού.

Η γυναίκα πάλι, λόγω της βιολογικής της ικανότητας, ταυτίζεται με τον ιδιωτικό της χώρο, εξαρτάται από τον άντρα της και δεν έχει πλέον οικονομική αυτοτέλεια. Απασχολείται μόνο με οικιακές εργασίες και με την φροντίδα των παιδιών, απασχόληση που όμως δεν αμείβεται και έτσι είναι σαν να μην υπάρχει, ενώ ο άνδρας ταυτίζεται με τον δημόσιο χώρο της παραγωγής. Δηλαδή, η ιδιωτικοποίηση της γυναικείας παραγωγής είναι αντίστοιχη προς την δημοσιοποίηση της ανδρικής, με συνέπεια την οικονομική εξάρτηση της γυναίκας, που παρέχει υπηρεσίες οι οποίες είναι δωρεάν, δεν πωλούνται προς τα μέλη της οικογένειας, δεν θεωρούνται παραγωγικές, ούτε υπολογίζονται στο εθνικό προϊόν (Μουσούρου, 1993). Το μόνο θετικό αποτέλεσμα της όλης κατάστασης, ήταν η εισαγωγή και η συνεισφορά των τεχνολογικών επιτευγμάτων, όπως ο ηλεκτρισμός, η ύδρευση, οι ηλεκτρικές συσκευές κ.ά., που διευκολύνουν κατά πολύ την καθημερινότητα των γυναικών.



Το μοντέλο αυτό επικρατεί μέχρι και το 1960, εποχή της ταχύτατης οικονομικής ανάπτυξης της Δύσης, η οποία συντελεί στη διερεύνηση των δυνατοτήτων συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική τους εξέλιξη. Η γυναίκα καλείται να συνεισφέρει και οικονομικά στο νοικοκυριό, γιατί επικρατούν πια, νέα καταναλωτικά πρότυπα με στόχο την αύξηση των δαπανών του νοικοκυριού και την μεγιστοποίηση της ευημερίας του. Εμφανίζονται τελικά, οι λεγόμενες οικογένειες διπλής σταδιοδρομίας, με ίσους και αδιαφοροποίητους συζυγικούς ρόλους και με ουσιαστική προσφορά και συμμετοχή του άνδρα στην οικιακή σφαίρα. Η γυναικεία προσφορά στην αγορά εργασίας αυξάνεται, με ταυτόχρονη αναβάθμιση της θέσης της, της ικανότητάς της και υπερπροσπάθεια ανταπόκρισης στο διπλό ρόλο της οικιακής και εξω-οικιακής απασχόλησης (Μαράτου - Αλιπράντη, 1999).

Η βιομηχανική επανάσταση και το φεμινιστικό κίνημα συνέβαλαν σημαντικά στην έξοδο της γυναικείας απασχόλησης από την οικογένεια στο παραγωγικό χώρο, με ισότιμες απαιτήσεις, νέες υποχρεώσεις και προσθήκη καινούργιου φορτίου και άγχους. Η οικονομική αυτοτέλεια και η επαγγελματική καταξίωση, της έδωσαν όλα αυτά που περίμενε και που πραγματικά άξιζε. Το αποτέλεσμα όμως ήταν να καταρριφθεί ο παραδοσιακός ρόλος του άνδρα και επιτέλους να συμμετάσχει και εκείνος στην ανατροφή των παιδιών του, όμως η οικογένεια αναμφισβήτητα, στερήθηκε την μοναδική, αναντικατάστατη και δημιουργική γυναικεία παρουσία μέσα στο σπίτι. Τις περισσότερες ζωτικές ώρες της ημέρας τα παιδιά χάνουν την μητέρα τους και ο άνδρας συναντάει μια σύζυγο κουρασμένη.

## ***2.4 Γυναικεία Απασχόληση στην Ελλάδα***

Στη σημερινή εποχή, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί σημαντικό κεφάλαιο της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που σχετίζεται με την ισότητα ανδρών και γυναικών. Ως μέλος της Ε.Ε., η Ελλάδα οφείλε να συμμορφώνεται με τις κοινοτικές οδηγίες που υποστήριζαν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Αυτές οι οδηγίες αφορούν την αμοιβή της ίσης αξίας της εργασίας, την δυνατότητα ίσης πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες απασχόλησης, την επαγγελματική εξέλιξη και την βαθμιαία εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια η οικονομική ύφεση έχει επηρεάσει πολλούς τομείς της παραγωγής. Ο παραδοσιακός κυρίαρχος αγροτικός τομέας συρρικνώνεται, η απασχόληση στην βιομηχανία εξακολουθεί να έχει πτωτική πορεία και η κατασκευαστική δραστηριότητα περνά εναλλακτικά περιόδους ύφεσης. Αντίθετα, σημαντική είναι η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών και ανάλογες εξελίξεις επικρατούν στην αγορά εργασίας. Οι θέσεις εργασίας για τους αγρότες και τους βιομηχανικούς εργάτες μειώνονται, ενώ η ζήτηση σε διάφορα επαγγέλματα στους κλάδους των υπηρεσιών, του τουρισμού, της υψηλής τεχνολογίας, της υγείας και γενικότερα σε ειδικότητες του τριτογενή τομέα, αυξάνεται στα πλαίσια του εφικτού βάσει των δεδομένων που προκύπτουν από την οικονομική ύφεση (Κουτρούκης και Καλαουζίδης, 2006).

Τα στοιχεία των τελευταίων δεκαετιών, δείχνουν ότι η γυναικεία απασχόληση αυξάνεται με ταχύτερους ρυθμούς από το μέσο ρυθμό αύξησης της συνολικής απασχόλησης, σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες και επιπλέον ότι η ανισότητα ως προς την συμμετοχή γυναικών σε επαγγέλματα γοήτρου τείνει να μειωθεί. Εντούτοις, οι κατά φύλο διακρίσεις όσον αφορά στις αμοιβές συνεχίζουν να είναι μια σημαντική πραγματικότητα σε συγκεκριμένους τομείς, όπως στον ιδιωτικό, ενώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι στον δημόσιο τομέα και στους δημόσιους οργανισμούς, όπως τράπεζες, πανεπιστήμια κ.ά., δεν τίθεται τέτοιο θέμα (ΕΣΥΕ, 2001).

Επιπλέον, σήμερα οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται καλύτερα σε τομείς οι οποίοι ήταν παραδοσιακά κλειστοί για αυτές, όπως είναι ο Δικαστικός κλάδος, το Διπλωματικό σώμα και σε υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία της Δημόσιας Διοίκησης. Επίσης, έχουν ανοίξει για τις γυναίκες νέες επιλογές σταδιοδρομίας σε κλάδους όπως η Αστυνομία, ο Στρατός, το Εμπορικό και Πολεμικό Ναυτικό κτλ.

Εκτός από την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και την βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης και σταδιοδρομίας, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην επαγγελματική διάρθρωση ανάμεσα στα δύο φύλα, με κύρια χαρακτηριστικά την επιλεκτική παρουσία των γυναικών σε ορισμένα μόνο επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται γυναικεία και την περιορισμένη παρουσία τους σε θέσεις υψηλών βαθμίδων/υπευθυνοτήτων της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και στον ακαδημαϊκό χώρο (Γιαννακοπούλου, Κυμπέρη, Ρέπα, 2002).

Συνεπώς, οι γυναίκες αναλαμβάνουν πολύ βαρύ έργο προσπαθώντας να ανταπεξέλθουν αποδοτικά στις ανάγκες του νοικοκυριού και στις εργασιακές απαιτήσεις. Αρκετά συχνά

μάλιστα εγκαταλείπουν την εργασία τους για να ασχοληθούν περισσότερο με το σπίτι και την οικογένεια τους. Σύμφωνα με παλαιότερες έρευνες, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών τερμάτιζε την καριέρα του είτε με το γάμο, είτε με τη γέννηση του πρώτου παιδιού (Συμεωνίδου, 1990). Το ποσοστό αυτό σήμερα εκτιμάται ότι είναι αισθητά χαμηλότερο, δεδομένου ότι το κόστος ζωής έχει αυξηθεί σημαντικά και τα νοικοκυριά έχουν ανάγκη περισσότερους από έναν μισθό, ώστε να συντηρηθούν.

Η γυναίκα ως νοικοκυρά εκπονεί εργασία απαιτητικότητας, ένα είδος λειτουργήματος, υποκαθιστώντας στην πραγματικότητα το κράτος πρόνοιας. Εκτός από τους ρόλους της σαν καθαρίστρια, οικονόμος, μαγείρισσα, οφείλει να προσθέσει τις δουλειές που της επιβάλλει ο ρόλος της μη αμειβόμενης παιδαγωγού, δασκάλας, νοσοκόμας και πολλά άλλα, που σε άλλες χώρες όχι μόνο αμείβονται αυτοί οι ρόλοι, αλλά προσφέρονται και σημαντικές διευκολύνσεις.

## **Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup> : Γυναικεία Επιχειρηματικότητα**

### **3.1 Εννοιολογική Προσέγγιση Γυναικείας Επιχειρηματικότητας**

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα τα τελευταία χρόνια είναι ένα ανερχόμενο φαινόμενο που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον όχι μόνο από οικονομική αλλά και από κοινωνική άποψη. Κατά καιρούς λοιπόν πραγματοποιούνται μελέτες που ερευνούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η γυναίκα επιχειρηματίας, οι προοπτικές ανάπτυξης και εξέλιξης και γενικότερα η ταυτότητα της γυναίκας ως παράγοντας προώθησης της επιχειρηματικότητας (IOBE, 2011).

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως στην ιστορική αναδρομή, οι γυναίκες έχουν κάνει σημαντικές προσπάθειες προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, με σκοπό να ενσωματωθούν ενεργά στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα και να αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους άντρες. Το γεγονός ότι τα ποσοστά δημιουργίας νέων επιχειρήσεων από γυναίκες αυξάνονται διαρκώς αποδεικνύει πως εν μέρει έχουν πετύχει τον σκοπό τους, καθώς οι γυναίκες σήμερα έχουν ενισχύσει τον ρόλο τους στο κοινωνικό σύνολο, διαθέτουν κύρος και μόρφωση, δεν διστάζουν να ρισκάρουν επαγγελματικά, συνδυάζουν πιο αποτελεσματικά την οικογένεια με την καριέρα ενώ ταυτόχρονα τονώνουν σε σημαντικό βαθμό την παραγωγική δυνατότητα της οικονομίας, διότι αποτελούν ένα σημαντικό και αναπτυσσόμενο τμήμα του επιχειρηματικού πληθυσμού (Σαλαβού, 2006).

Για να εξεταστεί σε βάθος η γυναικεία επιχειρηματικότητα, είναι αναγκαίο να τονιστεί ότι για να θεωρηθεί μια επιχείρηση γυναικεία πρέπει να ικανοποιούνται ταυτόχρονα και οι δύο προϋποθέσεις που ακολουθούν:

1. Καταρχάς να υπάρχει τουλάχιστον μια γυναικεία συμμετοχή με ποσοστό πάνω από 51% στο μετοχικό κεφάλαιο της επιχείρησης.
2. Δεύτερον, οι αποφάσεις στρατηγικής και σκοπιμότητας που αφορούν την επιχείρηση να λαμβάνονται από την ιδιοκτήτρια ή τις συνιδιοκτήτριες.

Η γυναικεία ιδιοκτησία στον χώρο των επιχειρήσεων μπορεί να διακριθεί σε ενεργός ή μη ενεργός ιδιοκτησία. Μη ενεργός ιδιοκτησία έχουν οι γυναίκες που γίνονται ιδιοκτήτριες της

επιχείρησης στη θέση των συζύγων τους, εξαιτίας φορολογικών λόγων και νομικών περιορισμών που καθιστούν αδύνατο ή ασύμφορο για τον σύζυγο το να είναι επισήμως ο ιδιοκτήτης, δηλαδή η γυναίκα έχει την ιδιοκτησία μόνο κατά όνομα γιατί τη διοίκηση την ασκεί ο σύζυγος ο οποίος κατέχει παράλληλα και άλλη θέση στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα. Επίσης υπάρχει και η περίπτωση της μικτής ιδιοκτησίας όπου οι συνεταίροι ανήκουν σε διαφορετικό φύλο. Εδώ θα πρέπει να διευκρινιστεί η συμβολή της γυναίκας εταίρου στη λήψη αποφάσεων, προκειμένου να καταγραφεί η επιχείρηση ως γυναικεία (Στρατηγάκη, 2005).

### ***3.2 Χαρακτηριστικά Γυναικείας Επιχειρηματικότητας***

Οι γυναικείες επιχειρήσεις, σύμφωνα με έρευνες που έγιναν και που θα παρουσιαστούν στην συνέχεια, τείνουν να είναι μικρότερες σε σύγκριση με των επιχειρήσεων που ανήκουν στον ανδρικό πληθυσμό. Ένας λόγος είναι ότι οι άντρες δημιουργούν αυστηρή ιεραρχία με αποτέλεσμα να επιτυγχάνουν καλύτερο έλεγχο της επιχείρησής τους. Επίσης, μια άλλη αιτία είναι ότι οι άντρες διστάζουν να συνεργαστούν επιχειρηματικά με γυναίκες, με αποτέλεσμα να μειώνονται οι πιθανότητες να επεκταθεί μια γυναικεία επιχείρηση από συνεργασία ή από συγχώνευση (Σαρή, Τριχοπούλου, 2012).

Ένα άλλο χαρακτηριστικό των γυναικείων επιχειρήσεων είναι ότι είναι κυρίως ατομικές και με κριτήριο τον αριθμό των απασχολούμενων, σύμφωνα με τα κριτήρια της Ε.Ε., εντάσσονται στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, με ανώτερο αριθμό ως δέκα υπαλλήλους. Τέλος, ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό είναι ότι οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες στρέφονται σε δραστηριότητες του τριτογενούς τομέα και συγκεκριμένα στις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών και λιανικού εμπορίου (Σαρή, Τριχοπούλου, 2012). Παρατηρείται ότι τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε διεθνές οι γυναίκες επιχειρηματίες επιδεικνύουν μια εντονότερη τάση σε σχέση με τους άντρες, να δραστηριοποιούνται στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, παρά στον κατασκευαστικό τομέα και στην βιομηχανία.

Χαρακτηριστικά και ικανότητες που συνδέονται με την επιτυχία των γυναικείων επιχειρήσεων θεωρούνται τα εξής (Σαρή, Τριχοπούλου, 2012):

- η ικανότητα επικοινωνίας,

- η επιμονή για την επίτευξη στόχων,
- η ανταγωνιστικότητα,
- η ευελιξία,
- οι δεξιότητες-ικανότητες management,
- η ικανότητα ανάληψης κινδύνων και
- η αφοσίωση σε μια επιχειρηματική ιδέα.

### ***3.3 Κίνητρα και Λόγοι Γυναικείας Επιχειρηματικότητας***

Οι λόγοι που ωθούν στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης είναι οικονομικοί, θεσμικοί και κοινωνικοί. Το υψηλό επίπεδο της μακροχρόνιας ανεργίας μιας χώρας επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τη συμμετοχή των γυναικών, ειδικότερα των νέων στο εργατικό δυναμικό, αφού λειτουργεί αποθαρρυντικά στη διαδικασία ευρέσεως εργασίας. Έτσι η συμμετοχή των γυναικών επηρεάζεται από τον βαθμό ανάπτυξης του τομέα των υπηρεσιών ή άλλων κλάδων (π.χ. κλωστοϋφαντουργία, τα έτοιμα ενδύματα- υποδήματα, κ.α.), που δημιουργούν περισσότερες ευκαιρίες για γυναίκες μέσω και της μερικής απασχόλησης. Οι συνθήκες που επικρατούν σε αυτούς τους κλάδους της οικονομίας επηρεάζουν τόσο το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αλλά και κατ' επέκταση το ποσοστό απασχόλησης και ανεργίας.

Το θεσμικό πλαίσιο των αγορών εργασίας διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στο βαθμό της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Τέτοιου είδους παράγοντες περιλαμβάνουν το υψηλό κόστος αυξομείωσης της απασχόλησης τηρουμένων των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά, μεγάλες δυσκολίες στην εφαρμογή της μερικής απασχόλησης, αδυναμία διευθέτησης του χρόνου εργασίας, υψηλά επιδόματα ανεργίας, υψηλές συντάξεις για πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών, αποσύνδεση των αμοιβών από την παραγωγικότητα των εργαζομένων, μεγάλη επιρροή των εργατικών συνδικάτων. Οι ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων που πολλές φορές καθίστανται πολύπλοκες και γραφειοκρατικές, λειτουργούν αποθαρρυντικά για τη

διαδικασία ευέλικτης πρόσληψης και απόλυσης προσωπικού από την πλευρά των εργοδοτών και, συνεπώς επηρεάζουν αρνητικά τις προοπτικές απασχόλησης των γυναικών.

Επίσης, χαμηλότερα ποσοστά αναπλήρωσης εισοδήματος μέσω του επιδόματος ανεργίας ή μικρότερη χρονική διάρκεια καταβολής του επιδόματος, δημιουργούν ισχυρότερα κίνητρα για εύρεση εργασίας. Ακόμη, η φορολογία είναι ένας προσδιοριστικός παράγοντας της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Επιπλέον, τα προγράμματα επιμόρφωσης και ένταξης των ανέργων φαίνεται ότι έχουν μικρή, αλλά θετική επίπτωση στην γυναικεία επιχειρηματικότητα. Τέλος, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι προσωπικές προτιμήσεις, οι συνήθειες και ιδιαιτερότητες της εκάστοτε κοινωνίας, ιδιαίτερα όσον αφορά την εργασία συγκεκριμένων ηλικιακών κατηγοριών εργαζόμενων γυναικών. Για παράδειγμα, η απόκτηση πτυχίου ή μεταπτυχιακού τίτλου ως εναλλακτική λύση στην αναζήτηση εργασίας έχει μεγάλη βαρύτητα στις μικρές ηλικίες, ενώ η μητρότητα στις μεγαλύτερες (Μουσουρού, 2005).

Η διάκριση ανάμεσα σε επιχειρηματικότητα ανάγκης και ευκαιρίας αποτελεί μια από τις σημαντικότερες συνιστώσες. Είναι φανερό ότι το κίνητρο της ανάγκης είναι ισχυρότερο στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου οι δυνατότητες εύρεσης 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.

Άλλοι λόγοι που παροτρύνουν εξίσου την γυναίκα να ενταχθεί στην αγορά εργασίας και να χειραφετηθεί, αφορούν την προσωπική της ικανοποίηση ενώ άλλοι την αναγκάζουν να δραστηριοποιηθεί επιχειρηματικά και γενικότερα να εργασθεί. Οι κυριότεροι από αυτούς τους λόγους αναφέρονται παρακάτω:

- Οι αυξημένες ανάγκες που έχει μια οικογένεια. Δεν είναι δυνατόν να καλυφθούν οι ανάγκες της οικογένειας μόνο με το εισόδημα του συζύγου, για τον λόγο αυτό η γυναίκα πρέπει να εργαστεί ώστε να συνεισφέρει και η ίδια στα έξοδα του νοικοκυριού.
- Η αστάθεια του σύγχρονου γάμου. Κυρίως στην εποχή μας πάντα υπάρχει το ενδεχόμενο ενός διαζυγίου, ο φόβος λοιπόν για το μέλλον την αναγκάζει να γίνει οικονομικά ανεξάρτητη.

- Η επιθυμία της γυναίκας να ξεφύγει από την ρουτίνα της καθημερινότητας. Η απασχόληση είναι ίσως η μόνη διέξοδος της γυναίκας από τα δεσμά του ανιαρού ρόλου της νοικοκυράς που της έχει επιβάλλει η κοινωνία.
- Η ανάγκη της για συντροφιά. Η γυναίκα νιώθει απομονωμένη μέσα στον χώρο του σπιτιού και αναζητά μέσω της εργασίας να διευρύνει την κοινωνική της ζωή.
- Η ανάγκη της για κοινωνική και προσωπική ικανοποίηση. Μέσω της απασχόλησης και πιο συγκεκριμένα μέσω της δημιουργίας μιας επιτυχημένης επιχείρησης, η γυναίκα προσπαθεί να δείξει τις ικανότητες και γενικότερα την αξία της στο κοινωνικό της περιβάλλον αλλά και στον ίδιο της τον εαυτό.
- Ο ξαφνικός θάνατος του συζύγου. Είναι από τις περιπτώσεις που η γυναίκα εξαναγκάζεται να δραστηριοποιηθεί επιχειρηματικά διότι πρέπει να διατηρήσει την οικογενειακή επιχείρηση που απέκτησε από κληρονομιά.
- Η ανάγκη της να νιώσει χρήσιμη μετά από την ολοκλήρωση της ανατροφής των παιδιών. Όταν τα παιδιά μεγαλώνουν ή απομακρύνονται από τον χώρο του σπιτιού, η γυναίκα νιώθει πως δεν είναι πλέον αρκετά χρήσιμη (Μουσουρού, 2005).
- Οι αλλαγές στον κύκλο ζωής των γυναικών με καλύτερο προγραμματισμό των επαγγελματικών και οικογενειακών απαιτήσεων.
- Το υψηλό μορφωτικό επίπεδο και η επαγγελματική ειδίκευση και η κατάρτιση τους όσο περισσότερο μορφωμένη γυναίκα τόσο περισσότερες πιθανότητες για την είσοδο της και παραμονή της στην αγορά εργασίας σε μια ενδιαφέρουσα δουλειά με καλή αμοιβή και προοπτικές.
- Οι τεχνολογικές αλλαγές οι οποίες ελαχιστοποιούν το χρόνο οικιακής απασχόλησης λόγω της αυτοματοποίησης . απλοποίησης ή και εξάλειψης του χρόνου των εργασιών καθώς και η αυξημένη συμβολή των σύγχρονων αντρών στις οικιακές εργασίες.
- Η προοδευτική εξασθένηση των διακρίσεων σε βάρος γυναικών, της κοινωνικής κατακραυγής και η μετατροπή της από απαξία σε αξία – διακήρυξη ισότητας.



- Οι αυξανόμενες κοινωνικές παροχές του κράτους πρόνοιας (νηπιαγωγεία, παιδικοί σταθμοί) όπου θεωρείται δικαίωμα των γυναικών και ως προϋπόθεση υλοποίησης του δικαιώματος τους για εργασία.
- Η άνοδος του βιοτικού επιπέδου, βελτίωση των υπηρεσιών, των όρων υγιεινής και η μείωση των παιδιών, συνέβαλαν στη βελτίωση της υγείας και της φυσικής κατάστασης των γυναικών.
- Με τη μείωση του μέσου όρου αριθμού παιδιών και την απόκτηση τους τα πρώτα χρόνια του γάμου, η γυναίκα απελευθερώνεται πολύ γρήγορα από ότι η μητέρα της και προγενέστερα η γιαγιά της.
- Οι αυξημένες καταναλωτικές ανάγκες της σύγχρονης οικογένειας τις οποίες σπανιότατα ικανοποιεί το εισόδημα ενός μόνο μέλους συνήθως του συζύγου.
- Η υποστήριξη κλαδών τους οποίους οι άντρες δεν θέλουν να ασχοληθούν ή αποχωρούν από αυτούς.
- τέλος η επιθυμία της γυναίκας να είναι οικονομικά ανεξάρτητη, να ξεφύγει από την οικιακή ρουτίνα, να βελτιώσει θέση της στην κοινωνία και βελτιώσει το βιοτικό επίπεδο της οικογένειας της (Μουσουρού, 2005).

Η σημαντική είσοδος των γυναικών στη έμμισθη εργασία αποτέλεσε ουσιαστικά το ξεκίνημα για τη χειραφέτηση της γυναίκας και οδήγησε σε διαθρωτικές αλλαγές στο χώρο της κοινωνίας και οικονομίας.

### ***3.4 Εμπόδια και Ανασταλτικοί Παράγοντες στην Ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας***

Ο ρόλος των γυναικείων επιχειρηματιών στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας αρχίζει να αναδεικνύεται καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες αναπτύσσουν δικές τους επιχειρήσεις. Ωστόσο, πέρα από τα κίνητρα και τους λόγους που ωθούν τις γυναίκες στην ανάληψη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, υπάρχει και μια σειρά από παράγοντες που καθιστούν δύσκολη μερικές φορές ακόμα και αδύνατη κάποιες άλλες, την ανάπτυξη της γυναικείας

επιχειρηματικότητας. Η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών επιχειρηματιών δηλώνει ότι ο ρόλος τους στο σπίτι συγκρούεται με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και αυτό αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην προοπτική μιας επιτυχημένης επιχείρησης. Επίσης, η μητρότητα δύσκολα συνδυάζεται με μία επιτυχημένη επιχείρηση. Γενικά υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα από τους άνδρες. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στη φάση ίδρυσης της επιχείρησης κατά την οποία οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην εξεύρεση κεφαλαίων και στην υποστήριξη που έχουν από την πολιτεία. Παρατηρήθηκε ακόμη ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες ζητούν λιγότερο συχνά από τους άνδρες τη γνώμη ειδικών συμβούλων της πολιτείας, ενώ παλιότερες έρευνες υποστήριξαν ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι περισσότερο πιθανό να αντιμετωπίσουν προβλήματα κατά τη διάρκεια της επιχειρηματικής τους δραστηριοποίησης (Χάλκος, 2001).

Σημαντικοί ανασταλτικοί παράγοντες στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας θεωρούνται, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, οι παραδόσεις, οι ελλείψεις σε χρηματικό κεφάλαιο, η έλλειψη ειδίκευσης και ο φόβος για την αποτυχία.

Αναλυτικότερα, όσον αφορά τα εμπόδια ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας έχουν αναφερθεί τα παρακάτω:

- ο κοινωνικά εδραιωμένος καταμερισμός των ρόλων ανάμεσα στα φύλα,
- η παραδοσιακή αντίληψη των ρόλων,
- το έλλειμμα δεξιοτήτων στη χρήση της νέας τεχνολογίας που παρουσιάζουν οι γυναίκες,
- οι γυναίκες παρουσιάζουν μικρότερη προθυμία για την ανάληψη ρίσκου και μικρότερη υποκίνηση για δράση,
- η έλλειψη επιμόρφωσης,
- η σύνδεση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής,
- η μικρή ικανότητα προσαρμογής στο εξωτερικό επιχειρηματικό περιβάλλον,
- οι γυναίκες χρησιμοποιούν την επιχειρηματικότητα ως επιλογή καριέρας η οποία βοηθάει στην ευελιξία των οικογενειακών υποχρεώσεων με αποτέλεσμα την περιορισμένη επιχειρηματικότητα (Χάλκος, 2001).

Άλλοι εξίσου σημαντικοί παράγοντες που συντελούν στη περιορισμένης κλίμακας γυναικείας επιχειρηματικότητα είναι ότι:

Οι γυναίκες αναφέρουν μεγαλύτερο άγχος σε σύγκριση με τους άνδρες επιχειρηματίες εξαιτίας των υποχρεώσεων όχι μόνο στην εργασία αλλά και στην προσωπική και οικογενειακή ζωή τους. Η διεύθυνση μιας επιχείρησης συνοδεύεται από πολλές ώρες εργασίας με πίεση για τα επιθυμητά αποτελέσματα. Οι συνθήκες αυτές δημιουργούν προβλήματα στις γυναίκες αφού οι απαιτήσεις τόσο στο σπίτι όσο και στην εργασία δημιουργούν πιέσεις και κάποιες φορές στέκονται εμπόδιο στην περαιτέρω εξέλιξη τους (Χάλκος, 2001).

Η επιθυμία των ανδρών να ξεκινήσουν ένα δικό τους εγχείρημα συχνά επιτυγχάνεται μέσω άτυπων δικτύων συνεργασίας που προσφέρουν γνώση, πληροφορίες, υποστήριξη. Η μεγαλύτερη εμπειρία των ανδρών στο χώρο των επιχειρήσεων τους δίνει το πλεονέκτημα να έχουν πρόσβαση σε τέτοια δίκτυα που συχνά έχουν μεγάλη δύναμη και επιρροή. Οι γυναίκες αντιθέτως εμφανίζονται συχνά απρόθυμες να εμπλακούν σε τέτοια δίκτυα όχι μόνο γιατί δεν τους δίνεται η πρόσβαση, αλλά κυρίως γιατί πιστεύουν ότι με αυτό τον τρόπο θα αναγκαστούν να συμβιβαστούν με κάτι στο οποίο δεν πιστεύουν και δεν τις αντιπροσωπεύει. Ο φόβος της αποτυχίας. Πολλές είναι οι φορές που οι γυναίκες εκφράζουν φόβους σχετικά με την δυνατότητα να συνδυάσουν, τις υποχρεώσεις της προσωπικής και της εργασιακής ζωής με επιτυχία, την πιθανή απόρριψη από το άλλο φύλο λόγω ενδεχόμενου ανταγωνισμού, τη δυνατότητα να ανταπεξέλθουν και σε άλλους δύσκολους ρόλους όπως αυτός του γονέα. Επίσης, πρέπει να τονιστεί ότι οι γυναίκες φοβούνται να εισέλθουν σε ανδροκρατούμενους κόσμους και να αναρριχηθούν στο χώρο των επιχειρήσεων καθώς το τελευταίο μπορεί να αποδοκιμάζεται από τον κοινωνικό τους περίγυρο. Η κοινωνική πίεση που μπορεί να είναι άμεση ή έμμεση, δημιουργεί φόβους, ενοχές και διαφορετικές προσδοκίες. Αντίθετα, είναι πολλές οι φορές που η γυναίκα επαινείται για το ρόλο της ως μητέρα ή για το ότι συνδυάζει ή και κάποιες φορές παραμερίζει την καριέρα της προκειμένου να μεγαλώσει τα παιδιά της (Χάλκος, 2001).

Η απουσία ινδαλμάτων. Το γεγονός ότι οι γυναίκες σχετικά πρόσφατα άρχισαν να επιλέγουν την επιχειρηματική καριέρα σημαίνει ότι εκείνες οι γυναίκες που κατάφεραν να εξελιχθούν στο χώρο των επιχειρήσεων δεν είχαν πρότυπα ή μοντέλα συμπεριφοράς. Η απουσία ινδαλμάτων οδήγησαν τις γυναίκες στη μίμηση των ανδρικών προτύπων, με αποτέλεσμα να υπάρχουν γυναίκες επιχειρηματίες που να φημίζονται για την «σκληρότητα» τόσο των

αποφάσεων τους όσο και των προτύπων συμπεριφοράς. Η μίμηση αυτή των ανδρικών προτύπων δημιούργησε προβλήματα στην εξέλιξη της καριέρας των γυναικών, αφού δημιούργησε σ' αυτές μεγάλη πίεση να υιοθετήσουν και καθημερινά να εμφανίσουν μια συμπεριφορά που δεν ήταν αποτέλεσμα δικού τους χαρακτήρα, δικών τους αξιών και συμπεριφορά.

Η οργανωσιακή κουλτούρα. Σε συνδυασμό με την απουσία ινδαλμάτων, η οργανωσιακή κουλτούρα, που ορίζεται σύμφωνα με το Hofstede ως «ο κοινός τρόπος σκέψης που διαφοροποιεί τα μέλη ενός οργανισμού από τον άλλο», μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο για την εξέλιξη και την αποδοτικότητα των γυναικών σε θέσεις διοικητικής ευθύνης. Μια οργανωσιακή κουλτούρα που κυριαρχείται από ανδρικές στάσεις και πιστεύω περιθωριοποιεί τις γυναίκες, αφού αν δεν υιοθετήσουν αυτές τις αξίες δεν μπορούν να επιβιώσουν. Η ύπαρξη προκαταλήψεων και στερεοτύπων. Η πεποίθηση ότι οι γυναίκες δεν έχουν εκείνες τις φιλοδοξίες και τα κίνητρα που χρειάζονται για να επιτύχουν, προκαλεί συνήθως μια έμμεση διάκριση εναντίον των γυναικών που θέλουν να ακολουθήσουν επιχειρησιακή καριέρα. Θεωρείται ότι οι γυναίκες θα προχωρήσουν και θα εξελιχθούν μόνο εάν αισθάνονται ότι έχουν όλες τις ικανότητες και την εμπειρία να ανταπεξέλθουν σε αυτό που επέλεξαν. Αντίθετα, οι άνδρες είναι έτοιμοι να χρησιμοποιήσουν όλα τα μέσα για να επιτύχουν τον σκοπό τους. Αυτή η προκατάληψη λειτουργεί εναντίον των γυναικών που θεωρούνται ότι δεν ενδιαφέρονται αρκετά για το εγχείρημα τους (Σαλαβού, 2006).

### ***3.5 Γυναικεία επιχειρηματικότητα και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει***

Η συνεισφορά της γυναίκας επιχειρηματία στην οικονομική δραστηριότητα και στην εργασία ακολουθεί διαχρονικά ανοδική τάση. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες εξακολουθούν να υστερούν σε μεγάλο βαθμό συγκριτικά με τους άνδρες σε ότι αφορά την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, τη συμμετοχή τους σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, αλλά και τον μισθό.

Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι τα βασικότερα προβλήματα αυτής της υστέρησης εντοπίζονται:

1. Στην έλλειψη αυτοπεποίθησης των γυναικών να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση. Αυτό αντανακλάται άμεσα στο γεγονός ότι οι περισσότερες γυναίκες που αποφασίζουν να ιδρύσουν μια επιχείρηση είναι μεταξύ 36 και 45 ετών.
2. Στις δυσκολίες επιμόρφωσης. Το στοιχείο αυτό αφορά την μη επαρκή εξοικείωση των γυναικών στις νέες μεθόδους διοίκησης και παραγωγής. Επιπλέον, τα στοιχεία δείχνουν ότι διαχρονικά το επίπεδο μόρφωσης και κατάρτισης των γυναικών επιχειρηματιών αυξάνεται.
3. Στην ελλιπή πρόσβαση στην πληροφόρηση, η οποία συνδέεται με την ελλιπή δικτύωση των γυναικών σε ομάδες - συνδέσμους, μέσω των οποίων θα έχουν καλύτερη, αμεσότερη και ταχύτερη ενημέρωση σε ότι αφορά προγράμματα, επιδοτήσεις και νέες μεθόδους διοίκησης και οργάνωσης της επιχείρησης, που στοχεύουν στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Παζαρζή, 2005).

### ***3.6 Η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα***

Ο ρόλος των γυναικείων επιχειρηματιών στην ανάπτυξη του κλάδου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αποτελούν και έναν από τους σημαντικότερους τροχούς της ανάπτυξης της παγκόσμιας οικονομίας, αλλά και μία από τις κυριότερες πηγές προσφοράς νέων θέσεων εργασίας, αρχίζει να αναδεικνύεται, καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες αναπτύσσουν δικές τους επιχειρήσεις (Παζαρζή, 2005).

Στην Αμερική την χρονική περίοδο 1987-1994, ο αριθμός των γυναικείων επιχειρηματιών αυξήθηκε κοντά στο 78% και συνολικά οι γυναικείες επιχειρήσεις αποτελούν το 36% (National Foundation for Women Business Owners, USA, 1995). Ειδικότερα στον Καναδά, οι γυναίκες κατέχουν ή διοικούν ένα μεγάλο ποσοστό των συνολικών επιχειρήσεων που φθάνει το 30,3% ενώ στην Αυστραλία στο 1/3, και στην Ιαπωνία το 23,3% των επιχειρήσεων.

Στο ξεκίνημα του αιώνα που διανύουμε τα ποσοστά της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη, κυμαίνονται γύρω στο 20-30%, ωστόσο παρατηρούνται αυξητικές τάσεις. Ωστόσο, στην Ελλάδα τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 15% του συνόλου των επιχειρήσεων (Eurostat, 2002). Οι γυναίκες στην Ελλάδα αρχίζουν να επιλέγουν συστηματικότερα την επιχειρηματική καριέρα ως εναλλακτική μορφή απασχόλησης από την δεκαετία του '70, ενώ οι

περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες εμφανίζονται στη δεκαετία του '80. Πολλές από αυτές στρέφονται σε επιχειρήσεις του τριτογενή τομέα, με κυρίαρχη την παροχή υπηρεσιών και το λιανικό εμπόριο.

Ο τομέας μεταποίησης επιλέγεται από γυναίκες που δραστηριοποιούνται σε παραδοσιακά προϊόντα, όπως τα ενδύματα, τα παραδοσιακά γλυκά, τα έπιπλα, τα κοσμήματα και άλλα (Παπαρζή, 2005). Στην Ελλάδα το 17% του ενεργού δυναμικού της χώρας, ηλικίας 18 έως 64 ετών, είτε έχει την δική του επιχείρηση, είτε πρόκειται να ξεκινήσει μία σύντομα. Όσον αφορά τις γυναίκες το έτος 2005, το 3,4% του ενεργού πληθυσμού των γυναικών βρισκόταν στη φάση έναρξης ενός νέου επιχειρηματικού εγχειρήματος. Γενικά η επιχειρηματικότητα των ανδρών είναι υψηλότερη από αυτή των γυναικών στην Ευρώπη, 7,88% έναντι 3,75%, με μόνη εξαίρεση την Ουγγαρία, όπου οι γυναίκες επιχειρηματίες υπερτερούν με ποσοστό 2,39% έναντι 1,29% των ανδρών, αν και αποτελεί μία χώρα με πολύ χαμηλή επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων γενικότερα (Ιωαννίδης, 2005).

Στις χώρες με υψηλότερα εισοδήματα, τα χαμηλά επίπεδα επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών εξηγούνται από την προτίμηση των γυναικών στη μισθωτή εργασία, στο δημόσιο τομέα ή στις μεγάλες επιχειρήσεις που παρέχονται διευκολύνσεις στην εργαζόμενη γυναίκα, όπως η ασφάλιση, η ιατρική περίθαλψη και η άδεια μητρότητας. Στην Ελλάδα στους τέσσερις πολίτες που βρίσκονται στη φάση εκκίνησης μιας νέας επιχείρησης, μόνο η μία είναι γυναίκα. Σε σύγκριση με την επιχειρηματικότητα των ανδρών η αντίστοιχη των γυναικών είναι περισσότερο επιχειρηματικότητα ανάγκης, δηλαδή επιλέγουν να ανοίξουν μία επιχείρηση γιατί δεν μπορούν να απασχοληθούν κάπου αλλού.

Όσον αφορά την καθιερωμένη επιχειρηματικότητα, που περιλαμβάνει επιχειρήσεις που λειτουργούν για διάστημα περισσότερο από 42 μήνες, το 34,7% των επιχειρήσεων αυτών ανήκουν σε γυναίκες, ποσοστό που είναι το δεύτερο υψηλότερο στην Ευρώπη μετά το Βέλγιο (35,5%). Επειδή όμως, η Ελλάδα έχει το μεγαλύτερο αριθμό ατόμων στην Ευρώπη που ασχολούνται με επιχειρήσεις (1,1 εκατομμύρια άτομα του ενεργού πληθυσμού), το ποσοστό της καθιερωμένης γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι σε απόλυτο αριθμό μεγαλύτερο από αυτό του Βελγίου. Κάτι που δεν μπορεί να εξηγηθεί από τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, καθώς διαχρονικά η γυναικεία επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων παραμένει σταθερή. Ενδεχομένως, το τελευταίο να εξηγείται από το γεγονός ότι ο άνδρας αναλαμβάνει αρχικά την πρωτοβουλία

δημιουργίας και εκκίνησης και στη συνέχεια η γυναίκα αναλαμβάνει τη διαχείριση. Πολλές φορές εξαιτίας και του φορολογικού συστήματος είναι προς το συμφέρον του ζευγαριού για λόγους οικονομικούς να προτιμάται η καταγραφή της επιχείρησης στη γυναίκα αν και ουσιαστικά ανήκει στον άνδρα (Ιωαννίδης, 2005).

Παρατηρείται διεθνώς πως οι γυναίκες επιλέγουν σε σημαντικό βαθμό την δραστηριοποίησή τους στον τριτογενή τομέα. Οι Loscocco και Robinson χαρακτήρισαν το 1991, τις επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου και υπηρεσιών ως γυναικείου τύπου και τις κατασκευαστικές, οικοδομικές και υψηλής τεχνολογίας ως επιχειρήσεις ανδρικού τύπου. Πιθανή εξήγηση για αυτό είναι ότι, οι γυναίκες φαίνεται να αποδίδουν αποτελεσματικότερα από τους άνδρες σε ηγετικές θέσεις που θεωρούνται κατεξοχήν θηλυκές, δηλαδή απαιτούν ικανότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας και συνεργασίας, όπως είναι η παροχή υπηρεσιών, σε αντίθεση με τους άνδρες που αποδίδουν καλύτερα σε ηγετικές θέσεις που απαιτούν καθοδήγηση και έλεγχο (Eagly, 1995).

Αποτελέσματα παρόμοια με τη θεωρία αυτή εμφανίζει η μελέτη των Σαλαμούρη και Χάλκου το 2001. Αποκαλύπτουν ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες που ασχολούνται με το λιανικό εμπόριο και ιδιαίτερα στους τομείς ένδυσης και υποδημάτων, είναι περισσότερο επιτυχημένες από τις γυναίκες επιχειρηματίες που ασχολούνται με την βιομηχανία.

Η επιλογή της απασχόλησης για μια γυναίκα σε σχέση με τον άνδρα επηρεάζεται από ψυχολογικούς, κοινωνικούς και πολιτιστικούς παράγοντες (Murleany, 1988). Σημαντικός παράγοντας αποτελεί ο φεμινισμός και τα παραδοσιακά στερεότυπα (Fisher, 1993). Έμφαση στα «παραδοσιακά» στερεότυπα της γυναικείας απασχόλησης προκύπτει και από έρευνα που διεξήχθη το 2000 σε 100 επιχειρήσεις στις περιφέρειες Αττικής, Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, Κρήτης, Θεσσαλίας και Ηπείρου σε ιδιοκτήτες, διευθυντές και στελέχη επιχειρήσεων, (BIC Αττικής). Οι στάσεις της πλειοψηφίας συμμετεχόντων, αντρών και γυναικών, για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι θετικές (76,5%), αλλά οι τομείς που θεωρούνται προσφορότεροι για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι, κατά σειρά ιεράρχησης: ο τουρισμός (87,8%), τα παραδοσιακά προϊόντα (86,6%), η εκπαίδευση (80,6%), οι συμβουλευτικές υπηρεσίες (66,7%) και οι αναπτυξιακές εταιρείες (57,7%).

Η τόνωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την άσκηση μιας πραγματικά αναπτυξιακής οικονομικής πολιτικής που στηρίζει ενεργά την

απασχόληση. Η γυναίκα σήμερα έχει ενισχύσει το ρόλο της στο κοινωνικό σύνολο. Στηρίζεται στις δυνάμεις της, βγαίνει από την απομόνωση, συνδυάζει περισσότερο αποτελεσματικά την οικογένεια με την καριέρα. Ταυτόχρονα, ενισχύει σε σημαντικό βαθμό την παραγωγική δυνατότητα της οικονομίας.

### **3.7 Δράσεις και Φορείς Γυναικείας Επιχειρηματικότητας**

Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας καθώς και η ισότητα ευκαιριών στην ανάπτυξη των γυναικείων επιχειρήσεων αποτελούν ζητούμενα που προκύπτουν μέσα από την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ο αριθμός διαφορετικών επιχειρήσεων που αναπτύσσεται συμβάλλει στη σταθερότητα και την ισχυροποίηση των τοπικών οικονομιών και αναδεικνύει ένα νέο ρόλο για τις γυναίκες στο συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον. Σε τοπικό επίπεδο, και ιδιαίτερα στον αγροτικό χώρο, η επιχειρηματικότητα εκτιμάται ως μέσο για την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και ενσωμάτωσής τους στη διαδικασία της ολοκληρωμένης ανάπτυξης του χώρου αυτού. Κατά καιρούς έχουν δημιουργηθεί διάφορα εργαλεία πολιτικής προκειμένου να στηριχθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα. Τέτοιοι μηχανισμοί είναι κάποιες άμεσες επιδοτήσεις, σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και φορολογικές διευκολύνσεις. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει συμπεριλάβει την επιδίωξη της διεύρυνσης της επιχειρηματικότητας στους βασικούς άξονες της Ε.Σ.Α (Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση) και η ελληνική πολιτεία εναρμονίζοντας τις πολιτικές της με τις κατευθύνσεις της Ε.Ε. έχει εντάξει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα ως ένα από τους βασικούς πυλώνες της αναπτυξιακής πολιτικής της.

Φορείς που υποστηρίζουν την γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι οι ακόλουθοι:

1. Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (Ε.Ε.Δ.Ε.Γ.Ε.) (<http://eedege.eu> )
2. Σύνδεσμος Γυναικών Επιχειρηματιών Ελλάδος (Σ.Ε.Γ.Ε.) ([www.sege.gr](http://www.sege.gr))
3. Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιά (Ε.Β.Ε.Π.) ([www.pccci.gr](http://www.pccci.gr))
4. Γυναικείος Διαβαλκανικός Επιχειρηματικός Φορέας



Ο Γυναικείος Διαβαλκανικός Επιχειρηματικός Φορέας δημιουργήθηκε από τη συνεργασία του Συνδέσμου Γυναικών Επιχειρηματιών Ελλάδος (Σ.Ε.Γ.Ε.), του Δήμου Θεσσαλονίκης και του Βιομηχανικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης (ΒΕΘ).

5. Ελληνική Εταιρεία Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) – Τομέας Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών (ΤΟΓΜΕ)( [www.eede.gr](http://www.eede.gr))

6. Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (Σ.Β.Β.Ε.)( [www.sbbe.gr](http://www.sbbe.gr)).

7. Ομοσπονδία Ελληνικών Συνδέσμων Νέων Επιχειρηματιών (Ο.Ε.Σ.Υ.Ν.Ε.)

8. Κέντρο Στήριξης της Απασχόλησης και της Επιχειρηματικότητας των Γυναικών – ΕΡΓΑΝΗ.( [www.ergani.gr](http://www.ergani.gr))

9. Μη Κερδοσκοπική Οργάνωση για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Συγκεκριμένα ο Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (ΣΕΓΕ) είναι ένας μη κυβερνητικός και μη κερδοσκοπικός οργανισμός για γυναίκες που ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ελλάδα. Είναι μέλος της Επιτροπής Εμπορίου & Ανάπτυξης του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου (ΠΟΕ), του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (ΣΒΒΕ), του Συνδέσμου Γυναικών Επιχειρηματιών της Μεσογείου (FAEME), ενώ αρκετά μέλη του συμμετέχουν στις διοικήσεις Επιμελητηρίων. Συνεργάζεται με υπουργεία, κοινωνικούς φορείς, επαγγελματικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για την προώθηση των συμφερόντων των γυναικών που ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα. Ο ΣΕΓΕ παρέχει στις γυναίκες επιχειρηματίες της Ελλάδας το περιβάλλον για να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους, προάγει τη νεανική επιχειρηματικότητα, βελτιώνει την αναγνωρισιμότητα των επιτευγμάτων τους στις επιχειρήσεις τους και προωθεί την ανάπτυξη των γυναικείων επιχειρήσεων μέσα από την έρευνα και τη πληροφόρηση. Ο ΣΕΓΕ προάγει τη δεοντολογία και την ηθική στην άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας των γυναικών, ενώ συγχρόνως αναλαμβάνει πρωτοβουλίες που αποδεικνύουν τη συναίσθηση της κοινωνικής του ευθύνης. Γενικότερα, ο ΣΕΓΕ δημιουργήθηκε με στόχο τη δικτύωση όλων των γυναικών επιχειρηματιών. Τη συλλογική αντιμετώπιση των δυσκολιών και εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες-επιχειρηματίες σήμερα, τις εμπορικές συνεργασίες και τη δικτύωση με ανάλογους φορείς των κρατών-μελών της Ε.Ε., έτσι ώστε να έχουν μια σφαιρική προσέγγιση στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και ακόμη, για να είναι περισσότερο οργανωμένες και να αντεπεξέρχονται στον

ανταγωνισμό και στις ανάγκες του επαγγελματικού και κοινωνικού εκσυγχρονισμού (<http://www.sege.gr/>).

Ο ΣΕΓΕ, απαριθμεί σήμερα περισσότερα από 450 μέλη απ' όλη την Ελλάδα, τα οποία απολαμβάνουν τη δυνατότητα να:

- Συνδέονται με γυναίκες επιχειρηματίες που έχουν παρόμοιο τρόπο σκέψης και διάθεση να μοιραστούν ιδέες, πληροφορίες και ευκαιρίες.
- Παρακολουθούν εκδηλώσεις και συνέδρια για ζωτικά θέματα που αφορούν στην επιχειρηματικότητα
- Διευρύνουν την επιχειρηματική τους δικτύωση και γνωστική βάση
- Αποκτούν πρόσβαση σε επιχειρηματικά δίκτυα της Ελλάδας και του εξωτερικού για την ανάπτυξη συνεργασιών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Συμμετέχουν και επωφελούνται από τη θέση του ΣΕΓΕ ως φορέα εκπροσώπησης για τη βελτίωση των κοινωνικών, πολιτικών και επιχειρηματικών θεμάτων που αφορούν στις γυναίκες επιχειρηματίες.
- Εκπαιδεύονται αυτές και το προσωπικό τους σε εξειδικευμένα προγράμματα και σεμινάρια
- Ενημερώνονται για επιχειρηματικά, αναπτυξιακά εθνικά και κοινοτικά προγράμματα και οικονομικά θέματα άμεσου ενδιαφέροντος.
- Συμμετέχουν σε μια κοινότητα που αναγνωρίζει τη σημασία της προσωπικής ανάπτυξης και αλλαγής.
- Ανταλλάσσουν εμπειρίες, αποκτούν πρόσβαση στη γνώση και αναζητούν νέους συνεργάτες.
- Διατηρούν και διευρύνουν δίκτυα επικοινωνίας

Πλήρη μέλη μπορούν να γίνουν όλες οι γυναίκες που κατέχουν ή διοικούν μια επιχείρηση ανεξαρτήτως μεγέθους. Τα μέλη του ΣΕΓΕ ενθαρρύνονται να λάβουν ενεργή δράση στην υποστήριξη των συναδέλφων τους και των στόχων του ΣΕΓΕ (<http://www.sege.gr/>).

Στην συνέχεια γίνεται αναφορά σε συγκεκριμένα έργα/προγράμματα που έχουν εφαρμοστεί στον ελληνικό χώρο με την βοήθεια της Ε.Ε. και στόχο είχαν και έχουν την αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας μέσα από δράσεις που την υποστηρίζουν και δίνουν ώθηση στον γυναικείο πληθυσμό να δραστηριοποιείται επιχειρηματικά.

## **Το έργο IMPLEMENT**

Πολύ σημαντικό έργο στην υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας αποτέλεσε το έργο IMPLEMENT. Χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και υλοποιήθηκε στην Αττική στο πλαίσιο του Άρθρου 6 του ΕΚΤ – Καινοτόμες προσεγγίσεις στη διαχείριση της αλλαγής, την περίοδο 2004-2006. Σκοπός του έργου ήταν η αντιμετώπιση των επιπτώσεων της αναδιάρθρωσης στην ομάδα στόχο, μέσα από την προσαρμογή στις ειδικότητες και το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας και ειδικότερα στους κλάδους ΤΠΕ και Τουρισμού που παρουσιάζουν θετική αντίδραση στην αναδιάρθρωση και ικανοποιητικούς ρυθμούς ανάπτυξης και απασχόλησης. Το έργο Implement βασίστηκε στον σχεδιασμό ενός συστήματος που θα διευκολύνει τη μετάβαση μιας ορισμένης ομάδας στόχου που η θέση της επιδεινώνεται από την διαρθρωτική αλλαγή, σε μια θέση που ευνοείται από την διαρθρωτική αλλαγή. Στο συγκεκριμένο έργο, η ομάδα στόχος ήταν οι εργαζόμενες γυναίκες σε ανειδίκευτες ή χαμηλής ειδίκευσης θέσεις εργασίας των δύο προαναφερθέντων κλάδων δραστηριότητας.

Πυρήνας του έργου αποτέλεσαν μέθοδοι και τεχνικές mentoring μέσω των οποίων, δόθηκαν νέες ευκαιρίες ανάπτυξης σε εργαζόμενες γυναίκες επιχειρήσεων Τ.Π.Ε και Τουρισμού. Στο σύνολό του, το έργο πέτυχε το στόχο του καθώς δημιουργήθηκε μια ολοκληρωμένη μέθοδος mentoring. Ουσιαστικό ρόλο στη διαμόρφωση και στην εφαρμογή συστημάτων καθοδήγησης είχαν κοινωνικοί εταίροι, εκπαιδευτικοί οργανισμοί, φορείς εκπροσώπησης της ομάδας στόχου, επιχειρήσεις, ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα του εξωτερικού με σχετική εμπειρία και τεχνογνωσία. Με την ολοκλήρωση του έργου, ειδικότερα οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν σε αυτό, μετατράπηκαν σε οργανισμούς – μάθησης, ενδυνάμωσης και ανάπτυξης του προσωπικού τους, και κυρίως των γυναικών εργαζομένων τους.

Το σύστημα καθοδήγησης που εφαρμόστηκε στο πλαίσιο του έργου, μπορεί να αποτελέσει εναλλακτική μορφή διαχείρισης και υποστήριξης του ανθρώπινου δυναμικού και να

έχει θετικά οφέλη για εργαζόμενους και επιχειρήσεις, αν εφαρμοστεί με τρόπο συστηματικό. Το Mentoring αφορά τη διαχείριση της σταδιοδρομίας και την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου και είναι στο νέο πλαίσιο, όπου ο ίδιος ο εργαζόμενος πρέπει να μπορεί να διαχειριστεί τη σταδιοδρομία του, πρέπει να μπορέσει να πάρει αποφάσεις για την προσωπική του εξέλιξη, την εκπαίδευση, τον τρόπο που θα παραμείνει και θα ανελιχθεί στην αγορά εργασίας. Γενικά αξίζει να αναφερθεί πως κέρδος υπήρξε για το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών και ανέργων και εργαζομένων, που συμμετείχαν σε μια σχέση Mentoring. Σημαντικό κέρδος υπήρξε επίσης και για τους μέντορες που συμμετείχαν στο έργο καθώς στις συναντήσεις αποτίμησης αποτελεσμάτων συχνά αναδείχθηκε το γεγονός ότι το Mentoring αποτέλεσε πηγή ικανοποίησης και χαράς για τους ίδιους (<http://www.acci.gr/>).

### **Το έργο Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών**

Το παρόν έργο με τίτλο «Επιχορήγηση για την παροχή Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών» υλοποιήθηκε από την Γενική Γραμματεία Ισότητας με την επιστημονική συμβολή του ΚΕΘΙ.

Στόχος του έργου ήταν η ενδυνάμωση των γυναικών, η προετοιμασία τους για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, η υποστήριξή τους για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και η προώθησή τους σε θέσεις απασχόλησης. Για την χρονική περίοδο 2004 - 2006, ωφελήθηκαν τελικά 9.018 γυναίκες σε όλη την χώρα. Οι παρεμβάσεις αποτελούσαν αλληλοσυμπληρούμενες υπηρεσίες:

- εξειδικευμένης πληροφόρησης
- κοινωνικής υποστήριξης
- συμβουλευτικής υποστήριξης
- δράσεων προκατάρτισης
- κατάρτισης και προώθησης στην απασχόληση μέσω των Προγραμμάτων του ΟΑΕΔ - ή άλλων φορέων (EOMMEX) (<http://www.isotita.gr/>).

## **Το σχέδιο Ίσες Δυνατότητες – Ίσες Ευκαιρίες**

Το σχέδιο δράσης με τίτλο «Ίσες Δυνατότητες – Ίσες Ευκαιρίες» αποτελεί ένα σχέδιο ολοκληρωμένης παρέμβασης υπέρ των γυναικών, που έχει ως βασική του αρχή την προώθηση της ισότητας των φύλων και τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Υλοποιείται στην Περιφέρεια Αττικής από τη ΕΣΥΕ και απευθύνεται σε 2.309 γυναίκες που διαμένουν στην περιφέρεια Αττικής (στους Νομούς Αθηνών και Πειραιώς) με στόχο την αντιμετώπιση των πολλαπλών αιτιών που ενισχύουν τον κοινωνικό τους αποκλεισμό και εμποδίζουν την επαγγελματική τους ένταξη.

Το σχέδιο δράσης έχει στόχο να προσεγγίσει το πρόβλημα της ανεργίας των γυναικών, μέσα από δράσεις:

- εξατομικευμένης συμβουλευτικής και υποστήριξης, που επικεντρώνονται στην άρση των εμποδίων που οδηγούν στην περιθωριοποίηση για την κοινωνική ένταξη, την ενδυνάμωση των ωφελούμενων γυναικών και την προετοιμασία τους στην αναζήτηση εργασίας.
- προώθησης στην απασχόληση και στην καριέρα με την ένταξή τους σε προγράμματα απασχόλησης απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας (STAGE), αυτοαπασχόλησης και ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας του ΟΑΕΔ.
- ευαισθητοποίησης, κινητοποίησης και ανάπτυξης της κοινωνικής αλληλεγγύης για την αντιμετώπιση των προβλημάτων του κοινωνικού και επαγγελματικού αποκλεισμού που υφίσταται μεγάλο μέρος του γυναικείου πληθυσμού (<http://www.see1924.gr/>).

## **Το πρόγραμμα «Ενίσχυση Γυναικείας Επιχειρηματικότητας»**

Το πρόγραμμα «Ενίσχυση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας» εγκρίθηκε από το Υπουργείο Ανάπτυξης, από τις υποβληθείσες επιχειρηματικές προτάσεις του Επιχειρηματικού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα», το οποίο είχε εγκριθεί από την Ε.Ε και αφορά την

ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Συγχρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) κατά 65% και από το Ελληνικό Δημόσιο κατά 35%.

Το πρόγραμμα αυτό αποσκοπεί στην ανάπτυξη, υποστήριξη και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε άτομα ηλικίας 21-55 ετών, οι οποίες μπορούν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά μέσω χρηματοδοτικών προγραμμάτων για την δημιουργία νέων μικρομεσαίων επιχειρήσεων στους τομείς της μετατόπισης, του εμπορίου και του τουρισμού, με έμφαση στην περιφερειακή ανάπτυξη και στην τοπική οικονομία. Ιδιαίτερη έμφαση, δίνεται στην προώθηση σύγχρονων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με στόχο τη δημιουργία δυναμικών, εξελίξιμων και ανταγωνιστικών επιχειρήσεων.

Οι επιμέρους στόχοι του προγράμματος είναι:

- Η ενίσχυση μέσω κινήτρων των γυναικών για την έναρξη άσκησης της επιχειρηματικής δραστηριότητά τους.
- Η δημιουργία νέων σύγχρονων και βιώσιμων επιχειρήσεων στους τομείς της μεταποίησης και της παροχής υπηρεσιών.
- Η αξιοποίηση του ταλέντου των γυναικών το οποίο δεν έχει αναδειχθεί σε πολλούς τομείς της επιχειρηματικής αρένας.
- Η υποστήριξη της ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας με την αξιοποίηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών, καθώς και την εκμετάλλευση των δυνατοτήτων της κοινωνίας της πληροφορίας και της γνώσης, για την παραγωγή και εμπορία έξυπνων προϊόντων και υπηρεσιών.

Ειδικότερα, υπάρχει δράση που αφορά την ενίσχυση γυναικών μέχρι 55 ετών, για την εκκίνηση επιχειρηματικής δραστηριότητας που εντάσσεται στις παρακάτω κατηγορίες:

- στην μεταποίηση και την παροχή υπηρεσιών
- στο ηλεκτρονικό εμπόριο
- σε πεδία της Νέας - Κοινωνικής Οικονομίας (π.χ. περιβάλλον) και των συνδεδεμένων με αυτές υπηρεσιών.

Φορέας υλοποίησης είναι ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρών-Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας Ανώνυμη Εταιρία (EOMMEX A.E.), ο οποίος έχει αναλάβει την ευθύνη της

διαχείρισης και της παρακολούθησης υλοποίησης του. Ειδικότερα η EOMMEX A.E. αναλαμβάνει:

- την ενημέρωση και πληροφόρηση των ενδιαφερομένων σε όλα τα θέματα που σχετίζονται με το πρόγραμμα
- την εκτύπωση και διανομή του αναγκαίου υλικού
- την οργάνωση της απαραίτητης υποδομής και την παραλαβή, ταξινόμηση και καταχώριση των προτάσεων, τον έλεγχο των τυπικών προϋποθέσεων συμμετοχής και των απαραίτητων δικαιολογητικών και την παροχή κάθε μέσου που απαιτείται για την πλήρη διοικητική υποστήριξη του προγράμματος
- την υποστήριξη της διαδικασίας αξιολόγησης και ένταξης των προτάσεων στο πρόγραμμα με κατάλληλους εισηγητές στα αρμόδια όργανα
- την παρακολούθηση της πορείας υλοποίησης και ολοκλήρωσης των έργων, τη διεκπεραίωση των διαδικασιών πληρωμής των δικαιούχων και την εισήγηση επί των θεμάτων αυτών στα αρμόδια όργανα σύμφωνα με τις διατάξεις των κανονισμών.

Μέσα από το πρόγραμμα αυτό υπάρχει μία σημαντική αύξηση της ανταπόκρισης από τις γυναίκες επιχειρηματίες, η οποία φθάνει στο 58,8% ως προς τον αριθμό των εγκεκριμένων προτάσεων, στο ύψος του 64,9% ως προς το ύψος του συνολικού εγκεκριμένου προϋπολογισμού των προτάσεων και στο ύψος του 54,47% ως προς τις νέες θέσεις εργασίας και αυτοαπασχόλησης (<http://www.diaxeiristiki.gr/>).

### **Η Κοινωνική Πρωτοβουλία «Απασχόληση» (άξονας NOW)**

Μια πολύ γνωστή δράση στα πλαίσια της υποστήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι η κοινωνική πρωτοβουλία «Απασχόληση». Ο στόχος της, είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, η βελτίωση των μηχανισμών λειτουργίας της αγοράς εργασίας με στόχο την τόνωση της απασχόλησης και την προώθηση της κοινωνικής αλληλεγγύης στην Ε.Ε. Οι άξονες της περιλαμβάνουν συντονισμένα μέτρα για την γυναίκα, τα οποία αποσκοπούν:

- στην προώθηση ίσων δυνατοτήτων απασχόλησης για τις γυναίκες, κυρίως όσον αφορά τα μέτρα κατάρτισης, την πρόσβαση σε θέσεις απασχόλησης του μέλλοντος και σε θέσεις ανώτερων στελεχών
- στη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες και άλλων μειονεκτικών ομάδων
- στην προώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας των νέων και ιδιαίτερα εκείνων που δεν διαθέτουν βασικά προσόντα ή κατάρτιση.

Στόχος της παρούσας δράσης είναι η προαγωγή της ισότητας των ευκαιριών απασχόλησης και κατάρτισης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επίσης στοχεύει στο να περιορίσει την ανεργία των γυναικών, να βελτιώσει τη θέση όσων είναι ήδη ενταγμένες στο εργατικό δυναμικό και να αναπτύξει καινοτόμες στρατηγικές, ώστε να ανταποκριθεί στις μεταβολές, στην οργάνωση της εργασίας και στις απαιτήσεις για θέσεις απασχόλησης. Απευθύνεται σε γυναίκες άνεργες με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα, εργαζόμενες με χαμηλή ή ανεπείκαιρη εξειδίκευση, εργαζόμενες που στοχεύουν σε θέσεις διοικητικής ευθύνης, γυναίκες επιχειρηματίες και όσες αντιμετωπίζουν πρόσθετα κοινωνικά εμπόδια.

### **Γ' ΚΠΣ**

Το 3<sup>ο</sup> Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης που δόθηκε την χρονική περίοδο 2004-2008 προάγει την ισότητα των φύλων, μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών, σε συνδυασμό με την εφαρμογή των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών. Η βασική αρχή του πλαισίου στήριξης ήταν η προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, διαμορφώνεται μια στρατηγική ισότητας των φύλων, η οποία δεν περιορίζεται σε εξειδικευμένα μέτρα στήριξης των γυναικών, αλλά έχει ως αποτέλεσμα την κινητοποίηση των πολιτικών μέτρων.

Το πεδίο δράσης του πλαισίου, προέβλεπε χρηματοδότηση ύψους 11,8% του συνόλου των κονδυλίων του ΕΚΤ με πρωταρχικό στόχο την αύξηση του ποσοστού γυναικείας απασχόλησης κατά την περίοδο αυτή, ώστε να πλησιάσει τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο του 50%, με παράλληλη μείωση της ανεργίας των γυναικών.



Ειδικότερα οι ενέργειες που περιλαμβάνονται στο πλαίσιο αφορούν την βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των προοπτικών επαγγελματικής τους εξέλιξης, με την εφαρμογή ειδικών μέτρων που στόχο έχουν την ανάπτυξη ολοκληρωμένης προσέγγισης, για την αντιμετώπιση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όσον αφορά την πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτού του πεδίου πολιτικής περιλαμβάνει αφενός ανάπτυξη συμβουλευτικής ώστε να γίνει πιο εύκολη η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και αφετέρου την υποστήριξη των γυναικών εντός των εργασιών με σκοπό την προαγωγή της επιχειρηματικότητας. Επίσης δίνεται έμφαση στην δημιουργία επιχειρήσεων από τις γυναίκες και διερευνάται η ικανότητα και βελτίωση των υπηρεσιών όπως είναι η φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων, όσον αφορά την ποιότητα αυτών, προκειμένου να απλοποιηθεί ο ρόλος των γυναικών σε αυτές τις υπηρεσίες. Έτσι η γυναίκα μπορεί να συμφιλιώσει τόσο τον επαγγελματικό όσο και τον οικογενειακό βίο της. Τέλος υποστηρίζεται η συμμετοχή των γυναικών στα πεδία λήψης αποφάσεων (Σαλαβού, 2006).

Τόσο το Γ όσο και το Β πλαίσιο στήριξης περιείχαν καλές πρακτικές προκειμένου να βελτιωθεί η ανεπαρκής τόσο ποσοτικά, όσο και ποιοτικά, κοινωνική υποδομή της χώρας και τη διευκόλυνση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι βασικότερες πρακτικές και καινοτομίες είναι:

- πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι»
- βρεφονηπιακοί σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών
- Ολοήμερο σχολείο
- Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.)
- Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.)
- Θεσμοθέτηση της άδειας θηλασμού διάρκειας 9 μηνών με αποδοχές.

## Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα

Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα αποτελούν ένα εργαλείο ανάπτυξης των περιφερειών, οι οποίες οφείλουν να διαδραματίσουν πρωταγωνιστικό ρόλο στο κοινωνικό και οικονομικό μοντέλο της Ευρώπης. Τα προγράμματα προβλέπουν δράσεις που στοχεύουν στην πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας και στην προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους και όλες, όσον αφορά την πρόσβαση στην περιφερειακή και τοπική αγορά εργασίας, καθώς και δράσεις ανάπτυξης υπηρεσιών φροντίδας τόσο για παιδιά όσο και για άτομα τρίτης ηλικίας. Τα Π.Ε.Π στοχεύουν στην ανάπτυξη της ελληνικής περιφέρειας, υιοθετώντας μέτρα για τη μείωση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Ειδικότερα αποσκοπούν στη:

1. βελτίωση και αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης.
2. κοινωνική ενσωμάτωση.
3. κοινωνική και οικονομική ενδυνάμωση υποβαθμισμένων αστικών, και αγροτικών περιοχών
4. προστασία και αξιοποίηση του περιβάλλοντος (Ντερμανάκης, 2004).

Η διάσταση της ισότητας των φύλων είναι ένα στοιχείο που έχει ληφθεί υπόψη σε όλα τα Π.Ε.Π. και εξειδικεύεται στις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών και στις δράσεις ενδυνάμωσης της ισότητας των φύλων με τις ακόλουθες βασικές κατηγορίες παρεμβάσεων:

- Ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και απασχόλησης και προώθηση της ισότητας των φύλων,
- Υποστήριξη της λειτουργίας δομών παροχής κοινωνικών υπηρεσιών (βρεφονηπιακών σταθμών, κέντρων για την υποστήριξη ηλικιωμένων ατόμων, υπηρεσιών φροντίδας και υποστήριξης στο σπίτι).
- Παροχή κινήτρων για τη δημιουργία και τη στήριξη γυναικείων επιχειρήσεων και συνεταιρισμών με την παροχή τεχνογνωσίας σε θέματα σχεδιασμού, υλοποίησης και διαχείρισης και δημιουργία και υποστήριξη δικτύων γυναικείων επιχειρήσεων.
- Δράσεις για την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό μικρών μονάδων παραδοσιακής βιοτεχνίας (προώθηση παραδοσιακών προϊόντων, λαϊκή τέχνη, μεταποίηση και εμπορία τοπικών προϊόντων διατροφής κ.ά.).

- Δράσεις για την ανάπτυξη υπηρεσιών που σχετίζονται με τουριστικά καταλύματα, την προώθηση της εγχώριας κουζίνας κ.ά.

Οι παραπάνω κατηγορίες παρέμβασης έχουν θετική συμβολή στην προώθηση της επιχειρηματικότητας και απασχόλησης των γυναικών αλλά και στην προώθηση της ισότητας των γυναικών και των ανδρών στις κοινωνικοπολιτικές υποχρεώσεις τους (Παπαγιαννοπούλου και Παπαρούνη, 2005).

## **Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup> : Έρευνα**

### **4.1 Εισαγωγή**

Η μεθοδολογία θεωρείται καθοριστικό κεφάλαιο για την έρευνα επειδή σε αυτό αναλύεται η διαδικασία που ακολουθήθηκε από τον ερευνητή για την περάτωσή της. Στην παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματοποιήθηκε τόσο πρωτογενής όσο και δευτερογενής έρευνα. Για την πιο ολοκληρωμένη ανάλυση του θέματος πρέπει να δοθεί μεγάλη σημασία τόσο στην πρωτογενή έρευνα όσο και στην βιβλιογραφία που παρουσιάστηκε στα προηγούμενα κεφάλαια τα οποία αποτελούν τη δευτερογενή έρευνα και βασίζονται σε άρθρα ελληνικά και ξενόγλωσσα, βιβλία και στο διαδίκτυο. Τα κείμενα αυτά αποτελούν την βάση για τη σωστή ανάλυση των ερωτηματολογίων και την εξαγωγή χρήσιμων και ολοκληρωμένων συμπερασμάτων. Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα που έγινε στο Νομό Λασιθίου σε γυναίκες που ζουν και εργάζονται ή όχι, στην περιοχή.

### **4.2 Στόχοι Έρευνας**

Στα πλαίσια ολοκλήρωσης της συγκεκριμένης πτυχιακής εργασίας, διεξήχθη εμπειρική έρευνα, για την υποστήριξη του θεωρητικού πλαισίου της. Στόχος της πτυχιακής εργασίας είναι μέσα από τις απόψεις των γυναικών που ζουν στο Νομό Λασιθίου, να διαπιστωθεί σε ποιο βαθμό είναι αναπτυγμένη η γυναικεία επιχειρηματικότητα και ποιες οι προοπτικές περαιτέρω ανάπτυξής της στον νομό.

Οι επιμέρους στόχοι της έρευνας που διενεργείται εδώ είναι να παρουσιάσει:

- Ποιες δυσκολίες και ποια τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στο νομό;
- Σε ποιο βαθμό έχουν στηριχθεί οι υπάρχουσες γυναικείες επιχειρήσεις από το κράτος με επιδοτούμενα και εκπαιδευτικά προγράμματα

- Τι είδους και σε ποιον τομέα παραγωγής επιλέγουν οι γυναίκες να δραστηριοποιηθούν επαγγελματικά στην περιοχή.
- Ποια τα βασικά θετικά στοιχεία που παρέχει η περιοχή αυτή και πρέπει να αξιοποιηθούν για την δημιουργία επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.
- Τέλος τι χρειάζεται να γίνει, προκειμένου να αυξηθεί και να ενισχυθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα στο νομό.

### **4.3 Σχεδιασμός Ερωτηματολογίου**

Υπάρχουν δύο είδη μεθόδων συλλογής πρωτογενών στοιχείων, η ποσοτική έρευνα και η ποιοτική έρευνα. Η ποιοτική έρευνα χρησιμοποιεί μεθόδους με τη μορφή συζήτησης, η οποία διεξάγεται από εξειδικευμένους κοινωνικούς επιστήμονες. Η ποσοτική έρευνα βασίζεται στη συλλογή ποσοτικών στοιχείων από μεγάλα δείγματα πληθυσμού με την χρήση συνήθως κάποιου δομημένου ερωτηματολογίου. Στόχο έχει την εξαγωγή στατιστικών συμπερασμάτων τα οποία αντικατοπτρίζουν τη συμπεριφορά και τις απόψεις ολόκληρου του πληθυσμού.

Για την εμπειρική ανάλυση της συγκεκριμένης πτυχιακής, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ποσοτικής ανάλυσης μέσω πρωτογενούς έρευνας. Ο προσδιορισμός και η διατύπωση των ζητούμενων μιας ποσοτικής κοινωνικής έρευνας στηρίζονται σε κάποιες βασικές υποθέσεις εργασίας, των οποίων απαιτείται η περαιτέρω διερεύνηση, ούτως ώστε να διαπιστωθεί κατά πόσον αυτές ισχύουν και να αποτυπωθεί η υφιστάμενη κατάσταση στο συγκεκριμένο πλαίσιο αναφοράς. Στις ποσοτικές έρευνες χρησιμοποιείται ευρύτατα η συμπλήρωση ερωτηματολογίων έτσι και εδώ η έρευνα στηρίχθηκε στη μέθοδο του ερωτηματολογίου. Η δημιουργία του ερωτηματολογίου και η μορφή των ερωτήσεων του είναι καίριας σημασίας σε μία έρευνα, εφόσον το ίδιο το ερωτηματολόγιο είναι το μέσο με το οποίο επιτυγχάνεται αυτή. Το ερωτηματολόγιο πάντα πρέπει να συνοδεύεται από μία επιστολή η οποία θα κάνει σαφή τον σκοπό της έρευνας, θα εξηγήει πως έγινε η επιλογή του αποδέκτη του ερωτηματολογίου και το γιατί ο αποδέκτης θα πρέπει να συμμετάσχει στην έρευνα αυτή.

Στην παρούσα εργασία, σχεδιάστηκε ένα ερωτηματολόγιο με ένα σύνολο ερωτήσεων που απευθύνεται σε γυναίκες που δραστηριοποιούνται στο νομό. Το παρόν ερωτηματολόγιο

περιέχει ένα σύνολο ερωτήσεων που χωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται ερωτήσεις δημογραφικού περιεχομένου για τους ερωτηθέντες όπου συλλέγονται πληροφορίες για την μόρφωση, την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών. Στην επόμενη ενότητα που αποτελεί και την βασική ενότητα του ερωτηματολογίου, περιέχονται ερωτήσεις για την γυναικεία επιχειρηματικότητα του νομού. Ειδικότερα υπάρχουν ερωτήσεις που ανήκουν σε δύο υπο-ομάδες. Η πρώτη περιλαμβάνει γυναίκες που δεν έχουν κάποια επιχείρηση δικιά τους ή είναι άνεργες, ενώ στην δεύτερη υπάρχουν γυναίκες που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά.

Ο πληθυσμός που διεξήχθη η έρευνα επιλέχθηκε με δειγματοληψία. Η μαθηματική δειγματοληψία στηρίζεται στη θεωρία των πιθανοτήτων και τη στατιστική. Και στους δύο αυτούς κλάδους των μαθηματικών η έννοια του «τυχαίου» είναι βασική και αυστηρά ορισμένη. Επειδή, όπως θα δούμε, το αντιπροσωπευτικό υποσύνολο, το δείγμα, δεν είναι παρά ένα «τυχαίο υποσύνολο» του πληθυσμού, πρέπει να διευκρινίσουμε πως το «τυχαίο» δε συμπίπτει μ' αυτό που στη καθημερινή ζωή λέμε «στην τύχη». Ο βασικότερος παράγοντας που μας κάνει να επιλέγουμε την δειγματοληψία αντί της απογραφής, είναι οπωσδήποτε η αδυναμία να πραγματοποιηθεί απογραφή είτε για λόγους αντικειμενικούς είτε για λόγους οικονομίας, μια και το κόστος μιας έρευνας είναι συνήθως ανάλογο του αριθμού των στοιχείων που εξετάζονται. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο νομό παρουσία του ερευνητή σε διερχόμενο πληθυσμό. Το δείγμα αποτελείται από ένα σύνολο 31 ερωτηθέντων οι οποίοι απάντησαν στις ερωτήσεις.

Κατά την διάρκεια της έρευνας παρουσιάστηκαν κάποιες δυσκολίες οι οποίες συνέβαλαν στο να καθυστερήσει η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Πρώτα απ' όλα ήταν η άρνηση και η καχυποψία των ερωτηθέντων ως προς την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Ένας σημαντικός αριθμός, περίπου 20 γυναικών δεν δέχτηκαν να ακούσουν το λόγο της επικοινωνίας, ή όσοι επέλεξαν να το κάνουν, αρνήθηκαν να συμμετέχουν, επικαλούμενοι διάφορους λόγους, όπως φόρτο εργασίας, άγνοια του θέματος, αδιαφορία ως προς το θέμα. Θα πρέπει να τονιστεί πως παρόλο που αναλύθηκε ο σκοπός της έρευνας καθώς και η διασφάλιση της τήρησης ανωνυμίας από πλευράς ερωτηθέντων, απάντησαν οι 31 από τις ερωτηθέντες. Κλείνοντας, στις δυσκολίες συμπεριλαμβάνονται και οι περιπτώσεις κατά τις οποίες οι ερωτηθέντες δεν είχαν πλήρη αντίληψη σχετικά με το περιεχόμενο ορισμένων ερωτήσεων. Από την πλευρά μας, προσπαθήσαμε να επεξηγήσουμε πάνω στις απορίες τους, όπως ο σκοπός της έρευνας και η διαδικασία που θα ακολουθήσουν για να γίνει η σωστή συμπλήρωση των

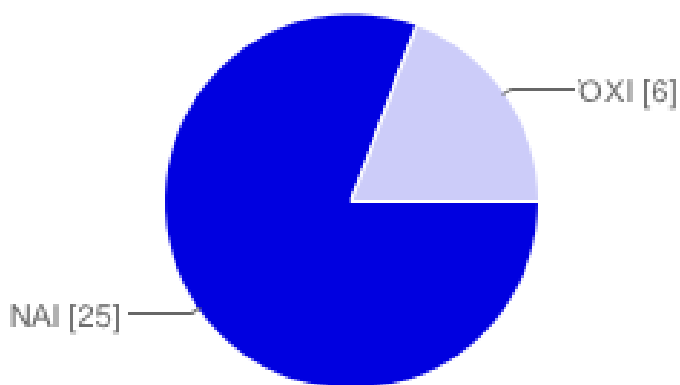
ερωτηματολογίων και να βοηθήσουμε στην κατανόηση των ερωτήσεων με τέτοιο τρόπο, ώστε να δίδονται οι απαντήσεις (όπως και γινόταν), χωρίς να κατευθύνουμε ή να επηρεάζουμε με τις οδηγίες μας.

#### **4.4 Αποτελέσματα Έρευνας**

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται και σχολιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από το σύνολο των απαντήσεων των ερωτηθέντων. Κάτω από κάθε διάγραμμα, αναφέρεται ο αναλυτικός πίνακας της κάθε ερώτησης. Αρχικά παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της πρώτης ενότητας των δημογραφικών και στην συνέχεια της κεντρικής ενότητας του θέματος.

### **Δημογραφικά**

#### **Κατάγεστε από το Ν. Λασιθίου**

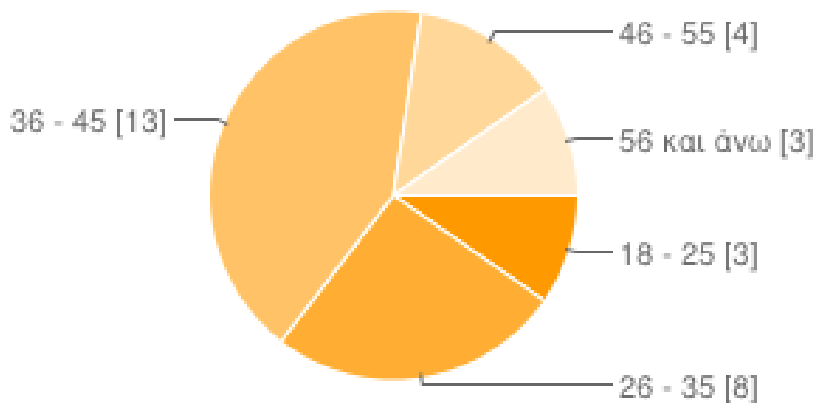


ΝΑΙ    25    81%

ΌΧΙ **6** 19%

Η έρευνα έλαβε χώρα στο νομό Λασιθίου και συγκεκριμένα στον Άγιο Νικόλαο. Σκοπός της παρούσας ερώτησης είναι να αξιολογήσει τι ποσοστό από τους ερωτηθέντες προέρχεται από το Λασιθί όσον αφορά την καταγωγή του. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων 81% κατάγεται από το Λασιθί με μόλις το 19% να κατοικεί μεν στο νομό αλλά να μην κατάγεται από την περιοχή.

### Ηλικία

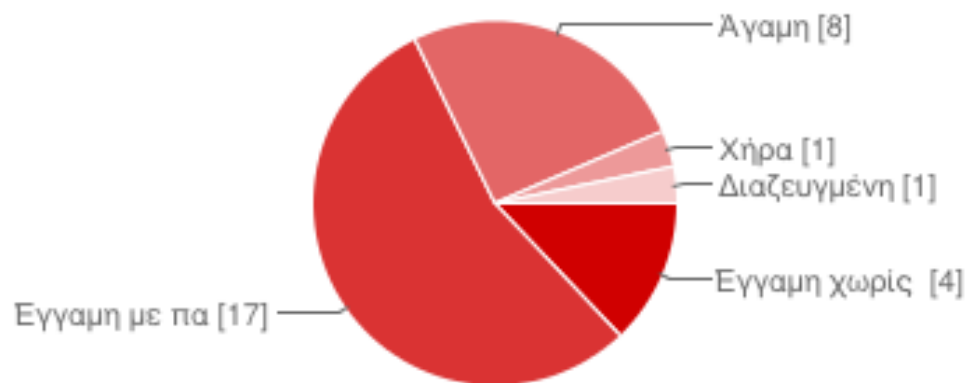


18 - 25	<b>3</b>	10%
26 - 35	<b>8</b>	26%
36 - 45	<b>13</b>	42%
46 - 55	<b>4</b>	13%
56 και άνω	<b>3</b>	10%

Η ηλικιακή ομάδα που κατατάσσεται η πλειοψηφία των ερωτηθέντων γυναικών είναι από 36 – 45 χρονών σε ποσοστό 42%. Ακολουθούν η νεότερη κλίμακα 26 – 35 χρονών με ποσοστό 26% ενώ το ίδιο σχεδόν ποσοστό μοιράζονται οι άλλες ηλικιακές ομάδες.



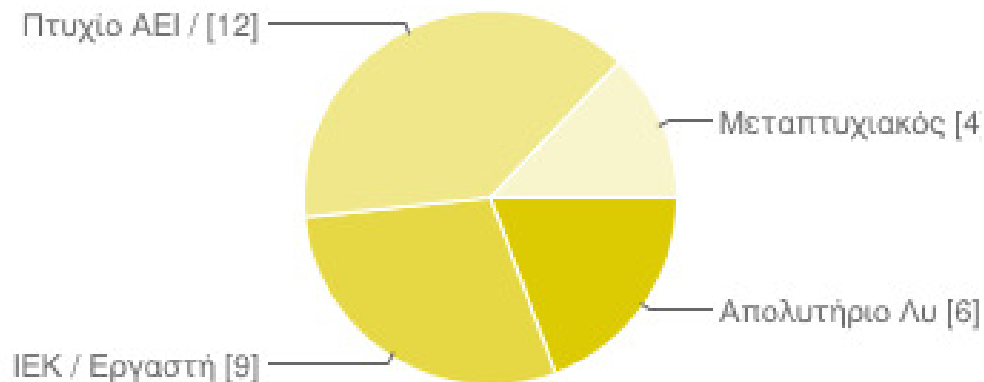
## Οικογενειακή Κατάσταση



Έγγαμη χωρίς παιδιά	<b>4</b>	13%
Έγγαμη με παιδιά	<b>17</b>	55%
Αγαμη	<b>8</b>	26%
Χήρα	<b>1</b>	3%
Διαζευγμένη	<b>1</b>	3%

Στην ερώτηση για την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών η πλειοψηφία σε ποσοστό 55% είναι γυναίκες έγγαμες με παιδιά, ακολουθούν σε ποσοστό 26% ανύπαντρες γυναίκες ενώ οι έγγαμες χωρίς παιδιά καταλαμβάνουν το 13%.

## Μορφωτικό Επίπεδο

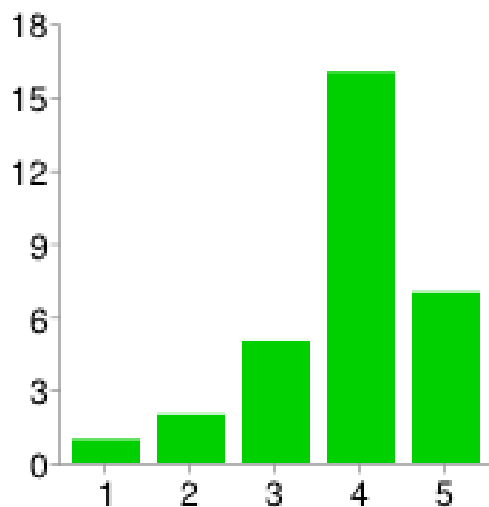


Απολυτήριο Λυκείου	<b>6</b>	19%
ΙΕΚ / Εργαστήριο Ελευθέρων Σπουδών / Κολλέγιο	<b>9</b>	29%
Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ	<b>12</b>	39%
Μεταπτυχιακός / Διδακτορικός Τίτλος	<b>4</b>	13%

Στην ερώτηση για το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων γυναικών, η πλειοψηφία 39% κατέχει κάποιον τίτλο ανωτάτης ή ανωτέρας σχολής, ενώ το 29% έχει κάποιο πτυχίο από ΙΕΚ, ή εργαστήριο ελευθέρων σπουδών ή κολλέγιο. Απολυτήριο Λυκείου κατέχει το 19%.

## Επιχειρηματικότητα στο Ν. Λασιθίου

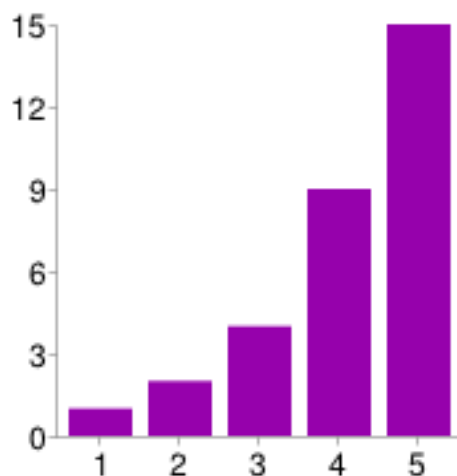
Σε ποιο βαθμό ο Νομός προσφέρει δυνατότητες για επιχειρηματική δράση των γυναικών που ζουν εδώ; (1=καθόλου, 2 = ελάχιστη, 3=μέτριο, 4=αρκετά, 5=πάρα πολύ)



1	<b>1</b>	3%
2	<b>2</b>	6%
3	<b>5</b>	16%
4	<b>16</b>	52%
5	<b>7</b>	23%

Στην παρούσα ενότητα των ερωτήσεων μελετάται η γυναικεία επιχειρηματικότητα στο Νομό Λασιθίου. Συγκεκριμένα, στην παρούσα ερώτηση γίνεται μια εισαγωγή καθώς ερευνάται ο βαθμός τον οποίο, οι γυναίκες που συμμετέχουν στην έρευνα, θεωρούν πως ο νομός προσφέρει σε ότι αφορά τις δυνατότητες ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην περιοχή. Από τα αποτελέσματα βλέπουμε πως η πλειοψηφία σε ποσοστό 52% θεωρεί πως οι δυνατότητες που προσφέρει ο νομός είναι σε μεγάλο βαθμό. Πολύ μικρό ποσοστό μόλις 9% θεωρεί λίγες τις δυνατότητες.

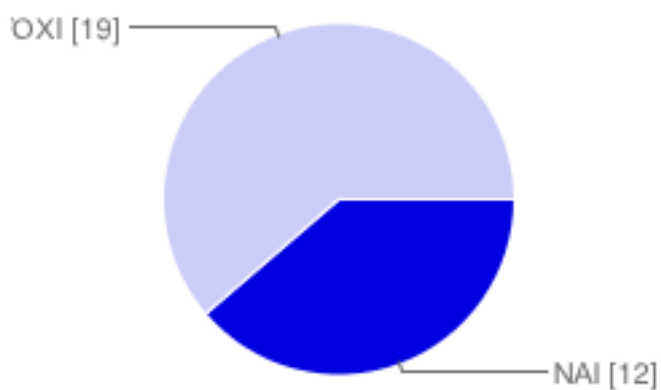
**Πόσο σημαντικό θεωρείτε ότι είναι να δημιουργήσετε την δική σας επιχείρηση;**  
**(1=Εντελώς Ασήμαντο, 2= Λίγο Σημαντικό, 3= Μέτρια Σημαντικό, 4=Σημαντικό, 5=Εξαιρετικά Σημαντικό)**



1	<b>1</b>	3%
2	<b>2</b>	6%
3	<b>4</b>	13%
4	<b>9</b>	29%
5	<b>15</b>	48%

Στην ερώτηση αυτή μελετάται η σημασία που έχει για τις γυναίκες που συμμετέχουν στην έρευνα, η δημιουργία δικής τους επιχείρησης και κατ' επέκταση ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας. Από τα αποτελέσματα προκύπτει πως για την πλειοψηφία των γυναικών 77%, η δημιουργία δικής τους επιχείρησης είναι σημαντικό ή και εξαιρετικά σημαντικό για τις ίδιες. Μόλις 3 άτομα απαντήσαν αρνητικά στην συγκεκριμένη ερώτηση, δείγμα που δείχνει την σπουδαιότητα ανάπτυξης και ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης.

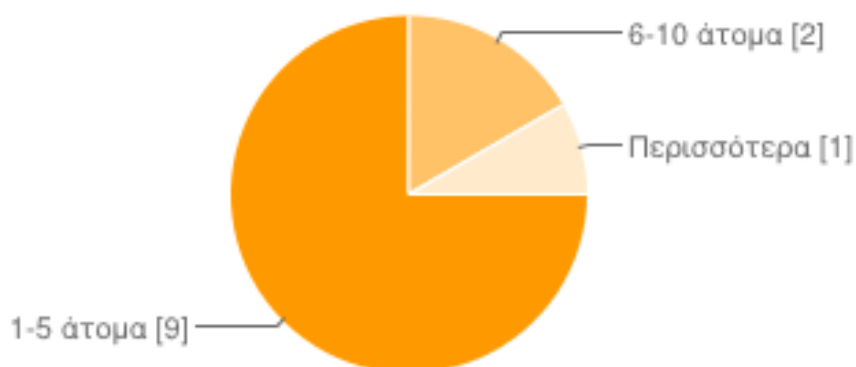
### **Έχετε δική σας Επιχείρηση**



ΝΑΙ	<b>12</b>	39%
ΌΧΙ	<b>19</b>	61%

Ενθαρρυντικά είναι τα αποτελέσματα της παρούσας ερώτησης, μιας και διαπιστώνεται πως ένα σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων 39% έχουν δικιά τους επιχείρηση. Η πλειοψηφία σε ποσοστό 61% δεν έχει δικιά της επιχείρηση.

### Μέγεθος Επιχείρησης

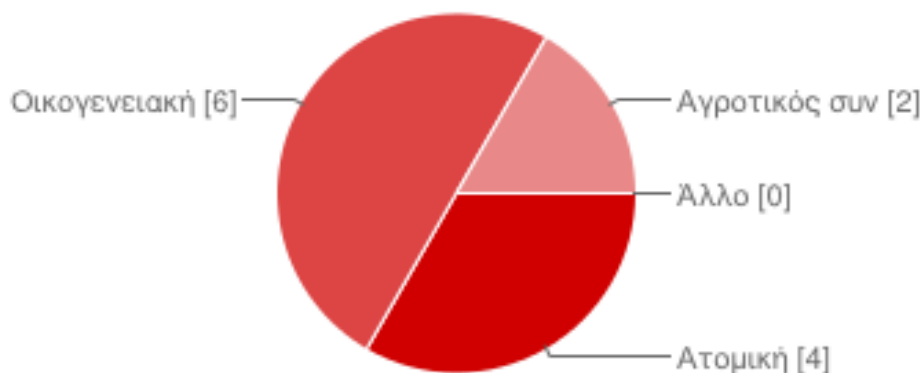


1-5 άτομα	<b>9</b>	75%
-----------	----------	-----

6-10 άτομα	<b>2</b>	17%
Περισσότερα	<b>1</b>	8%

Από το 39% που προαναφέρθηκε στην προηγούμενη ερώτηση πόσοι έχουν ή δραστηριοποιούνται σε μια επιχείρηση, η πλειοψηφία αποτελείται από επιχειρήσεις 1-5 ατόμων σε σύνολο δηλαδή 75% από τα άτομα που έχουν επιχειρήσεις. Ακολουθούν σε ποσοστό 17% επιχειρήσεις 6-10 ατόμων ενώ μόλις το 8% είναι επιχειρήσεις περισσότερων ατόμων.

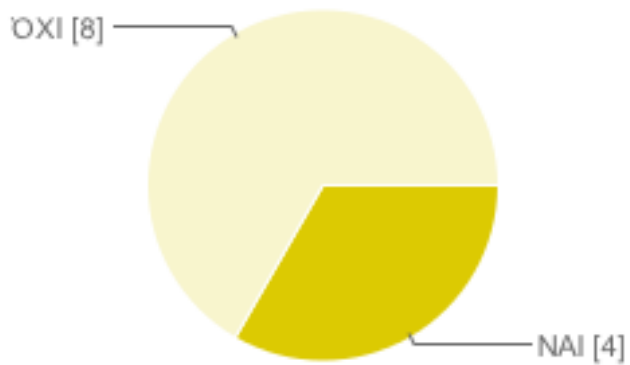
### Είδος Επιχείρησης



Ατομική	<b>4</b>	33%
Οικογενειακή	<b>6</b>	50%
Αγροτικός συναιτερισμός	<b>2</b>	17%
Άλλο	<b>0</b>	0%

Το είδος των επιχειρήσεων είναι κυρίως οικογενειακές σε ποσοστό 50% ενώ ακολουθούν ατομικές σε ποσοστό 33% και αγροτικοί συνεταιρισμοί σε ποσοστό 17%

### Η επιχείρησή σας έχει υιοθετήσει ή δημιουργήσει κάποιο είδος καινοτομίας

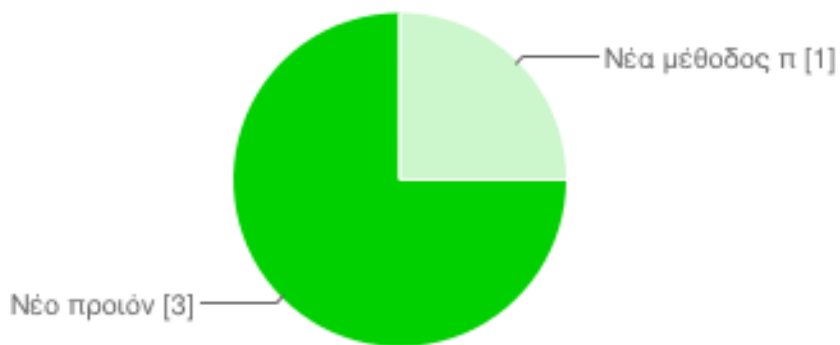


NAI **4** 33%

OXI **8** 67%

Από τις επιχειρήσεις αυτές, η πλειοψηφία σε ποσοστό 67% δεν έχει υιοθετήσει κάποιο είδος καινοτομίας ενώ ένα σημαντικό ποσοστό 33% το έχει πραγματοποιήσει.

**Αν ναι πρόκειται για**

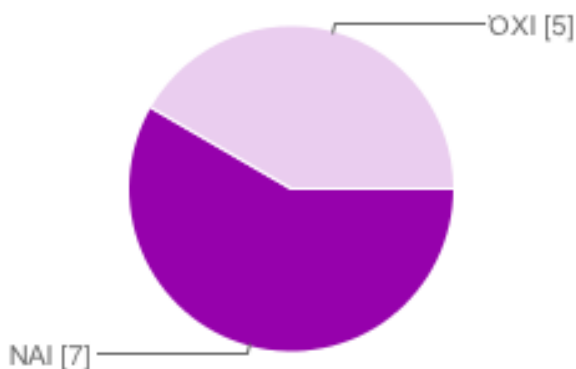


Νέο προϊόν **3** 75%

Νέα μέθοδος προώθησης **1** 25%

Από τις επιχειρήσεις που έχουν υιοθετήσει ή δημιουργήσει κάποια καινοτομία σε ποσοστό 75% αυτή η καινοτομία είναι κάποιο προϊόν ενώ το 25% μία επιχείρηση στο σύνολο των 4, έχει υιοθετήσει κάποια καινοτομική μέθοδο προώθησης.

**Έχει ενισχυθεί η επιχείρησή σας από φορείς ή κοινοτικά προγράμματα;**

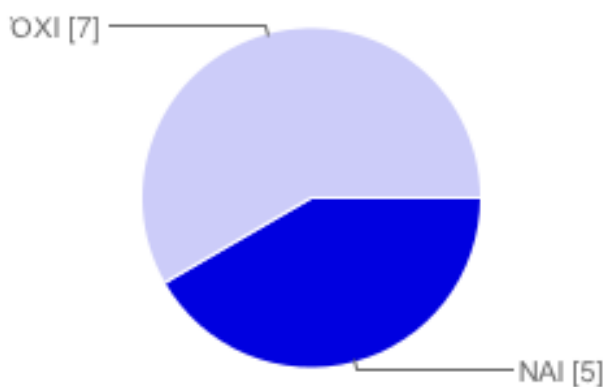


NAI 7 58%

OXI 5 42%

Στην παρούσα ερώτηση, που αναφέρεται ομοίως στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην περιοχή, η πλειοψηφία 58% έχει ενισχυθεί από φορείς και κοινοτικά προγράμματα, ενώ το 42% δεν έχει λάβει κάποια βοήθεια.

**Έχετε παρακολουθήσει κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα σχετικά με τις δραστηριότητες της επιχείρησής σας;**

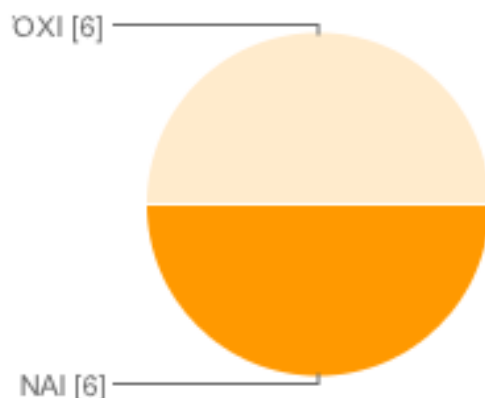




ΝΑΙ	5	42%
ΌΧΙ	7	58%

Αντιστρόφως ανάλογα σε σχέση με την προηγούμενη ερώτηση είναι τα ποσά στην συγκεκριμένη που ερευνά αν από τις υπάρχουσες γυναικείες επιχειρήσεις, οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν παρακολουθήσει κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Η πλειοψηφία δηλώνει αρνητικά ενώ το 42% θετικά.

**Θεωρείται ότι οι πελάτες έχουν διαφορετική συμπεριφορά απέναντι σας και απέναντι σε άνδρες που κάνουν ακριβώς την ίδια δουλειά στο Νομό;**

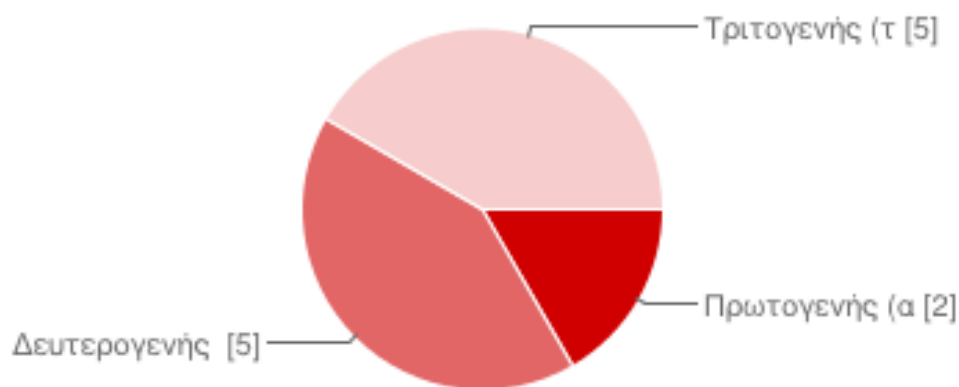


ΝΑΙ	6	50%
ΌΧΙ	6	50%

Σε ερώτηση για το αν οι πελάτες των γυναικείων επιχειρήσεων έχουν διαφορετική αντιμετώπιση προς αυτές, έναντι ανδρών που δραστηριοποιούνται στο νομό, στον ίδιο τομέα, η

ερώτηση ανέδειξε μια διαφορούμενη στάση, καθώς οι απαντήσεις είναι μοιρασμένες σε Ναι και Όχι.

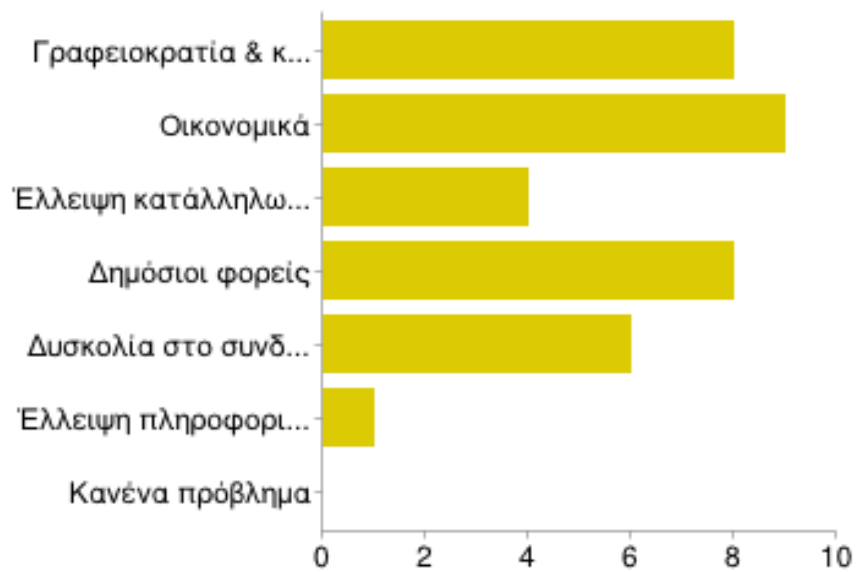
**Σε ποιον τομέα έχετε δραστηριοποιηθεί;**



Πρωτογενής (αγροτικές εκμεταλλεύσεις)	2	16%
Δευτερογενής (βιομηχανική ανάπτυξη – επενδύσεις με βάση την καινοτομία)	5	42%
Τριτογενής (τουρισμός, χονδρικό εμπόριο κτλ)	5	42%

Οι επιχειρήσεις αυτές δραστηριοποιούνται σε ποσοστό 42% στον δευτερογενή τομέα, ενώ το ίδιο ποσοστό 42% έχουμε και στον τριτογενή τομέα. Μόλις το 16% δραστηριοποιείται στον πρωτογενή τομέα με αγροτικές εκμεταλλεύσεις.

**Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίσατε , πριν από την έναρξη της επιχείρησης;**



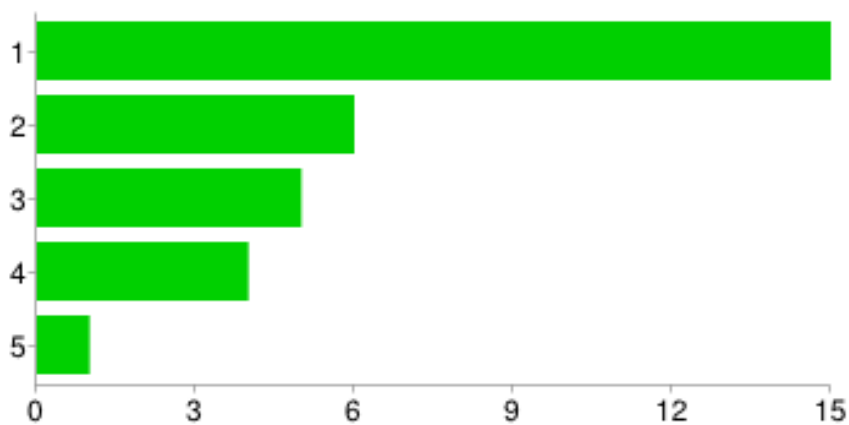
Γραφειοκρατία & καθυστέρηση διαδικασιών	<b>8</b>	26%
Οικονομικά	<b>9</b>	29%
Έλλειψη κατάλληλων διασυνδέσεων & γνωριμιών	<b>4</b>	13%
Δημόσιοι φορείς	<b>8</b>	26%
Δυσκολία στο συνδυασμό καριέρας & οικογένειας	<b>6</b>	19%
Έλλειψη πληροφοριών & συμβουλών για το πώς θα ξεκινήσω την επιχείρηση	<b>1</b>	3%
Κανένα πρόβλημα	<b>0</b>	0%

Στην παρούσα ερώτηση δόθηκε η δυνατότητα στις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα και που έχουν κάποιο είδος επιχείρησης, να επιλέξουν μέχρι 3 προβλήματα που αντιμετώπισαν πριν την έναρξη λειτουργίας της επιχείρησής τους. Με σειρά λοιπόν προτεραιότητας τα σημαντικότερα προβλήματα που παρουσιάστηκαν ήταν τα οικονομικά προβλήματα σε ποσοστό 29%, ενώ την δεύτερη θέση σε ποσοστό 26% μοιράζονται τόσο οι δημόσιοι φορείς όσο και η γραφειοκρατία και η καθυστέρηση των διαδικασιών. Ακολουθεί σε ποσοστό 19% η δυσκολία συνδυασμού καριέρας και οικογένειας, ενώ μικρότερο ποσοστό λαμβάνουν η έλλειψη κατάλληλων διασυνδέσεων και πληροφοριών για το πως θα ξεκινήσει κάποιος μια επιχείρηση.

**Ποιες δυσκολίες θεωρείτε ότι αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στο Νομό;  
(Αξιολογείστε τα παρακάτω με κλίμακα από 1= εντελώς ασήμαντο έως 5=εξαιρετικά σημαντικό)**

Στις παρακάτω ερωτήσεις ερευνάται από το σύνολο των ερωτηθέντων γυναικών ποιες από τις παρακάτω δυσκολίες και σε ποιο βαθμό θεωρούν πως αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που θέλουν και δραστηριοποιούνται στο νομό συγκεκριμένα.

*Προκαταλήψεις λόγω φύλου*

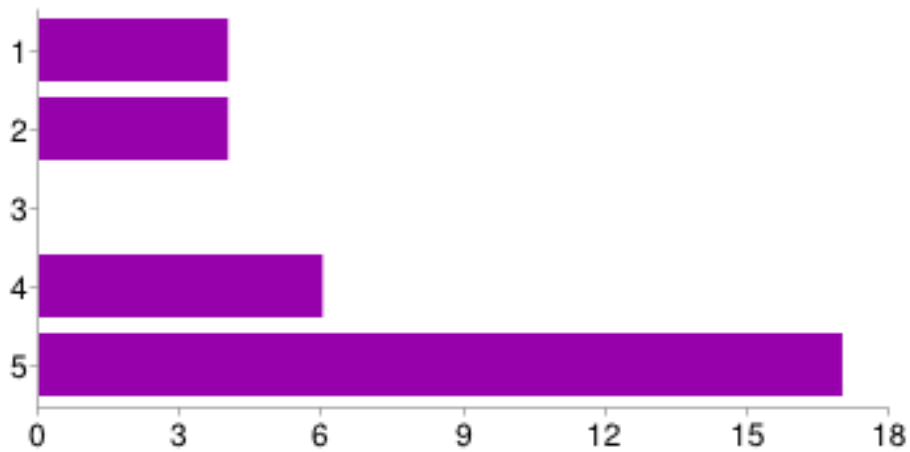


1	<b>15</b>	48%
2	<b>6</b>	19%
3	<b>5</b>	16%
4	<b>4</b>	13%
5	<b>1</b>	3%

Όσον αφορά τις προκαταλήψεις που οφείλονται στο φύλο, σε ποσοστό 48% και 19% η πλειοψηφία το θεωρεί ασήμαντη ή και λίγο σημαντική αντίστοιχα, δυσκολία. Είναι γεγονός πως η ισότητα των φύλων έχει προχωρήσει αρκετά χρόνια τώρα, επομένως είναι ένα αποτέλεσμα

σχετικά αναμενόμενο. Ωστόσο επειδή ερευνάται σε συγκεκριμένο νομό το φαινόμενο θα έπρεπε να μελετηθεί και η παρούσα παράμετρος.

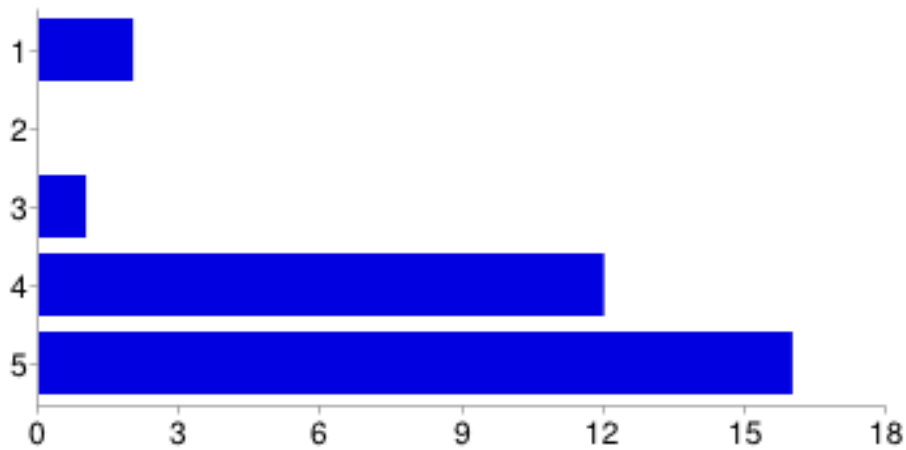
#### *Συνδυασμός καριέρας οικογένειας*



1	<b>4</b>	13%
2	<b>4</b>	13%
3	<b>0</b>	0%
4	<b>6</b>	19%
5	<b>17</b>	55%

Ο συνδυασμός καριέρας και οικογένειας θεωρείται από την πλειοψηφία πάρα πολύ σημαντική δυσκολία στο νομό του Λασιθίου, με ποσοστό κοντά στο 65%.

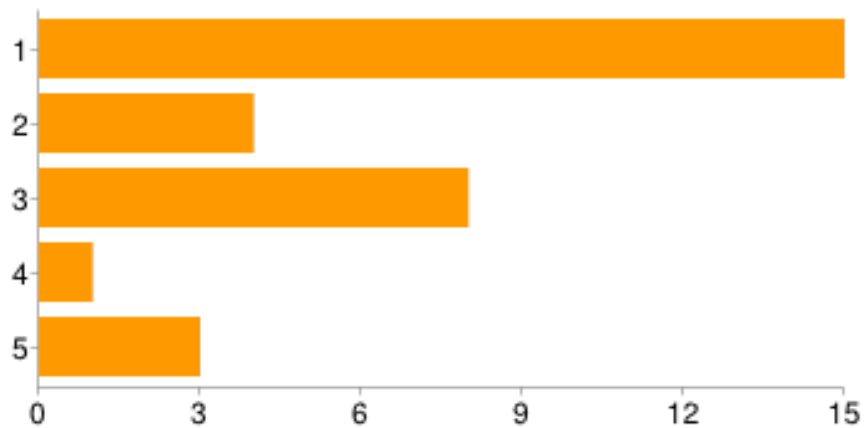
#### *Οικονομική κρίση*



1	<b>2</b>	6%
2	<b>0</b>	0%
3	<b>1</b>	3%
4	<b>12</b>	39%
5	<b>16</b>	52%

Η οικονομική κρίση που επικρατεί παγκοσμίως και επηρεάζει και την Ελλάδα τα τελευταία χρόνια δεν θα μπορούσε να αποτελέσει εξαίρεση στις πιθανές δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες στην επιχειρηματική τους δραστηριότητα στο Λασίθι. Σε ποσοστό σχεδόν 90% θεωρείται πολύ σημαντικός παράγοντας που εμποδίζει την γυναικεία επιχειρηματικότητα στο νομό.

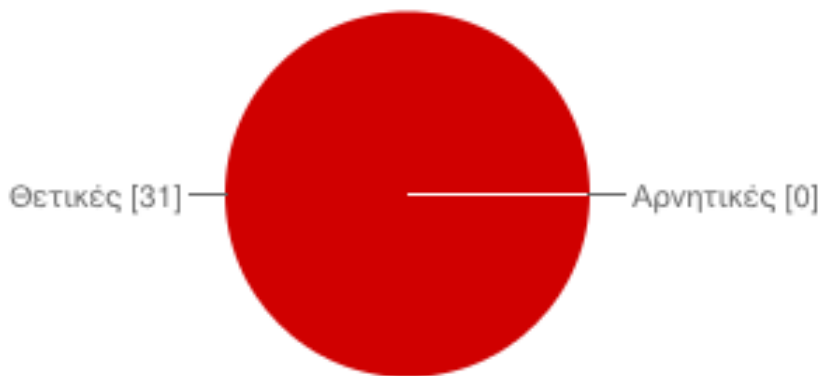
#### *Τρόπος σκέψης και εργασίας*



1	<b>15</b>	48%
2	<b>4</b>	13%
3	<b>8</b>	26%
4	<b>1</b>	3%
5	<b>3</b>	10%

Τέλος ασήμαντη, η λίγο σημαντική, θεωρείται η δυσκολία που προκύπτει από τον διαφορετικό τρόπο σκέψης και εργασίας που μπορεί να παρατηρηθεί ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά στο νομό. Η πλειοψηφία θεωρεί σε ποσοστό 61% ότι η δυσκολία αυτή δεν είναι σημαντική.

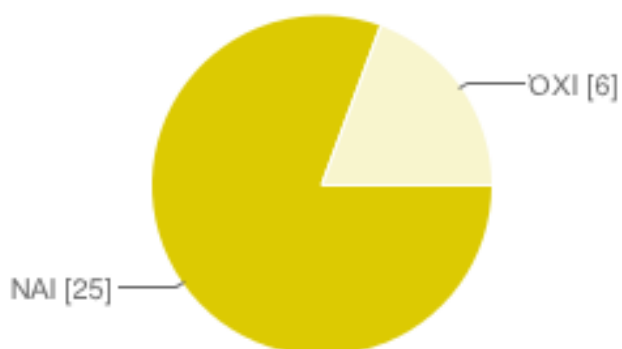
**Τι επιδράσεις έχει η ανάληψη τέτοιων πρωτοβουλιών από τις γυναίκες στην τοπική κοινωνία σε οικονομικό επίπεδο;**



Θετικές	<b>31</b>	100%
Αρνητικές	<b>0</b>	0%

Σε ερώτηση για την επίδραση που θα έχει για την οικονομία της περιοχής η αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα απαντήσαν σε ποσοστό 100%, πως οι επιδράσεις θα είναι θετικές.

**Θεωρείτε ότι υπάρχει ισότητα επαγγελματικών ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας στον συγκεκριμένο Νομό;**

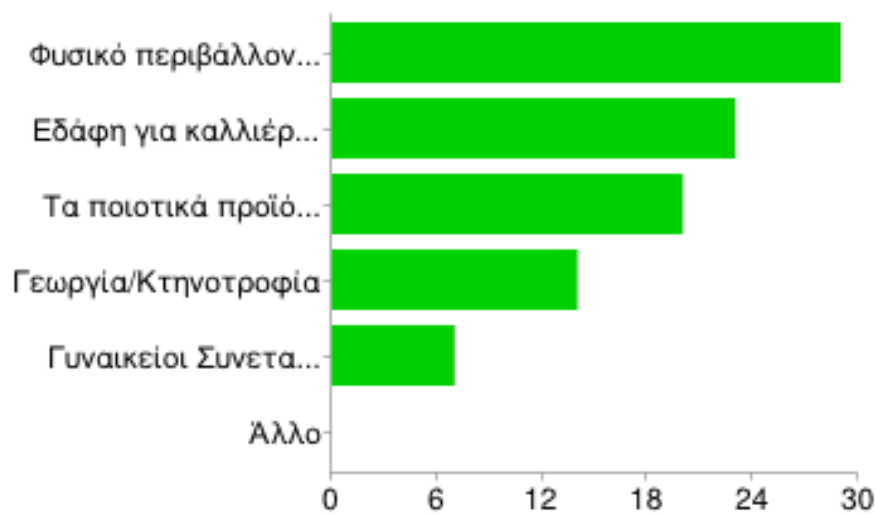




ΝΑΙ	<b>25</b>	81%
ΌΧΙ	<b>6</b>	19%

Τα αποτελέσματα της παρούσας ερώτησης έρχονται να συμφωνήσουν με προηγούμενη ερώτηση σχετικά με τις προκαταλήψεις στο φύλο των επιχειρηματιών. Σε ποσοστό 81% οι ερωτηθέντες θεωρούν πως υπάρχει ισότητα επαγγελματικών ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην περιοχή του Λασιθίου.

**Ποια από τα παρακάτω είναι τα σημαντικότερα θετικά στοιχεία της περιοχής που πρέπει να αξιοποιηθούν με τη δημιουργία νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων;**

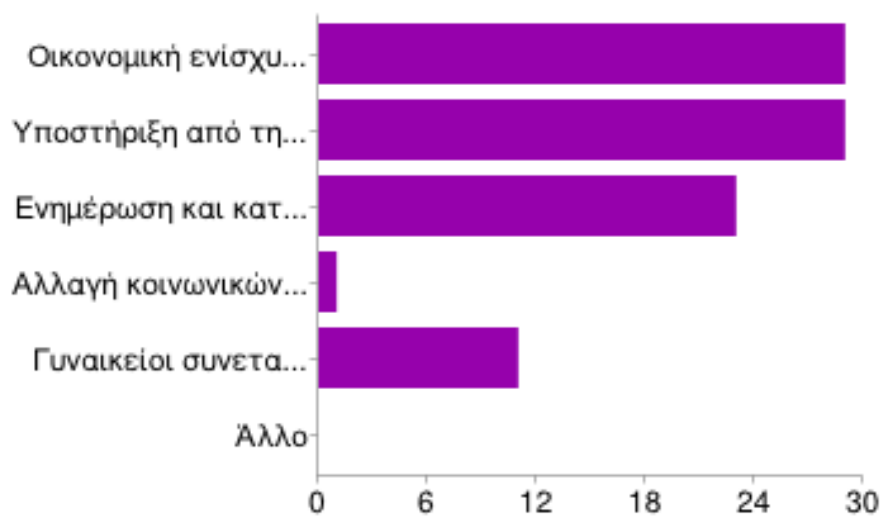


Φυσικό περιβάλλον/τουρισμός	<b>29</b>	94%
Εδάφη για καλλιέργεια	<b>23</b>	74%
Τα ποιοτικά προϊόντα της περιοχής	<b>20</b>	65%
Γεωργία/Κτηνοτροφία	<b>14</b>	45%

Γυναικείοι Συνεταιρισμοί	<b>7</b>	23%
Άλλο	<b>0</b>	0%

Στην παρούσα ερώτηση δόθηκε η δυνατότητα στους ερωτηθέντες να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις με σειρά προτεραιότητας. Από τα αποτελέσματα προέκυψε πως τα σημαντικότερα θετικά στοιχεία της περιοχής που μπορούν να αξιοποιηθούν για την δημιουργία νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων είναι το φυσικό περιβάλλον καθώς το 94% το επέλεξε, ακολουθούν τα εδάφη για καλλιέργεια σε ποσοστό 74%, τα τοπικά προϊόντα της περιοχής σε ποσοστό 65%.

**Τι θεωρείτε ότι πρέπει να γίνει για να αυξηθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην περιοχή;**



Οικονομική ενίσχυση / επιδοτούμενα προγράμματα	<b>29</b>	94%
Υποστήριξη από την Πολιτεία	<b>29</b>	94%
Ενημέρωση και κατάρτιση	<b>23</b>	74%

Αλλαγή κοινωνικών προτύπων	<b>1</b>	3%
Γυναικείοι συνεταιρισμοί	<b>11</b>	35%
Άλλο	<b>0</b>	0%

Τέλος σε ερώτηση για το τι πρέπει να γίνει προκειμένου να αναπτυχθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα στο νομό του Λασιθίου, το 94% επέλεξε την οικονομική ενίσχυση και τα επιδοτούμενα προγράμματα. Εξίσου το 94% επέλεξε την βοήθεια από την πολιτεία, ενώ το 74% επέλεξε την ενημέρωση και την κατάρτιση.

## Συμπεράσματα

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί έννοια με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αλλά ποικίλες διαστάσεις. Αποτελεί σημαντικό παράγοντα μιας δυναμικής και ανταγωνιστικής κοινωνίας. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα τα τελευταία χρόνια είναι ένα ανερχόμενο φαινόμενο, μια νοοτροπία, που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον όχι μόνο από οικονομική αλλά και από κοινωνικοπολιτική άποψη.

Ο ρόλος των γυναικών στην σύγχρονη επιχειρηματικότητα γίνεται ολοένα και πιο αναγκαίος και συμβάλλει στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας είτε με την προσωπική τους εργασία είτε μέσω της δημιουργίας πετυχημένων και βιώσιμων επιχειρήσεων. Όπως αναφέρθηκε και στην παρούσα εργασία η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα δεν κινείται στα ίδια υψηλά επίπεδα σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη. Παρά τους μηχανισμούς στήριξης μέσω προγραμμάτων και δράσεων από φορείς τα επίπεδα της Ευρώπης δεν είναι ακόμα προσεγγίσιμα.

Είναι γνωστό ότι υπάρχουν πολλές δυσκολίες για τις γυναίκες. Θέματα ισότητας στον επαγγελματικό χώρο, ισορροπία ανάμεσα στην οικιακή και εξω-οικιακή απασχόληση, τα ιδιαίτερα προσόντα που πρέπει να διαθέτει κάποιος για να μπορέσει να ξεκινήσει τη δική του επιχείρηση, όλα αυτά αποτελούν σημαντικά εμπόδια στην ανάληψη και ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Παρ' όλες τις δυσκολίες που μπορεί κανείς να εντοπίσει, οι γυναίκες που επιθυμούν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση θα πρέπει να γνωρίζουν ότι υπάρχουν μηχανισμοί για να τους βοηθήσουν σε αυτή την προσπάθεια τους. Οι γυναίκες που καταφέρουν να πραγματοποιήσουν τους επαγγελματικούς στόχους τους, αποκτούν κοινωνική και οικογενειακή αναγνώριση και συμβάλλουν στην αναβάθμιση της ποιότητας της οικογενειακής τους ζωής.

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία έγινε προσπάθεια να παρουσιαστούν τα βασικά χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας, όπως αυτά διαφαίνονται μέσα από ερευνητικές προσπάθειες και εθνικές μελέτες με συγκριτικές αναφορές σε διεθνή βιβλιογραφικά ευρήματα. Στο πλαίσιο αυτό, αρχικά προβλήθηκε η πορεία της γυναίκας στο χρόνο με έμφαση στην εξέλιξη της εργασιακής της θέσης όπου και διαπιστώθηκε η ταχύτερη πρόοδος της. Ιδιαίτερη αναφορά έγινε στη χώρα μας καθώς η παγκόσμια τάση για ολοένα και αυξανόμενη δημιουργία επιχειρήσεων από γυναίκες αποτελεί πια ένα δυναμικό εγχώριο

φαινόμενο. Πραγματοποιήθηκε ανάλυση βασικών πτυχών της ελληνικής γυναικείας επιχειρηματικότητας προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα για το προφίλ της γυναίκας επιχειρηματία. Τέλος πραγματοποιήθηκε έρευνα στην περιοχή της Κρήτης και συγκεκριμένα στο Νομό Λασιθίου για μία βασισμένη σε «πραγματικά στοιχεία» μελέτη του φαινομένου.

Σημαντικά συμπεράσματα προκύπτουν από την ερευνητική προσέγγιση της πτυχιακής. Αρχικά αυτό που συμπεραίνεται μέσα από τις απόψεις των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα είναι ότι ο Νομός Λασιθίου προσφέρει δυνατότητες για την επιχειρηματική δράση των γυναικών που ζουν στην περιοχή. Αυτό που είναι εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός πως είναι πολύ σημαντικό και για τις ίδιες τις γυναίκες να έχουν την δική τους επιχείρηση.

Ένας σημαντικός αριθμός γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα δραστηριοποιείται σε δική του επιχείρηση με την μορφή κυρίως της οικογενειακής επιχείρησης, χωρίς ωστόσο να υιοθετηθεί κάποιο είδος καινοτομίας. Ένα πολύ σημαντικό συμπέρασμα που εξάγεται είναι ότι όσον αφορά την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών επιχειρηματιών στην περιοχή υπάρχει ισότητα στον τρόπο που αντιμετωπίζονται από τους πελάτες.

Ωστόσο όπως αναφέρθηκε και στην βιβλιογραφική επισκόπηση μια σειρά προβλημάτων αποτελούν τροχοπέδη για την περαιτέρω ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας τόσο στο νομό όσο και γενικότερα. Αυτά είναι ο συνδυασμός καριέρας και οικογένειας και η οικονομική κρίση. Παρόλα αυτά, αυτό που συμπεραίνεται είναι πως με την οικονομική ενίσχυση μέσω επιδοτούμενων προγραμμάτων, υποστήριξη από την πολιτεία στον συγκεκριμένο τομέα και σωστή εκπαιδευτική κατάρτιση και ενημέρωση, μπορεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα στο νομό να στηριχθεί και να βελτιωθεί. Η έλλειψη όλων αυτών των μέτρων έχει για τις γυναίκες σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις. Καθώς ασχολείται περισσότερο με τα παιδιά και χρειάζεται βοήθεια για την ανάπτυξη της προσωπικότητας και της αυτοεκτίμησης της και δίχως ενίσχυση της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας της, έχει ως αποτέλεσμα να κλείνεται στο σπίτι με συρρίκνωση του οικογενειακού εισοδήματος ή να ωθείται στην ημιαπασχόληση ή ακόμη και στην ανεργία. Ο νομός Λασιθίου προσφέρει δυνατότητες και ευκαιρίες επιχειρηματικής δραστηριότητας μιας και τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα είναι το φυσικό περιβάλλον, τα τοπικά προϊόντα και τα εδάφη για καλλιέργεια.

Η πλειοψηφία των γυναικών θεωρεί πολύ σημαντικό την ανάπτυξη γυναικείων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων προκειμένου να ενθαρρυνθούν απαιτούμενα μέτρα όπως

επιδότησεις και ευνοϊκή δανειοδότηση, αλλά και ευνοϊκές ρυθμίσεις και παροχή κινήτρων από το κράτος. Δεν πρέπει να παραληφθούν η ανάληψη μέτρων και πρωτοβουλιών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο για την αναβάθμιση της περιοχής και την αύξηση της ανταγωνιστικότητάς της, η πραγματοποίηση επιμορφωτικών σεμιναρίων και η διαρκής ενημέρωση και πληροφόρηση για τις εξελίξεις σε επιδοτήσεις, πρωτοβουλίες, προγράμματα κ.ά. Συμπερασματικά, η συμβολή της γυναικείας απασχόλησης στην τοπική ανάπτυξη αποτελεί σημαντικό και αναπόσπαστο κομμάτι για την κοινωνική ανάπτυξη και ευημερία. Είναι σημαντικό και απαραίτητο ταυτόχρονα, η κοινωνία να εξασφαλίσει τόσο την μόρφωση και εξειδίκευση όσο και την κατάρτιση των γυναικών συμπληρώνοντας τη νομοθεσία σε θέματα οικογενειακού προγραμματισμού, εργασιακών σχέσεων και θέματα μητρότητας. Ταυτόχρονα, οφείλει να φροντίσει να ενημερώσει τους νεαρούς πολίτες κατά τη διάρκεια των σπουδών τους για την σπουδαιότητα της ισότητας των δύο φύλων, πάνω στην οποία μπορεί να στηριχθεί η ανάπτυξη τόσο σε τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο.

## Βιβλιογραφία

### Ελληνική

Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., (2001), *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Κ.Ε.Θ.Ι, Αθήνα

Αποστολόπουλος, Κ., (1998), *Μαθήματα Κοινωνιολογία της οικογένειας*, Εκδόσεις Χαροκοπείου Πανεπιστημίου, Αθήνα.

Αρβανίτης, Κ., Γιαπιτζάκη, Α. (2005), *Μελέτη για την απασχολησιμότητα και την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα από την εκπαίδευση*, Εκδόσεις ΚΕΘΙ, Αθήνα

Γιδαράκου- Καφφέ, Ι. (1996), *Εργασιακές σχέσεις στην οικογενειακή εκμετάλλευση: Θέση και προοπτικές της γυναικείας παρουσίας*, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα.

Γκίνογλου, Δ., Ταχυνάκης, Π., Μωυσή, Σ. (2005), *Γενική Χρηματοοικονομική Λογιστική*, Εκδόσεις Rossili, Αθήνα

Δήμου, Α. (1989), *Η μερική απασχόληση: Ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας*, Εκδόσεις Σύγχρονα Θέματα, Αθήνα.

Διαμαντοπούλου, Α. (2000), *Γυναικεία επιχειρηματικότητα-υφιστάμενη κατάσταση, προοπτικές*, Σύνδεσμος Βιομηχανίας Ελλάδος/Περιφερειακό Κέντρο Ισότητας για την Ανατολική Μακεδονία και Θράκη.

Εμπορικό & βιομηχανικό επιμελητήριο Πειραιά, Καλές πρακτικές ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης & επιχειρηματικότητας, Σχέδιο: “Women in Business support growth and competitiveness”

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, (2007), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα κατά το 2006-2007*, Στοιχεία από την έκθεση του GEM, Αθήνα

Ιωαννίδης, Σ., Πολίτης, Τ., Τσακανίκας, Α. (2005), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2004-2005*, IOBE, Αθήνα

Ιωαννίδης Σ., Τσακανίκας Α., Χατζηχρήστου Σ., (2011), *Η επιχειρηματικότητα στα πρόθυρα της Κρίσης*, Η έρευνα του GEM 2008-2011, Αθήνα IOBE

Καραγιάννη Α., (1999), *Επιχειρηματικότητα και οικονομία: Μελέτες*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα

Καραμεσίνη, Μ. (2006), *Οικονομικά της απασχόλησης*, Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα.

Κουτρούκης, Θ., Καλαουζίδης, Α. (2006), *Απασχόληση και δεξιότητες στην οικονομία των υπηρεσιών-Η προσέγγιση της δια βίου μάθησης*.

Λογοθέτη Σ., (1998), *Η ταυτότητα και ο ρόλος της γυναίκας, Ρόλοι γυναικών και ολοκλήρωση της*, Α' Τόμος, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα



Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1998), *Μονογονεϊκές οικογένειες και κοινωνικός αποκλεισμός. Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός*, Πρακτικά 6 Συνεδρίου, Ίδρυμα Σάκη Καραγεώργα, Αθήνα

Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., Δαφνά, Κ., Γιαννακοπούλου, Λ., Κυμπέρη, Ζ., Ρέπα, Π. (2002), *Γυναίκες και επιστήμη: Έκθεση για την κατάσταση στην Ελλάδα*, ΓΓΕΤ, [www.gstr.gr/](http://www.gstr.gr/)

Μουσούρου Λ. (1993), *Γυναίκα και απασχόληση. Δέκα ζητήματα.*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.

Νάζου, Δ. (2005), *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα: Παρουσίαση και σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες*, Αθήνα.

Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2005), *Φύλο και εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Εκδόσεις Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Αθήνα.

Νίνα-Παζαρζή, Ε. (1994), *Οι σχέσεις των φύλων και η αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Τιμητικός Τόμος, Πειραιάς.

Ντερμανάκης, Ν. (2004), *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*, Εκδόσεις ΚΕΘΙ, Αθήνα.

Παπαγιανόπουλου, Χ., Παπαρούνη, Ρ. (2005), *Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση*, ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Πετρινιώτη, Ξ., (1989), *Αγορές Εργασίας, οικονομικές θεωρίες και έρευνες*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα

Σαλαβού, Ε. (2006), *Δρόμοι Εξέλιξης στο «επιχειρείν»*, Εκδόσεις Καστανιώτης, Αθήνα

Σαρή Κ., Τριχοπούλου Α., (2012), *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα. Προσέγγιση της ελληνικής πραγματικότητας.*», Εκδόσεις: Rosilli, Αθήνα

Στρατηγάκη, Μ. (2003), *Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ε.Ε. Συμπτώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της ευρωπαϊκής ενοποίησης*, Εκδόσεις ΕΚΚΕ, Αθήνα.

Χάλκος, Γ. (2001), *Προσδιοριστικοί παράγοντες επιτυχίας-αποτυχίας των γυναικών μικρών και Μεσαίων επιχειρήσεων*, Επιθ. Εργασιακών Σχέσεων.

## **Ξενόγλωσση**

Brockhaus R.H. (1980), *Risk taking propensity of entrepreneurs*, Academy of Management Journal

Carter S. and Shaw E., (2006), *Women's Business Ownership: Recent Research and Policy Developments*, Report to the Small Business Service

Cromie, S. (2000), *Assessing entrepreneurial inclinations: some approaches empirical evidence*, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 9 No. 1, pp. 7-30.

Eagly, A.H., Karau, S.T., Makhijani, M.G., (1995), *Gender and the effectiveness of leaders: a meta-analysis*, Psychol, Bull

European Commission, (1994), *The contribution of women in economy and situation in rural areas*, Luxembourg

Ferreira, J., (2003), *Study of the Growth and Performance of Small Firms: The influence of the Entrepreneurial Strategic Orientation*, University of Beira Interior, Covilha

Fisher, E.M., Reuber, R.A., Duke, L.S. (1993), *A theoretical overview and extension of research on sex, gender and entrepreneurship*, J. Bus, Manage.

Murleany, M. (1988), *Entrepreneurs, entrepreneurs and opportunity: the tourist and hospitality industries in conditions of severe economic constrain*, Proc of the Int, Conference on Entrepreneurship in the Hospitality Industry, Queen Margaret College, Edinburgh.

Pickernell David, Packham Gary, Jones Paul, Miller Christopher, Brychan Thomas, (2011), *Graduate entrepreneurs are different: they access more resources?*, International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 17 Iss: 2, pp.183 – 202

Roberts, M. (1991), *Living in a man-made world», Gender assumptions in modern housing design*, Routledge.

Sheikh A., (2003), *The legal regime of foreign private investment in Sudan and Saudi Arabia*, Second Edition, Cambridge University Press, USA

Stevenson H.H. and Jarillo J.C. (1990), *A paradigma of entrepreneurship: entrepreneurial management*, Strategic Management Journal, Vol. 11

Tyson L. D'A., Petrin T. and Rogers H., (1994), *Promoting entrepreneurship in Eastern Europe*, Small Business Economics

Venkataraman S., (1997), *The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research: An Editor's Perspective. Advances in Entrepreneurship*, Greenwich, JAI Press

Welter F., Smallbone D. and Isakova N., (2006), *enterprising women in transition economies*, Aldershot, U.K.: Ashgate

Wilson, Fiona, Kickul, Jill and Marlino, Deborah (2007), *Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education*, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 31, No. 3, pp. 387-406

## **Ηλεκτρονική**

<http://www.diaxeiristiki.gr>

<http://www.see1924.gr>

<http://www.isotita.gr/>

<http://www.acci.gr/>

<http://www.katartisi.gr>

## Παράρτημα

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

*Στα πλαίσια εκπόνησης της πτυχιακής μου εργασίας με τίτλο «**Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στο νομό Λασιθίου**» ιδιαίτερα πολύτιμη είναι η δική σας συμβολή. Το παρόν ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί με τρόπο που να απαιτήσει όσο το δυνατό λιγότερο από τον πολύτιμο χρόνο σας. Ο χαρακτήρας της έρευνας είναι αυστηρά επιστημονικός*

*Με εκτίμηση,*

#### **A. Δημογραφικά**

**1. Κατάγεστε από το Ν. Λασιθίου**

Ναι Όχι

**2. Ηλικία**

- 18 – 25
- 26 – 35
- 36 – 45
- 46 – 55
- 56 και άνω

### 3. Οικογενειακή Κατάσταση

- Έγγαμη χωρίς παιδιά
- Έγγαμη με παιδιά
- Άγαμη
- Χήρος
- Διαζευγμένος

### 4. Μορφωτικό Επίπεδο

- Απολυτήριο Λυκείου
- ΙΕΚ / Εργαστήριο Ελευθέρων Σπουδών / Κολλέγιο
- Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακός / Διδακτορικός Τίτλος

## B. Επιχειρηματικότητα στο Ν. Λασιθίου

Σε ποιο βαθμό ο Νομός προσφέρει δυνατότητες για επιχειρηματική δράση των γυναικών που ζουν εδώ; (1=καθόλου, 2 = ελάχιστη, 3=μέτριο, 4=αρκετά, 5=πάρα πολύ)

1      2      3      4      5

Πόσο σημαντικό θεωρείτε ότι είναι να δημιουργήσετε την δική σας επιχείρηση; (1=Εντελώς Ασήμαντο, 2= Λίγο Σημαντικό, 3= Μέτρια Σημαντικό, 4=Σημαντικό, 5=Εξαιρετικά Σημαντικό)

1      2      3      4      5

Έχετε δική σας Επιχείρηση

Ναι    Όχι

**Μέγεθος Επιχείρησης (Αριθμός απασχολουμένων)**

1-5

6-10

Περισσότεροι

**Είδος Επιχείρησης**

Ατομική

Οικογενειακή

Αγροτικός συνεταιρισμός

Άλλο

**Η επιχείρησή σας έχει υιοθετήσει ή δημιουργήσει κάποιο είδος καινοτομίας;**

Ναι Όχι

**Αν ναι, πρόκειται για:**

- Νέο προϊόν
- Νέα μέθοδος προώθησης

**Έχει ενισχυθεί η επιχείρησή σας από φορείς ή κοινοτικά προγράμματα;**

Ναι Όχι

**Έχετε παρακολουθήσει κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα σχετικά με τις δραστηριότητες της επιχείρησής σας;**

Ναι Όχι

**Θεωρείτε ότι οι πελάτες έχουν διαφορετική συμπεριφορά απέναντί σας και απέναντι σε άνδρες που κάνουν ακριβώς την ίδια δουλειά στο Νομό;**

Ναι Όχι

**Ποιες δυσκολίες θεωρείτε ότι αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στο Νομό; (Αξιολογήστε τα παρακάτω με κλίμακα από 1= εντελώς ασήμαντο έως 5=εξαιρετικά σημαντικό)**

<i>Προκαταλήψεις λόγω φύλου</i>	1	2	3	4	5
<i>Συνδυασμός καριέρας οικογένειας</i>	1	2	3	4	5
<i>Οικονομική κρίση</i>	1	2	3	4	5
<i>Τρόπος σκέψης και εργασίας</i>	1	2	3	4	5
<i>Άλλο (ονομάστε)</i>	1	2	3	4	5

**Σε ποιον τομέα έχετε δραστηριοποιηθεί;**

- Πρωτογενή (αγροτικές εκμεταλλεύσεις)
- Δευτερογενή (βιομηχανική ανάπτυξη – επενδύσεις με βάση την καινοτομία)
- Τριτογενή (τουρισμός, χονδρικό εμπόριο κτλ)

**Τι επιδράσεις έχει η ανάληψη τέτοιων πρωτοβουλιών από τις γυναίκες στην τοπική κοινωνία σε οικονομικό επίπεδο**

- Θετικές
- Αρνητικές

**Θεωρείτε ότι υπάρχει ισότητα επαγγελματικών ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας στον συγκεκριμένο Νομό;**

Ναι Όχι



**Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίσατε, πριν από την έναρξη της επιχείρησης; (Αριθμήστε τα τρία πρώτα, κατά σειρά προτεραιότητας, με 1, 2 και 3)**

- Οικονομικά
- Γραφειοκρατία & καθυστέρηση διαδικασιών
- Έλλειψη κατάλληλων διασυνδέσεων & γνωριμιών
- Δημόσιοι φορείς
- Δυσκολία στο συνδυασμό καριέρας & οικογένειας
- Έλλειψη πληροφοριών & συμβουλών για το πώς θα ξεκινήσω την επιχείρηση
- Άλλο (ονομάστε)
- Κανένα πρόβλημα

**Ποια από τα παρακάτω είναι τα σημαντικότερα θετικά στοιχεία της περιοχής που πρέπει να αξιοποιηθούν με τη δημιουργία νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων; (Αριθμήστε τα τρία πρώτα, κατά σειρά προτεραιότητας, με 1, 2 και 3)**

- Φυσικό περιβάλλον/ τουρισμός
- Εδάφη για καλλιέργεια
- Τα ποιοτικά προϊόντα της περιοχής
- Γεωργία/Κτηνοτροφία
- Γυναικείοι Συνεταιρισμοί
- Άλλο

**Τι θεωρείτε ότι πρέπει να γίνει για να αυξηθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην περιοχή; (Αριθμήστε τα τρία πρώτα, κατά σειρά προτεραιότητας, με 1, 2 και 3)**

- Οικονομική ενίσχυση / επιδοτούμενα προγράμματα

- Υποστήριξη από την Πολιτεία
- Ενημέρωση και κατάρτιση
- Αλλαγή κοινωνικών προτύπων
- Γυναικείοι συνεταιρισμοί
- Άλλο

***Ευχαριστώ για την συμμετοχή σας!!***