



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικό και Καποδιστριακό
Πανεπιστήμιο Αθηνών

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ»



Όνοματεπώνυμο: Μαθιουδάκη Σαββίνα

A.M: 9986201100050

Τμήμα: Μεθοδολογίας Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης (ΜΙΘΕ)

Επιβλέπων Καθηγητής: Γκότσης Γεώργιος

Αθήνα, Ιανουάριος 2017

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Επιχειρηματικότητα	5
1.1 Ορισμός επιχειρηματικότητας.....	5
1.2 Ιστορική αναδρομή του όρου της επιχειρηματικότητας	6
1.1.1 Οι πρώτες πόλεις.....	7
1.1.2 Εμπορικοί δρόμοι επιτρέπουν την εξάπλωση ιδεών.....	8
1.2.3 Η εφεύρεση του χρήματος.....	9
1.2.4 Η δημιουργία αγορών	10
1.2.5 Αγορές & Μηχανήματα	11
1.2.6 Η έναρξη της Βιομηχανικής Εποχής.....	12
1.3 Γιατί είναι σημαντική η επιχειρηματικότητα;	14
1.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η γυναίκα στην εργασία.....	17
2.1 Η γυναίκα στην ελεύθερη αγορά	17
2.2 Προβιομηχανική εποχή (μέχρι τις αρχές του 19ου αιώνα)	23
2.3 Μετά τη βιομηχανική επανάσταση (Αρχές έως τα μέσα του 19ου αιώνα)	24
2.4 Μετά την ταχύτατη οικονομική ανάπτυξη στη Δύση το 1960	25
2.5 Αντιμετώπιση των διακρίσεων στην εργασία	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Γυναικεία επιχειρηματικότητα.....	30
3.1 Εισαγωγή στη γυναικεία επιχειρηματικότητα.....	30
3.2 Αγροτική επιχειρηματικότητα Ελληνίδων	33
3.3 Γυναικείες συνεταιριστικές ενώσεις στην ελληνική επαρχία	34
3.4 Επιχειρηματική εκπαίδευση γυναικών στην Ελλάδα.....	36
3.5 Ο φεμινισμός.....	36
3.6 Ίσα δικαιώματα μεταξύ ανδρών και γυναικών	38
3.7 Φαινόμενο της γυάλινης οροφής.....	39
3.8 Τρόποι αντιμετώπισης της γυάλινης οροφής.....	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Κίνητρα- Αντικίνητρα και προγράμματα επιχειρηματικής κατάρτισης	42

4.1 Κίνητρα της επιχειρηματικότητας των γυναικών	42
4.2 Ανασταλτικοί παράγοντες στην επιχειρηματικότητα των γυναικών	43
4.3 Προγράμματα επιχειρηματικής κατάρτισης γυναικών επιχειρηματιών	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Αποσπάσματα συνεντεύξεων.....	49
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	53
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	54

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα εργασία ειπυνήθηκε με σκοπό τη προσέγγιση του θέματος της γυναικείας επιχειρηματιότητας. Για τον λόγο αυτό θεωρήθηκε σκόπιμο η προσέγγιση τόσο του ίδιου του όρου της επιχειρηματιότητα και της ιστορίας αυτού όσο και η προσέγγιση του θεσμού της γυναικείας εργασίας.

Η γυναικεία επιχειρηματιότητα είναι ένας θεσμός ο οποίος χυρήζει της δέουσας σημασίας και προσοχής τόσο γιατί πλέον αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της σύγχρονης οικονομίας, όσο και για το γεγονός ότι στις περισσότερες των περιπτώσεων οι ίδιοι οι θεσμοί και οι επικρατούσες νοοτροπίες αποτέλεσαν τροχοπέδη αυτής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Επιχειρηματικότητα

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας αυτής επιχειρείται μία ανάλυση της έννοιας της επιχειρηματικότητας. Στα πλαίσια αυτά αναλύουμε τόσο τον ίδιο τον όρο όσο και την ιστορία και τον τρόπο κατά τον οποίο ουσιαστικά δημιουργήθηκε η έννοια της επιχειρηματικότητας. Θα πρέπει να τονιστεί ο ρόλος του επιχειρείν για την σύγχρονη δομή της κοινωνίας, όσο και τα άτομα και η ευημερία αυτών μεμονωμένα.

1.1 Ορισμός επιχειρηματικότητας.

Οι όροι «επιχειρηματικότητα» και «επιχείρηση» προέρχονται από το «επιχειρώ», και εκπροσωπούν τις έννοιες του κάνω κάτι καινούριο, καινοτομώ και δημιουργώ.

Τα βασικά συστατικά στοιχεία της επιχειρηματικότητας είναι η ηγεσία, η καινοτομία η δημιουργία πλούτου, μέσω νέων συνδυασμών συντελεστών παραγωγής, η ανταγωνιστικότητα, το ρίσκο και η εταιρική κοινωνική ευθύνη. Στόχος μίας επιχείρησης είναι η δημιουργία πλούτου δηλαδή η επιστροφή αξίας μεγαλύτερης από αυτήν που ο επιχειρηματίας επένδυσε για τη δημιουργία του προϊόντος ή της υπηρεσίας που πουλάει. Η αξία αυτή που επιστρέφεται, δεν είναι μόνο οικονομική, αλλά και αξία για το άτομο, για μία κοινότητα ή για ολόκληρο το κοινωνικό σύνολο και συνεισφέρει, επίσης, στην κοινωνική ευημερία και την πρόοδο.

Όταν ένας επιχειρηματίας δημιουργεί μία επιχείρηση δεν διαθέτει καμία βεβαιότητα για το τελικό αποτέλεσμα αυτής της προσπάθειας. Η επιχειρηματικότητα δηλαδή, εμπεριέχει τις έννοιες του κινδύνου (επιχειρηματικό ρίσκο) ή ακόμα και της πιθανότητας αποτυχίας.

1.2 Ιστορική αναδρομή του όρου της επιχειρηματικότητας

Οι πρώτοι επιχειρηματίες ήταν φυσικά, οι έμποροι. Η πρώτη γνωστή περίπτωση της εμπορίας έρχεται από τη Νέα Γουινέα περίπου 17.000 π.Χ., όπου οι ντόπιοι ανταλλάσσουν οφιανό, ένα μαύρο ηφαιστειακό γυαλί που χρησιμοποιείται για να κάνει αιχμές βελών και άλλα αναγκαία αγαθά. Αυτοί οι πρώτοι επιχειρηματίες αντάλλαζαν ένα σύνολο αγαθών για ένα άλλο.

Περίπου το 15.000 π.Χ. η πρώτη εξημέρωση ζώων άρχισε να παίρνει θέση, και περίπου το 10.000 π.Χ. η πρώτη καλλιέργεια φυτών. Αυτό το βήμα στη γεωργία ήταν κρίσιμο για την εξέλιξη του ανθρώπινου είδους. Τώρα, ο άνθρωπος αντί να πρέπει να κινηθεί συνεχώς γύρω ως νομάς που αναζητά νέες θέσεις για να κυνηγήσει και να συγκεντρώσει, θα μπορούσε να μείνει σε ένα μέρος. Η γεωργία επέτρεψε στους ανθρώπους να αρχίσουν να σχηματίζουν μεγαλύτερες σταθερές κοινότητες και πόλεις (η βάση για τους πολιτισμούς), το οποίο έθεσε τις βάσεις για την ανάπτυξη και διάδοση της ανθρώπινης γνώσης. Η γεωργία άλλαξε τα πάντα για τον άνθρωπο, επιτρέπει το σχηματισμό σταθερών και όχι μεταναστευτικών πληθυσμών και θέτει τα θεμέλια για τον ανθρώπινο πληθυσμό να αυξηθεί από τα 15 εκατομμύρια σε πάνω από 7 δις.

Καθώς όλο και περισσότεροι άνθρωποι μετακινούνται σε αυτές τις σταθερές κοινότητες, μία από τις πιο σημαντικές προόδους πραγματοποιήθηκε με την έλευση της εξειδίκευσης. Αντί για κάθε κυνήγι της φυλής και τη συλλογή της τροφής τους, διαφορετικά άτομα μέσα σε κάθε φυλή θα γίνουν εμπειρογνώμονες σε ορισμένα καθήκοντα, όπως της γεωργίας, του κυνηγιού, της συλλογής, της αλιείας, του μαγειρέματος. Η σημασία της εξειδίκευσης σε διάφορες εργασίες (αντιτίθεται με την αυτάρκεια σε όλους τους τομείς) δεν μπορεί να υπερετιμηθεί. Ορισμένα άτομα όμως σε μια κοινότητα επικεντρώθηκαν σε μία δραστηριότητα ή σε άλλη, και λόγω της εξειδίκευσης

επιτάχυναν και τον ρυθμό της όποιας καινοτομίας, σε οποιοδήποτε τομέα. Οι άνθρωποι λοιπόν, εξειδικεύονται σε διάφορους τομείς και ήταν τότε σε θέση να ανταλλάσσουν μεταξύ τους τα διάφορα προϊόντα και τις υπηρεσίες που χρειάζονται, αυξάνοντας τα οφέλη για όλους.

Οι μέθοδοι της γεωργίας βελτιώθηκαν. Οι πρώτες πόλεις δημιουργήθηκαν. Αξιοπίστες ποσότητες προμηθειών τροφίμων επέτρεψαν στους ανθρώπους να χτίσουν μόνιμες κατοικίες και να εγκατασταθούν σε μια περιοχή. Οι οικισμοί αυξήθηκαν σε μέγεθος, νέα κοινωνικά ιδρύματα, θρησκευτικά κέντρα, γήπεδα, και αγορές αναπτύσσονται. Η δημιουργία των πόλεων προάγει την περαιτέρω εξειδίκευση, τη δημιουργία θέσεων εργασίας μεταξύ άλλων σε αγγειοπλαστική, ξυλουργική, υφαντουργία. Ο εξειδικευμένος άνθρωπος δημιούργησε ταχύτερα αντικείμενα καλύτερης ποιότητας με αποτέλεσμα κάθε οικογένεια να αυξήσει τα πρότυπα του επιπέδου της ποιότητας ζωής της.

Όταν η τελευταία εποχή των παγετώνων τελείωσε γύρω στο έτος 8000 π.Χ., οι πάγοι των Πόλων είχαν λιώσει. Αυξήθηκε η στάθμη της θάλασσας και δημιουργήθηκε χάσμα μεταξύ της Σιβηρίας και της Βόρειας Αμερικής. Αυτό το χάσμα που δημιουργήθηκε ήταν στην πραγματικότητα δύο χωριστών ανθρώπινων πολιτισμών που διήρκησε σχεδόν 10.000 χρόνια, μέχρι που οι Ευρωπαίοι εξερευνητές έφτασαν και πάλι στην Αμερική τον 15ο αιώνα.

1.1.1 Οι πρώτες πόλεις

Η Μέση Ανατολή, η περιοχή μεταξύ του Τίγρη και του Ευφράτη είχε το σωστό μίγμα φυτών και ζώων για να στηρίξει τα θεμέλια του πολιτισμού. Περίπου 4.000 π.Χ., οι άνθρωποι στην κεντρική Ασία είχαν εξημερώσει τα άλογα. Αυτό τους έδινε ένα σημαντικό πλεονέκτημα τόσο στην γεωργική εργασία όσο και στον πόλεμο. Το 3.000 π.Χ. είχαμε τους πρώτους οικισμούς και τις πόλεις που σχηματίζουν τη Σουμερία (σημερινό Ιράν). Κατά τη διάρκεια αυτής της χρονικής περιόδου, η πόλη Ουρούκ στις όχθες του

ποταμού Ευφράτη είχε πληθυσμό 50.000 ανθρώπους. Ενώ σε εποχές της εξειδίκευσης των ανθρώπων στη γεωργία θα υποστήριζε η περιοχή μόνο μια οικογένεια, έναν νομά- κυνηγό. Οι άνθρωποι είχαν γίνει πολύ πιο αποτελεσματικοί στην παραγωγή των τροφίμων και ενέργειας, απαραίτητης για την υποστήριξη των κοινοτήτων τους.

Ανθρώπινοι πολιτισμοί άρχισαν να ξεφυτρώνουν κοντά σε ποτάμια, όπως του Νείλου, του Τίγρη, του Ευφράτη και του Ινδού. Στις πρώτες πόλεις, η γραφή αναπτύχθηκε για να παρακολουθούνται οι καλλιέργειες. Κατά την περίοδο αυτή, τα πρώτα στρατεύματα αναπτύχθηκαν και διαμορφώθηκαν οι πρώτες κυβερνήσεις των πόλεων. Αγροτικοί οικισμοί είχαν θέσει την ανθρωπότητα σε μια ταχέως αναπτυσσόμενη πορεία προς την πνευματική και επιστημονική πρόοδο.

1.1.2 Εμπορικοί δρόμοι επιτρέπουν την εξάπλωση ιδεών

Σύντομα δημιουργήθηκαν εμπορικοί δρόμοι μεταξύ των νέων πόλεων. Γαϊδούρια, άλογα και καμήλες επέτρεπαν στα εμπορικά καραβάνια μεταξύ των πολιτισμών, να διακινούνται τόσο τα αγαθά όσο και οι ιδέες. Πλοία δημιουργήθηκαν για να μεταφέρουν τα εμπορεύματα, δίκτυα και κόμβοι σύντομα σχηματίστηκαν και πιο πολύπλοκες δομές προέκυψαν. Πυραμίδες χτίστηκαν στο Κάιρο. Ναοί χτίστηκαν στην Σουμερία.

Γύρω στο 2000 π.Χ., ανακαλύφθηκε ο σίδηρος, που οδήγησε στην πρόοδο, στον πόλεμο και σε πολύ ταραχώδεις αιώνες. Περίπου το 600 π.Χ., οι πολεμιστές με οπλισμό σιδήρου, έφιπποι οδηγήθηκαν στη δημιουργία των αυτοκρατοριών. Μεταξύ 500 π.Χ. και 117 π.Χ., μικρές πόλεις μετατράπηκαν σε Αυτοκρατορίες, με πολύπλοκα πολιτικά συστήματα , φιλοσοφίες και πεποιθήσεις.

1.2.3 Η εφεύρεση του χρήματος

Στα πρώτα χρόνια του εμπορίου, οι εμπορικές συναλλαγές πραγματοποιούνται με ανταλλαγή προϊόντων. Αν ο Tom είχε είκοσι αγελάδες και ο Igor είχε ογδόντα κότες, και ο Tom και ο Igor συμφώνησαν ότι μια αγελάδα άξιζε τέσσερις κότες, τότε το εμπόριο θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί. Το πρόβλημα με το «σύστημα αντιπραγματισμού», ωστόσο, ήταν ότι για να λάβει χώρα μια εμπορική συναλλαγή, και τα δύο μέρη έπρεπε να θέλουν αυτό που είχε το άλλο μέρος. Αυτή η «συν- συχνότητα των επιθυμιών» συχνά δεν συνέβαινε. Έτσι, οι απαιτήσεις της αυξανόμενης επιχειρηματικότητας και το εμπόριο έδωσε αφορμή για τη δημιουργία ενός συστήματος χρημάτων. Τα ασημένια δαχτυλίδια, οι ράβδοι χρυσού, πιστεύεται ότι έχουν χρησιμοποιηθεί ως χρήματα στο Αρχαίο Ιράκ πριν από το 2000 π.Χ. Πρώιμες μορφές του χρήματος (που ονομάζεται είδος) συχνά ήταν εμπορεύματα όπως κοχύλια, φύλλα καπνού, κτλ.

Ενώ το χρηματικό σύστημα είχε ακόμα πολλά στάδια ανάπτυξης για να περάσει (πιστωτικές και χαρτονομίσματα δεν υπάρχουν ακόμη), η εφεύρεση του πριν από τέσσερις χιλιάδες χρόνια ήταν ζωτικής σημασίας για τον κόσμο στον οποίο ζούμε σήμερα. Η χρήση των χρημάτων, ένα αποδεκτό μέσο για την έννοια της αξίας, θα επιτρέψει την ανταλλαγή και θα ενισχύσει σε μεγάλο βαθμό τον κόσμο μας, τις ζωές μας, τις δυνατότητες μας, και το μέλλον μας.

Μέχρι το έτος 1100, το πολιτισμικό σύστημα που επικρατεί στο δυτικό κόσμο ήταν αυτό της φεουδαρχίας. Ήταν ένας κόσμος βασιλιάδων και Λόρδων, με υποτελείς και δουλοπάροικους, με βασιλεία και αρχοντιά. Το υπεραστικό εμπόριο επεκτείνεται και ανακαλύπτονται νέοι κόσμοι με μπαχαρικά, ανατολίτικους θησαυρούς και πολυτελή μεταξωτά. Τριακόσια πενήντα χρόνια αργότερα, αφ' ότου ξεπεράσουν οι Ευρωπαίοι τη χολέρα και τον Εκατονταετή πόλεμο, η Ευρώπη αναδύθηκε από την επένταση του εμπορίου σε νέα επίπεδα και ανοικοδόμησε τα θεμέλια για την έναρξη της ανταγωνιστικής οικονομίας της αγοράς που γνωρίζουμε σήμερα.

1.2.4 Η δημιουργία αγορών

Με μια έκρηξη του πληθυσμού που αρχίζει γύρω στο 1470, ο αριθμός των πόλεων, των αγορών, και ο όγκος των εμπορικών συναλλαγών αυξήθηκαν. Τραπεζικές συναλλαγές αρχικά ξεκίνησαν από την Αρχαία Μεσοποτάμια. Έφτασαν σε νέα ύψη και αυξήθηκαν σε πολυπλοκότητα από την επέκταση του συντεχνιακού συστήματος. Η ιδέα ότι μια επιχείρηση ήταν μια απρόσωπη οντότητα, με ξεχωριστή ταυτότητα από τον ιδιοκτήτη τους, άρχισε να παίρνει τις εισαγωγές από το νέο κόσμο και οδήγησε στο να επεκταθεί το εμπόριο και οι λογιστές να δημιουργήσουν τυποποιημένες αρχές για την παρακολούθηση των λογαριασμών μιας επιχείρησης με βάση τις λογιστικές εξελίξεις. Οι επιχειρηματίες, που νωρίτερα τους ονομάζαμε εμπόρους και εξερευνητές, άρχισαν να αντλούν κεφάλαια, να αναλαμβάνουν κινδύνους, και την τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης. Ο καπιταλισμός είχε αρχίσει.

Αρχικά στην ιστορία του καπιταλισμού, η ιδέα του νομισματικού κέρδους ήταν αναπόφευκτα ντροπή για πολλούς και προς αποφυγήν. Η φόρτιση των δανείων με επιπλέον τόκους, απαγορεύτηκε από τη Χριστιανική Εκκλησία. Ένα αποτελεσματικό εργαστήριο που περιείχε διακόσους αργαλειούς, κρεοπωλεία και αρτοποιεία για τους εργαζόμενους τέθηκε εκτός νόμου από το βασιλιά με το πρόσχημα ότι η εν λόγω απόδοση μείωσε τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Ο κόσμος θα δει σύντομα ωστόσο, ότι η καινοτομία ήταν γενικά ένα καλό πράγμα. Έκανε τη ζωή καλύτερη, και οδήγησε στην αποδοτικότητα, ένα μονοπάτι προς ένα υψηλότερο επίπεδο διαβίωσης.

1.2.5 Αγορές & Μηχανήματα

Όταν φάνηκε ότι είχαμε φτάσει τα ανθρώπινα όριά μας, η ενέργεια και την τεχνολογία μας μετέφεραν στο μέλλον. Στη Γη, οι σπόροι του παρελθόντος έχουν ανθίσει σε ένα παρόν γεμάτο με ενέργεια και δημιουργικότητα. Σε ό, τι κάνουμε, όλα αυτά που είμαστε, παραμένουν ζωντανά μνημεία του παρελθόντος, καθώς συνεχίζουμε να κάνουμε την ιστορία κάθε μέρα.

Με την έλευση μιας σύνθετης αγοράς και ενός συστήματος καπιταλισμού, η μάχη των ιδεών μαινόταν για να εξηγήσει τις πηγές του πλούτου και τη λειτουργία της αγοράς. Περίπου μεταξύ 1550 και 1800, μια φιλοσοφία που ονομάζεται μερκαντιλισμός ήταν στην πρώτη γραμμή. Οι μερκαντιλιστές είχαν τις λανθασμένες αντιλήψεις ότι ο πλούτος μιας χώρας βασίστηκε αποκλειστικά και μόνο στο πόσο θησαυρό και χρυσό θα μπορούσε να αποκτήσει και πόσο περισσότερο θα εξάγονται από τα εισαγόμενα. Τα μονοπώλια και τα τιμολόγια προωθήθηκαν αλλά, ο ανταγωνισμός και το εμπόριο αποθαρρύνθηκαν. Όμως, ήταν όλα λάθος.

«Δεν είναι από τη γενναιοδωρία του χασάπη, του ζυθοποιού ή του φούρναρη που αναμένουμε το δείπνο μας, αλλά και από την σχέση τους με το προσωπικό συμφέρον τους» (Adam Smith, 2012).

Ευτυχώς, οι νέες σχολές σκέψης ξεφυτρώνουν κατά τον 18ο αιώνα, που προώθησαν το εμπόριο ως πηγή του πλούτου, παρά τη μερκαντιλιστική έννοια της αποθησαύρισης του χρυσού. Ο Adam Smith υποστήριξε περαιτέρω την ιδέα αυτή και ήταν ο πρώτος που συνέλαβε και εξήγησε την ουσία της αγοράς. Ο Smith εξήγησε ότι η ιδιοτέλεια λειτουργεί ως κατευθυντήρια δύναμη προς την κοινωνία της εργασίας.

Ενώ κάποιος θα υπέθετε ότι ο καθένας απλά μετά την ιδιοτέλεια δεν θα μπορούσε να δημιουργήσει μια θετική κοινωνία, υπήρχε και μια άλλη δύναμη που εμπόδιζε τα εγωιστικά άτομα από την εκμετάλλευση της αγοράς και ώθησε

τα πράγματα σε μια υγιή οικονομία. Σε αυτό, ρυθμιστής είναι ο ανταγωνισμός. Η αρχή αυτή μπορεί να εξηγηθεί καλύτερα με το ακόλουθο απόσπασμα από το βιβλίο του Robert L. Heilbroner του Οι φιλόσοφοι του οικονομικού κόσμου:

"Ένας άνθρωπος που επιτρέπει το ενδιαφέρον του να τρέξει μακριά μαζί του, θα διαπιστώσει ότι οι ανταγωνιστές έχουν γλιστρήσει στο να πάρουν τις συναλλαγές του μακριά. Αν χρεώνει πάρα πολύ για τα εμπορεύματά του ή αν αρνείται να πληρώσει όσο όλοι οι άλλοι για τους εργαζομένους του, θα βρεθεί χωρίς αγοραστές στη μια περίπτωση και χωρίς υπαλλήλους στην άλλη " (σελ. 38).

Αυτοί οι πελάτες θα πάνε στον ανταγωνιστή που χρεώνει λιγότερο και οι εργαζόμενοι θα πάνε στον ανταγωνιστή που είναι πρόθυμος να πληρώσει περισσότερα. Το υπέροχο παράδοξο της αγοράς, μέσα από την αλληλεπίδραση της προσφοράς και της ζήτησης και του ανταγωνισμού, δημιουργεί μια τιμή που κατανέμει σωστά τη βιομηχανία, έτσι ώστε να παράγει τις σωστές ποσότητες των αγαθών και των υπηρεσιών. Καμία παρέμβαση στο σχεδιασμό, ή την προνοητικότητα δεν είναι απαραίτητη για να δημιουργήσει το ακριβές ποσό, αυτό που η κοινωνία επιθυμεί. Τι υπέροχο μαραφέτι είναι η αγορά! Όσο η κοινωνία μπορεί να προωθήσει τον ανταγωνισμό και την καινοτομία, το βιοτικό επίπεδο θα συνεχίσει να αυξάνεται και ο πλούτος θα αυξηθεί.

1.2.6 Η έναρξη της Βιομηχανικής Εποχής

Η βιομηχανική εποχή άρχισε πραγματικά το 1712 με την εφεύρεση της ατμομηχανής Thomas Newcomen στο Devon της Βρετανίας. Αλλά δεν ήταν μέχρι τα χρόνια της εφεύρεσης της ατμομηχανής του James Watt το 1763 που τα πράγματα έγιναν πολύ συγκινητικά, επιτρέποντας την εργασία να γίνει μέσα από την κίνηση των εμβόλων και όχι με τη μετακίνηση των μυών.

Μέχρι την ώρα του θανάτου του Adam Smith το 1790, η εκκολαπτόμενη Βιομηχανική Επανάσταση είχε ήδη αναπτυχθεί. Οι επιπτώσεις της Αναγέννησης, το ανθρωπιστικό κίνημα, και το επίκεντρο του Διαφωτισμού για την επιστήμη και τον εμπειρισμό θα μεταφραστεί στην έναρξη ενός κινήματος που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τον κόσμο. Ήταν αυτή η επανάσταση, συχνά βρώμικη, σκληρή και απάνθρωπη, που προκάλεσε τις σκέψεις του κομμουνισμού και δημιούργησε τους βαρόνους της κλεψιάς και τους βιομηχανικούς τιτάνες. Ήταν όμως αυτή η ίδια επανάσταση, που οδήγησε στην ανάπτυξη των καινοτομιών, της τεχνολογίας και του βιοτικού επιπέδου που έχουμε σήμερα.

Από τη Βιομηχανική Επανάσταση εξήχθη η έννοια της μαζικής παραγωγής και της κλίμακας των οικονομιών. Η μεγαλοπρέπεια και η κάθετη ολοκλήρωση έγινε το κλειδί για τα πλούτη εκείνη την εποχή. Ήταν ο Andrew Carnegie και J. P. Morgan στον χάλυβα, ο John D. Rockefeller και ο Frank Kenan στο λάδι, και ο Henry Ford στα αυτοκίνητα. Ενώ ορισμένοι από αυτούς τους Τιτάνες είχαν αμφίβολη ηθική, κανείς δεν μπορεί να αρνηθεί ότι ήταν καινοτόμοι. Ανέπτυξαν νέους τρόπους για την επιχειρηματική δραστηριότητα και δημιούργησαν την αποτελεσματικότητα μεταξύ των βιομηχανιών. Ήταν ο συνδυασμός της ενέργειας και του κινητήρα που απελευθέρωσε τον άνθρωπο από τα δεσμά της μυϊκής δύναμης, καθιστώντας τον Ατλαντικό κόσμο τη μεγαλύτερη στρατιωτική δύναμη και θέτοντας τα θεμέλια για την ατμομηχανή, τον κινητήρα εσωτερικής καύσης, το αυτοκίνητο, και την ανακάλυψη του πετρελαίου. Ο τηλεγράφος και το τηλέφωνο συνέδεσαν την ανθρωπότητα με όλο τον κόσμο.

Οι κρίσιμοι θεσμοί διακυβέρνησης που απαιτούνται για την αποτελεσματική λειτουργία του καπιταλισμού και το σύστημα της αγοράς υπήρξαν από τις σημαντικότερες καινοτομίες στην ιστορία της ανθρωπότητας.

1.3 Γιατί είναι σημαντική η επιχειρηματικότητα;

Η επιχειρηματικότητα, η προσπάθεια δηλαδή δημιουργίας μιας νέας επιχείρησης, προωθεί την τοπική και εθνική οικονομική ανάπτυξη, δημιουργεί θέσεις εργασίας, βοηθά ειδικότερα νέους και νέες να βρουν με αυτό τον τρόπο απασχόληση. Έτσι, η επιχειρηματικότητα συμβάλλει στην άρση της περιθωριοποίησης και στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Η επιτυχία ή η αποτυχία της επιχειρηματικής δραστηριότητας του ατόμου που δημιουργεί επιχείρηση, εξαρτάται κυρίως από την προσωπικότητα του, τις δεξιότητες που έχει, την επιμονή, τη μεθοδικότητα, τη σωστή πληροφόρηση, καθώς μάλιστα και την καλή γνώση του αντικειμένου. Πιο συγκεκριμένα, παρακάτω θα αναφερθούμε στις σημαντικές επιδράσεις της επιχειρηματικότητας:

1. Η επιχειρηματικότητα συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στην ανάπτυξη. Οι νέες και μικρές επιχειρήσεις δημιουργούν όλο και περισσότερες θέσεις εργασίας έναντι των μεγάλων επιχειρήσεων (Entrepreneurship: A survey of the literature, 2002). Οι χώρες που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη αύξηση στα ποσοστά επιχειρηματικότητας τείνουν να παρουσιάζουν και τη μεγαλύτερη μείωση των ποσοστών ανεργίας.

2. Η επιχειρηματικότητα αποτελεί βασικό παράγοντα βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας. Αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτής που δημιουργείται, είναι το ότι αυξάνονται οι επιλογές για τον καταναλωτή και οι τιμές μειώνονται.

3. Η επιχειρηματικότητα απελευθερώνει τον δυναμισμό του ατόμου, καθώς πέρα από το χρήμα υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την επιλογή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του ατόμου. Παράγοντες όπως είναι η ασφάλεια, το επίπεδο ανεξαρτησίας, η ποικιλία καθηκόντων και το ενδιαφέρον που παρέχει η εργασία. Σίγουρα, η επιλογή του

να γίνει κάποιος επιχειρηματίας βασίζεται και στην αυτοπραγμάτωση (ελευθερία, ανεξαρτησία, πρόκληση).

1.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί έναν σύνθετο κλάδο. Οι ερευνητές που έχουν εντοπίσει και μελετήσει τους παράγοντες που την επηρεάζουν έχουν καταλήξει σε έξι κατηγορίες παραγόντων επίδρασης (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003 & Gaddam, 2007): τους οικονομικούς παράγοντες (*economic factors*), τους ψυχολογικούς (*psychological factors*), τους κοινωνιολογικούς (*social factors*), τους περιβαλλοντικούς παράγοντες (*environmental factors*), τους δημογραφικούς παράγοντες (*demographic factors*) και τους παράγοντες κουλτούρας ή πολιτισμικούς παράγοντες (*cultural factors*).

Κοινωνιολογικοί παράγοντες είναι οι καταναλωτικές συνήθειες των ανθρώπων, ο τρόπος που ζουν, που διασκεδάζουν, ο τόπος στον οποίο διαμένουν (πόλη ή χωριό), αλλά και ειδικότερες συνθήκες της ζωής τους, όπως το επάγγελμα, τα πιθανά προβλήματα βιοπορισμού, η ανεργία, η ασθένεια κ.α. Στους περιβαλλοντικούς παράγοντες περιλαμβάνεται η γενική κατάσταση των επιχειρήσεων του τόπου ή της χώρας, οι οικονομικές συνθήκες της δεδομένης περιόδου, οι πολιτικές αναταραχές κ.ο.κ.

Στους δημογραφικούς παράγοντες ανήκουν το μέγεθος και η διάρθρωση του πληθυσμού, η ηλικία και το φύλο των ανθρώπων ή τα εισοδήματά τους. Η επιχειρηματικότητα αφορά κατά κύριο λόγο την κουλτούρα, νοοτροπία ή παιδεία (Μπουραντάς, 2002). Η κουλτούρα μπορεί να οριστεί ως οι κοινές φιλοσοφίες, ιδεολογίες, αξίες, παραδοχές, στάσεις και κανόνες που συνδέουν μεταξύ τους τα μέλη μιας κοινότητας (Kilmann, 1985). Οι οικονομικοί παράγοντες σχετίζονται με τα οικονομικά μεγέθη, κυρίως τα κεφάλαια που καταναλώνει μία επιχείρηση και τον τρόπο με τον οποίο αυτά κατανέμονται, τα πιθανά δάνεια που μπορεί να έχει κ.λπ.

Τέλος, οι ψυχολογικοί παράγοντες έχουν να κάνουν με θέματα ψυχολογίας των συντελεστών της επιχείρησης, όπως η δομή της προσωπικότητας των ατόμων, η επιμονή τους για την επιτυχία, η αντοχή στην αικώρωση, η διάθεσή τους για ανάληψη κινδύνου ή όχι κ.α.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η γυναίκα στην εργασία

Στην διάρκεια του δεύτερου κεφαλαίου της εργασίας κάνουμε αναφορά στην γυναικεία εργασία. Η έννοια αυτής αποτελεί σχεδόν ταυτόσημη έννοια της γυναικείας επιχειρηματικότητας και σίγουρα βασικός παράγοντας αυτής. Έτσι οδηγηθήκαμε σε μία ανάλυση της ιστορίας αλλά και των θεσμών με τους οποίους ήρθαν αντιμέτωπες οι γυναίκες για να αποκτήσουν τόσο το δικαίωμα στην εργασία, όσο και το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης με τους άντρες συνάδελφούς τους.

2.1 Η γυναίκα στην ελεύθερη αγορά



Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate) Πηγή: επίσημη ιστοσελίδα παγκόσμιας τράπεζας

Ο ρόλος και ο λόγος της ύπαρξης των γυναικών μέσα στους αιώνες, ταυτίστηκε με την οικογένεια. Παρά το γεγονός ότι η γυναίκα δεν σταμάτησε ποτέ να δουλεύει μέσα αλλά και έξω από τον χώρο της οικογένειας, η συμμετοχή της στην αμειβόμενη εργασία σηματοδοτείται με την βιομηχανική επανάσταση.

Τα επαγγέλματα ορίζονταν κατά φύλο. Για την γυναίκα, δεν προϋπέθεταν ούτε καν στοιχειώδεις γραμματικές ή επαγγελματικές γνώσεις. Έως το 1887 που έχουμε και την πρώτη απεργία γυναικών στο εργοστάσιο «Ρετσίνα» λόγω μείωσης μισθού, ο συνδικαλισμός ήταν μία έννοια άγνωστη για τις γυναίκες. Στα τέλη μάλιστα του 19ου αιώνα τίθεται για πρώτη φορά στη Βουλή το θέμα λήψης κάποιων προστατευτικών νομοθετικών μέτρων για τις συνθήκες εργασίας των γυναικών στο χώρο της βιομηχανίας.

Με πρωτοπόρες τις μορφωμένες γυναίκες της μεσαίας τάξης, αρχίζουν να ανακαλύπτουν το «εμείς» και την «Γυναικεία Αδελφότητα». Έτσι λοιπόν, ξεκινάει η ίδρυση των πρώτων Διδασκαλείων και Παρθεναγωγείων. Η γυναίκα αρχίζει να αναλαμβάνει μέχρι και διευθυντικές θέσεις στα Σχολεία. Και ενώ η κατάσταση αυτή δημιουργεί μόνο αντιδράσεις περί ηθικής από τον ανδρικό πληθυσμό, γυναίκες συμμετέχουν σε θιάσους ως ηθοποιοί και απαιτούν το άνοιγμα των Πανεπιστημίων και για τις ίδιες.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η γυναικεία εργασία προκάλεσε ποικίλες αντιδράσεις σχετικά με την ηθική, την οικογένεια, και τον ρόλο τους μέσα σε αυτήν. Την λύση λοιπόν ήρθε να δώσει η πρόταση για τη διάδοση της γυναικείας μισθωτής εργασίας στο σπίτι. Στις άσχημες συνθήκες εργασίας, η μητρότητα χρησιμοποιήθηκε ως όπλο για τη λήψη μέτρων προστασίας (υγείας) στον χώρο εργασίας.

Έτσι, τον 20ο αιώνα η συμμετοχή των γυναικών στη βιομηχανία αυξάνεται διαρκώς. Η χώρα τώρα, μετατρέπεται σε εμπόλεμη ζώνη και οι γυναίκες εργάζονται για να συντηρήσουν την οικογένεια και να αναπληρώσουν τους

άνδρες που πολεμούν. Η γυναικεία εργασία γίνεται λοιπόν, αναγκαία και εθνικά χρήσιμη. Η αμφισβήτηση του δικαιώματος της απεργίας, μεταβάλλει την εργασία σε έννοια ενωτική και αταξική με σκοπό την ανόρθωση του έθνους. Επιπλέον, ιδιαίτερη σημασία στην ανάπτυξη της γυναικείας συμμετοχής στη βιομηχανική επανάσταση είχε ο ερχομός των προσφύγων.

Στο πλαίσιο της βενιζελικής εργατικής πολιτικής (1912), ψηφίζεται ο νόμος που αφορά την εργασία γυναικών και ανηλίκων, αποτελώντας τη βάση για την νομοθεσία που αφορά την προστασία των γυναικών στην εργασία. Παρατηρείται όμως, ότι η νομοθεσία περί εργασίας γυναικών και ανηλίκων δεν εφαρμόζεται (αρκιτές ώρες εργασίας, άθλιες συνθήκες υγιεινής). Στο μεγαλύτερο ποσοστό τους μάλιστα, οι γυναίκες δεν εγγράφονταν στα επαγγελματικά σωματεία, συνεπώς δεν μπορούσαν να ακουστούν τα αιτήματά τους. Η βιομηχανική εργασία των γυναικών καθίσταται κατώτερη της ανδρικής.

Η εφαρμογή του νόμου το 1935 για συλλογικές συμβάσεις οδηγεί στον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο και στην υποτίμηση της γυναικείας εργασίας. Θεσμοθετείται επίσης από το κράτος, η στοιχειώδης μόρφωση και η εκπαίδευση ως υποχρεωτική και για τα δύο φύλα. Με την σχολική ένταξη των γυναικών γεννήθηκε το επάγγελμα της δασκάλας. Με τον καιρό, κυρίως γυναίκες μεσαίων στρωμάτων, αποκτούν όλο και καλύτερη πρόσβαση στο συγκεκριμένο επάγγελμα, αποκτώντας κατ' επέκταση πρόσβαση στην μισθωτή εργασία. Το επάγγελμα της δασκάλας είναι η εναλλακτική λύση στην οικονομική εξάρτηση, η αποφυγή από τον οικιακό ρόλο, διαμορφώνοντας έτσι, μια διαφορετική εικόνα για τον εαυτό τους. Η υπουργική όμως εγκύκλιος θεωρείται ελλιπής στην προσπάθειά της να εδραιώσει κοινωνικά το επάγγελμα της δασκάλας.

Αντιμέτωπες βρέθηκαν και με τα αυστηρά ήθη. Πιο αναλυτικά, οι θεσμοί έθεταν περιορισμούς για την καλλιτεχνική εκπαίδευση των γυναικών. Ακόμα και τα σχολεία δεν μπορούσαν να τις προσανατολίσουν επαγγελματικά σε

αυτόν τον τομέα. Η ζωγραφική για παράδειγμα ασκείται για βιοποριστικούς λόγους. Γυναίκες όμως με οικονομική δυνατότητα, εύπορες, στρέφονταν στην ιδιωτική εκπαίδευση. Στην πορεία, η συμμετοχή των Ελληνίδων ζωγράφων σε επίσημες εκθέσεις, ήταν περιορισμένη. Αντίθετα, στο εξωτερικό υπήρχε η δυνατότητα συμμετοχής.

Τον 20ο αιώνα, άνδρες και γυναίκες αποκτούν πλέον ισότιμη θέση στον καλλιτεχνικό χώρο. Τον αιώνα αυτό εμφανίζονται γυναίκες ηθοποιοί σε πρωταγωνιστικές θέσεις. Το θέατρο θεωρούνταν μέσο ηθικής διαπαιδαγώγησης και πνευματικής καλλιέργειας. Σημαντικό να τονίσουμε είναι ότι είχαν σεμνή συμπεριφορά και πρόεπουσα διαγωγή. Οι περισσότερες ηθοποιοί ήταν αγράμματες, παρά τις προκαταλήψεις που υπήρχαν, αλλά κάποιες από αυτές διακρίθηκαν. Η γυναικά θεωρείται «βασίλισσα της πιάτσας και γεννήτρια ψυχαγωγίας» και με τον τρόπο αυτό καθίστανται επιχειρηματίες στο χώρο του θεάματος.

Οι εργαζόμενες γυναίκες αναμετρώνται καθημερινά με την κοινωνική τους εικόνα. Ο γυναικείος εργατικός συνδικαλισμός θεωρούνταν γυναικεία εκκεντρικότητα. Γίνονται απεργίες από γυναίκες με σκοπό τη γυναικεία συνδικαλιστική στράτευση. Στα πρώτα του βήματα όμως, ο γυναικείος συνδικαλισμός συναντάει αντιδράσεις διότι η εργασία για τις γυναίκες θεωρούνταν ηθικά επιβλαβής και προκαλούσε οικογενειακή ανισορροπία. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες να μην καταφέρουν να εκπροσωπήσουν τις επαγγελματικές τους ενώσεις.

Το 1925 ζητείται δικαίωμα εκλέγεσθαι για τις γυναίκες καθώς αναφέρεται ότι άνδρες και γυναίκες πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα στις επαγγελματικές οργανώσεις. Νομοθετικές απαγορεύσεις δεν επιτρέπουν τη διοίκηση σωματείων από γυναίκες και ίσα δικαιώματα, ακόμα και την εγγραφή τους σε συνδικάτα. Η εργασία για την γυναίκα θεωρείται η έσχατη λύση για την επιβίωση της, δεν σχετίζεται με την ελευθερία επιλογής της, την εκθέτει στην

ανηθικότητα και την υπονομεύει θεωρώντας την εξαθλιωμένη και χωρίς βούληση. Οργανώσεις αστών φεμινιστριών διεκδικούν καλύτερους όρους δουλειάς για τις εργάτριες και την νομιμοποίησή τους μέσα από την αποδοχή της υπάλληλης θέσης.

Έτσι, το 1908 γυναίκες λαμβάνουν μέρος σε διαγωνισμούς για την πρόσληψή τους σε δημόσιες θέσεις στα Υπουργεία (πλαίσιο αναδιοργάνωσης των δημόσιων υπηρεσιών). Οι θέσεις όμως που καταλαμβάνουν είναι χαμηλότερες στην ιεραρχία, και αυτό λόγω της ελλιπής μόρφωσης. Συναντάμε βέβαια γυναίκες υπαλλήλους που κρατούν τη θέση τους ακόμα και μετά τον γάμο. Η παρουσία των γυναικών φέρνει και αυτή με την σειρά της κύμα αντιδράσεων. Αποδίδουν λιγότερο από τους άνδρες λόγω ελλιπής μόρφωσης. Οι συνθήκες εργασίας τους είναι προβληματικές από άποψη ιατρικής με αποτέλεσμα να αυξάνονται τα κρούσματα φυματίωσης. Βουλευτές κιόλας, προτείνουν την απόλυση τους διότι εμποδίζουν τους άνδρες να συγκεντρωθούν λόγω ενδιαφέροντος τους για την αποκατάστασή τους.

Οι νομοθέτες επεκτείνουν την έννοια του πολίτη και στο Σύνταγμα του 1927 περιλαμβάνονται και οι γυναίκες ως πολίτες. Σκοπός δεν ήταν η ισότητα αλλά η μείωση του καταναγκασμού λόγω της «ιδιαιτέρης φύσης» τους. Φεμινιστικές οργανώσεις καταγγέλλουν τους περιορισμούς που υπήρχαν λόγω της ιεράρχησης μεταξύ των φύλων. Το 1952 με σύμβαση του ΟΗΕ εκτός από το δικαίωμα ψήφου για γυναίκες, γίνεται άρση των περιορισμών για το διορισμό των γυναικών στις δημόσιες υπηρεσίες και παροχή ίσων δικαιωμάτων με τους άνδρες στις θέσεις εργασίας.

Από τα τέλη του 19ου αιώνα έως τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο η εικόνα που κυριαρχεί για την γυναίκα του αστικού χώρου είναι η εξής: Οι μορφωμένες γυναίκες εργάζονται ως δασκάλες και υπάλληλοι, ενώ οι γυναίκες του «λαού» ως υπηρέτριες, εργάτριες και ενίοτε πόρνες. Η προσωρινή εργασία αφορούσε τις γυναίκες των φτωχότερων στρωμάτων, ενώ στα ελεύθερα

επαγγέλματα στρέφονταν οι μορφωμένες γυναίκες. Σημαντικό να τονίσουμε σε αυτό το σημείο είναι ότι η εργασία των γυναικών δεν αμειβόταν πάντα. Η κατ' οίκον εργασία αναφέρεται στις παντρεμένες γυναίκες λαϊκών στρωμάτων για την εξασφάλιση εισοδήματος χωρίς την παραμέληση των οικογενειακών καθηκόντων. Πολλές Ελληνίδες είχαν αργαλειό σπίτι και έραβαν κυρίως γυναικεία είδη κατά παραγγελία (γυναίκες μικροεπιχειρηματίες). Επιπλέον, γυναίκες με βιομηχανικές επιχειρήσεις που η πελατεία τους αφορούσε ανώτερα κοινωνικά στρώματα, διέθεταν κάποια μικρά κεφάλαια και προσλάμβαναν μαθητευόμενα κορίτσια για μοδίστρες, κεντήστρες κτλ. Οι παντρεμένες για το άνοιγμα μιας επιχείρησης έπρεπε να έχουν έγκριση συζύγου, σύμφωνα με την τότε ισχύουσα νομοθεσία. Σε αυτές τις επιχειρήσεις βοηθούσαν και τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας, χωρίς μισθό.

Τέλος, όσον αφορά τη μόρφωση, σπουδάζουν στο εξωτερικό και αργότερα στην Ελλάδα, καθώς στο Πανεπιστήμιο άνοιξαν οι πόρτες το 1890. Οι γυναίκες αυτές ανήκουν στην κατηγορία επιστήμονες και το 1924 ιδρύουν Σύνδεσμο Ελληνίδων επιστημόνων, συνεργαζόμενος με τις φεμινιστικές οργανώσεις, αγωνίζονται για πολιτικά και αστικά δικαιώματα των γυναικών.

Ο όρος της απασχόλησης των γυναικών συνδέεται στενά με τις διαδικασίες της εκβιομηχάνισης και τις σύγχρονες επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και τα καταναλωτικά πρότυπα. Συνεπώς, η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζει πολλές ιδιαιτερότητες και εναλλαγές από εποχή σε εποχή και από χώρα σε χώρα. Επίσης, έχει άμεση σχέση με την ιστορική εξέλιξη του θεσμού της οικογένειας και τις δομές της, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί με το πέρασμα των χρόνων, αφού η γυναικεία απασχόληση φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τα γεγονότα του κύκλου ζωής των γυναικών (π.χ. οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών κτλ.) (Συμεωνίδου, 1990). Άλλωστε, οικογένεια και αγορά εργασίας στην ουσία ποτέ δεν αποτέλεσαν δύο «κόσμους χωριστούς» και «ξένους» μεταξύ τους. Οι διαδικασίες στο εσωτερικό του ενός επηρέαζαν και επηρεάζουν τα δρώμενα στο εσωτερικό του άλλου. Κατά συνέπεια, η σχέση

ανάμεσα στα τρία επίπεδα – κράτος, οικογένεια και αγορά εργασίας – καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την εσωτερική τους δυναμική και αποκτά χαρακτηριστικά που υποδηλώνουν μεταξύ τους μία σχέση ανταγωνιστική και συνάμα μία σχέση αλληλεξάρτησης (Νταντάμη, 2005). Στην συνέχεια θα κάνουμε μία ιστορική αναδρομή της γυναικείας απασχόλησης, παρατηρώντας τις ομοιότητες και διαφορές στις διάφορες χρονικές περιόδους.



Πηγή: www.newstatesman.com - Women cleaning imperial state building.

2.2. Προβιομηχανική εποχή (μέχρι τις αρχές του 19ου αιώνα)

Στην προβιομηχανική εποχή τόσο στην Ευρώπη όσο και στη χώρα μας, ο χώρος εργασίας συνέπιπτε με το χώρο κατοικίας, με αποτέλεσμα η απασχόληση τόσο του άνδρα όσο και της γυναίκας να μη διαφέρουν σημαντικά (Τάκαρη, 1978, Μουσούρου, 1993). Οι γυναίκες είχαν ως πρωταρχική και βασική τους απασχόληση την ανατροφή των παιδιών και τις καθημερινές οικιακές εργασίες, ενώ ταυτόχρονα βοηθούσαν και στις αγροτικές ασχολίες της οικογενειακής εκμετάλλευσης (Αποστολόπουλος, 1994). Η θέση τους μάλιστα, αν και υποδεέστερη των ανδρών, παρουσιάζεται ιδιαίτερα δυναμική,

αφού η εργασία τους θεωρείται εξίσου σημαντική και παραγωγική και μοιράζεται μεταξύ οικίας, αγροτικής επιχείρησης και εμπορικής δραστηριότητας (Μαράτου- Αλιπράντη, 1999).

Ειδικά στην Ελλάδα, αυτό που παρατηρείται στο πλαίσιο της προβιομηχανικής οικογένειας είναι η ύπαρξη μιας σχετικής εναρμόνισης και συνταύτισης των οικιακών και παραγωγικών εργασιών, ενώ η εργασία των γυναικών, είτε στο σπίτι είτε στην αγροτική εκμετάλλευση είτε στην οικοτεχνία ή στο εμπόριο, δε διαφοροποιείται από αυτή των ανδρών. Αντίθετα, η προσφορά τους αναγνωρίζεται σημαντική και αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του ρόλου των γυναικών.

Επομένως, την περίοδο αυτή οικογένεια και οικιακή οικονομία αποτελούν τους ρυθμιστικούς παράγοντες των κοινωνικών ρόλων, ενώ η απασχόληση των γυναικών εξαρτάται από τις εκάστοτε ανάγκες της οικογένειας και δε θεωρείται ως μη παραγωγική (Μαράτου- Αλιπράντη, 1999). Τότε, η μισθωτή εργασία, ήταν αρκετά περιορισμένη, εφόσον δεν υπήρχε ακόμη σημαντικός βαθμός συγκέντρωσης κεφαλαίου και ούτε τα μεγέθη των μονάδων παραγωγής ήταν τέτοια, ώστε να απασχολούν πολλά εργατικά χέρια πέρα από των ιδιοκτητών τους και των μελών της οικογένειάς τους (Πετρινώτη, 1989).

2.3 Μετά τη βιομηχανική επανάσταση (Αρχές έως τα μέσα του 19ου αιώνα)

Μετά τη βιομηχανική επανάσταση, ήδη από το 19ο αιώνα, η οικογένεια παύει να λειτουργεί ως μονάδα παραγωγής και κατανάλωσης (αυτάρκης μονάδα) και γίνεται μόνο μονάδα κατανάλωσης (Αποστολόπουλος, 1994). Ειδικά στη χώρα μας είναι η εποχή της εσωτερικής και εξωτερικής μετανάστευσης, της αστικοποίησης και της εγκατάλειψης της υπαίθρου, που μετέβαλε τις γυναίκες από παραγωγούς σε απλούς καταναλωτές και

περιορίσει τις δυνατότητές τους για απασχόληση (Βουτυράς, 1981, Γιδαράκου-Καφφέ, 1996).

Μέσα στο νέο αυτό κοινωνικό-οικονομικό πλαίσιο, η «παραγωγική» εργασία των μελών της οικογένειας μετατίθεται έξω από το σπίτι, κυρίως για τους άνδρες. Στην Ελλάδα το νέο πρότυπο απασχόλησης της γυναίκας είναι η οικιακή απασχόληση και η φροντίδα των παιδιών, μία απασχόληση όμως που δε μετράει σαν εργασία, δεν αμείβεται και για αυτό είναι σα να μην υπάρχει (Γάκκαρη, 1978, Δουλκέρη, 1994).

2.4 Μετά την ταχύτατη οικονομική ανάπτυξη στη Δύση το 1960

Μετά το 1960, η ταχύτατη οικονομική ανάπτυξη στη Δύση, επηρεάζει την κοινωνικοοικονομική κατάσταση στην Ελλάδα και συντελεί στη διεύρυνση των δυνατοτήτων συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στη διεύρυνση αυτή συνηγορεί και η επικράτηση των νέων καταναλωτικών προτύπων, που στοχεύουν στην αύξηση των δαπανών των οικογενειών σε συνδυασμό με την τάση μεγιστοποίησης της ευημερίας του νοικοκυριού (Νικολαΐδου, 1981). Κατά συνέπεια, για την ικανοποίηση αυτής της σύγχρονης ανάγκης των οικογενειών, η γυναίκα στην Ευρώπη αλλά και στη χώρα μας καλείται να συνεισφέρει οικονομικά στο νοικοκυριό. Έτσι, δημιουργούνται οι οικογένειες «διπλής σταδιοδρομίας» με «αδιαφοροποίητους συζυγικούς ρόλους» και με πιο ουσιαστική συμμετοχή και προσφορά του άνδρα στην οικιακή σφαίρα (Μαράτου- Αλιπράντη, 1999). Με αυτό τον τρόπο, ο γυναικείος ρόλος αναβαθμίζεται (π.χ. η γυναίκα έχει δικό της εισόδημα και επομένως, είναι οικονομικά ανεξάρτητη) και η συμμετοχή της στην αγορά εργασίας αυξάνεται.

Συνεπώς, από τη δεκαετία του 1960 στη χώρα μας ξεκινάει μία μικρή επανάσταση των γυναικών με οικονομικές και κοινωνικές προεκτάσεις. Η μαζική είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία σήμανε ουσιαστικά την αφετηρία για τη χειραφέτηση της γυναίκας και οδήγησε σε διαρθρωτικές

αλλαγές στο χώρο της οικονομίας, της οικογένειας και της κοινωνίας. Ειδικότερα, στον τομέα της απασχόλησης, η θέση της γυναίκας αλλάζει ριζικά, η γυναίκα εργάζεται περισσότερο προσπαθώντας να ανταπεξέλθει στο διπλό ρόλο της οικιακής και εξω- οικιακής απασχόλησης. Παράλληλα, η είσοδός της στην αγορά εργασίας βελτιώνει την οικογενειακή και οικονομική της θέση και αλλάζει τον κοινωνικό της ρόλο τόσο στο χώρο της δημόσιας όσο και της ιδιωτικής σφαίρας, αφού τώρα οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις βαρύνουν και τους δύο συζύγους.

Οι σημαντικότεροι παράγοντες που συνετέλεσαν στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης μετά το 1960, είναι οι εξής:

- Οι τεχνολογικές αλλαγές που διευκολύνουν τη γυναίκα στις οικιακές εργασίες, περιορίζοντας έτσι το χρόνο οικιακής απασχόλησης.
- Οι αυξανόμενες κοινωνικές παροχές του κράτους πρόνοιας, που με τη δημιουργία των κατάλληλων υποδομών (νηπιαγωγεία, παιδικοί σταθμοί κτλ.) επιτρέπουν στις εργαζόμενες μητέρες να συνδυάσουν αποτελεσματικότερα την εργασία με την οικογένεια. Η σταδιακή μεταβολή των αντιλήψεων των ατόμων για τους ρόλους των δύο φύλων (*διακήρυξη της ισότητας*), η οποία αναβαθμίζει το γυναικείο ρόλο και βελτιώνει την κοινωνική και επαγγελματική της θέση. Την ανέλιξη αυτή και την ισχυροποίηση του γυναικείου φύλου ακολούθησε και η μείωση του αριθμού των παιδιών, αφού τώρα η γυναίκα αναζητά την καταξίωσή της στον εργασιακό χώρο και επιδιώκει επαγγελματική καριέρα από το να παραμένει εγκλωβισμένη στην φροντίδα των παιδιών και της οικογένειας.
- Το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο καθώς και η επαγγελματική κατάρτιση και εξειδίκευση των γυναικών. Η μόρφωση καθιστά τις γυναίκες περισσότερο δυναμικές και ενεργές, έτοιμες να διεκδικήσουν μία θέση στην αγορά εργασίας και να τύχουν ίσων ευκαιριών με τους άνδρες (Μουσούρου, 1993, Θεοδωροπούλου,

2000). Όπως ειπώθηκε, ήδη η συμμετοχή περισσότερων γυναικών στην απασχόληση οφείλεται στα κοινωνικά στερεότυπα, στην οικονομική εξέλιξη και στην αλλαγή της καταναλωτικής συμπεριφοράς. Επιπλέον, πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι η γυναικεία συμμετοχή στην αγορά εργασίας εξαρτάται και από τα ατομικά τους χαρακτηριστικά ή αλλιώς, από τα εφόδια που διαθέτουν, π.χ. μελέτες δείχνουν ότι γυναίκες με καλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης ή εξειδίκευσης και οι οποίες προέρχονται από μεσαία κοινωνικά στρώματα, εργάζονται πιο συχνά και εγκαταλείπουν πολύ πιο δύσκολα την εργασία τους (Neumark & Poslewaite, 1998).

Η εικόνα που παρουσιάστηκε παραπάνω αντικατοπτρίζει το γενικό πλαίσιο και τις τάσεις της κάθε εποχής. Είναι γνωστό πως οι σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές δε συντελούνται βραχυχρόνια, ούτε οι παραδοσιακές αντιλήψεις ανατρέπονται και αλλάζουν τόσο εύκολα. Απαιτείται χρόνος για τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών και υποδομών. Επομένως, η ταύτιση των συζυγικών ρόλων και η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας δε συνεπάγεται ταυτόχρονα και ισότητα σε όλα τα επίπεδα. Για αυτό δεν πρέπει να υπερτιμηθεί ο ρόλος της γυναικείας απασχόλησης, που άλλωστε επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες και διαφέρει σημαντικά από χρόνο σε χρόνο, από περιοχή σε περιοχή, από κοινωνία σε κοινωνία και από χώρα σε χώρα.

2.5 Αντιμετώπιση των διακρίσεων στην εργασία

Το δικαίωμα για ίσων ευκαιριών και γενικότερα η ίση μεταχείριση αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα δικαιώματα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Είναι λοιπόν κατανοητό, ότι περιπτώσεις διάκρισης λόγω φύλου, ηλικίας, θρησκείας, πεποιθήσεων, εθνικής καταγωγής ή ακόμη και λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού είναι κάτι το παράνομο. Ήδη από την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπήρχαν νόμοι οι οποίοι σχετίζονταν με την ισότητα

μεταξύ των δύο φύλων. Από το 1970 λοιπόν, βρίσκουμε περίπου στο σύνολο 13 νομοθεσίες που αφορούσαν την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών σε θέματα όπως είναι αυτό της εργασίας. Σύμφωνα με τους παραπάνω νόμους, πρέπει να υπάρχει ίση μεταχείριση στο χώρο εργασίας, καθώς και να υπάρξει προστασία των εγκύων εργαζομένων και των μητέρων που θηλάζουν, της άδειας μητρότητας και της γονικής άδειας.

Σημαντικό να προσθέσουμε στο σημείο αυτό είναι η αντιμετώπιση και άλλων μορφών διάκρισης στον χώρο της εργασίας. Το 2000 στους ήδη υπάρχοντες νόμους περί ισότητας, συμπεριλήφθηκε μία νέα νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την οποία επεκτείνεται η απαγόρευση της διάκρισης και σε άλλα θέματα. Παρακάτω αναφέρονται επιγραμματικά τα πέντε πεδία διάκρισης όπου σύμφωνα με τους νόμους είναι παράνομο να γίνεται διάκριση στο πρόσωπο κάποιου. Τα πεδία διάκρισης είναι τα εξής:

- Φυλετικής και εθνικής καταγωγής
- Θρησκείας και πεποιθήσεων
- Αναπηρίας
- Σεξουαλικού προσανατολισμού
- Ηλικίας

Προκειμένου να αποφευχθεί η διάκριση, η Ευρωπαϊκή Ένωση συμπεριέλαβε την διάκριση φύλου και τα πέντε πεδία διάκρισης που αναφέρθηκαν παραπάνω, στην Συνθήκη του Άμστερνταμ. Διάκριση βέβαια μπορεί να υπάρξει για ποικίλους λόγους, όπως λόγω του εισοδήματος κάποιου, ή λόγω της κατοικίας του. Επιπλέον, οι νόμοι προστασίας των ατόμων δεν περιορίζονται μόνο στον τομέα της εργασίας αλλά, καλύπτουν και άλλες περιοχές της καθημερινότητας, όπως είναι για παράδειγμα το σχολείο (άνιση μεταχείριση ενός παιδιού λόγω της εθνικής του καταγωγής). Όλες λοιπόν οι χώρες που ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πρέπει να τηρούν και να συμμορφώνονται με τους παραπάνω νόμους. Με τους νόμους που υποβάλλει η

Ευρωπαϊκή Ένωση τίθενται τα ελάχιστα επίπεδα προστασίας, γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο κάθε χώρα πρέπει να τηρεί από μόνη της και να θέτει ακόμα πιο αυστηρά νομικά μέτρα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Γυναικεία επιχειρηματικότητα

Κατά το τρίτο κεφάλαιο αναλύουμε την έννοια της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Πλέον αναπόσπαστο κομμάτι της παγκόσμιας οικονομικής δραστηριότητας αλλά και θέμα κοινωνικής καταξίωσης του γυναικείου φύλου όχι μόνο γιατί κατακτήθηκε με αγώνες αλλά και γιατί οι εκπρόσωποι της έννοιας αυτής αποδείχθηκαν στην πλειονότητα των περιπτώσεων ίσοι ή και ανώτεροι των ετερόφυλων ανταγωνιστών συναδέλφων τους.

3.1 Εισαγωγή στη γυναικεία επιχειρηματικότητα

Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, η αύξηση του γυναικείου εργασιακού δυναμικού και η βελτίωση της θέσης αρκετών εργαζομένων γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία αποτέλεσαν τα τελευταία χρόνια παράγοντες που σταδιακά υποσιιάπτουν την έμφυλη κατανομή των ρόλων και τις παραδοσιακές αλληλεξαρτήσεις της. Αδιαμφισβήτητα, η εμπλοκή των γυναικών στη σύγχρονη οικονομική παραγωγή με την αμειβόμενη επαγγελματική απασχόληση ανατρέπει τη λεπτή παγιωμένη ισορροπία μεταξύ ιδιωτικού – γυναικείου χώρου και δημόσιου – ανδρικού. Η γυναικεία απελευθέρωση στο εργασιακό και κοινωνικό πεδίο συνδέεται, σύμφωνα με την σύγχρονη φεμινιστική σκέψη, με την υπέρβαση της κυρίαρχης ιδεολογίας των φύλων και των κοινωνικών, πολιτισμικών διαφορών τους, την άρνηση των ιδεών του φυσικού προσορισμού και τη ρήξη προς κάθε διχοτόμηση μεταξύ ανδρικού – γυναικείου, πολιτισμού – φύσης, κοινωνίας – οικογένειας. Ενώ όμως οι γυναίκες εντάσσονται ενεργά στην παραγωγική διαδικασία και συμμετέχουν εξίσου με τους συντρόφους τους στον αγώνα του βιοπορισμού, δεν παρατηρείται ανάλογη συμμετοχή των ανδρών στις ευθύνες του σπιτιού.



Πηγή: Μελέτη ICAP Οι γυναίκες ηγέτες των επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Οι άνδρες κατά κανόνα είναι απαλλαγμένοι από επίπονες και χρονοβόρες οικογενειακές υποχρεώσεις όπως η φροντίδα, η φύλαξη, η ανατροφή των παιδιών και των ηλικιωμένων γονέων, καθώς και η ενασχόληση με τις οικιακές εργασίες. Επιεντρώνονται στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και επιτυχία, με αποτέλεσμα να κατακτούν συχνότερα από τις γυναίκες, υπεύθυνες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Αντιθέτως οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να ανταποκριθούν επαρκώς σε όσα έχει καθιερωθεί να ονομάζονται «οικογενειακά καθήκοντα», τα οποία μεταφράζονται σε αυτονόητη γυναικεία απλήρωτη οικιακή εργασία, προσανατολίζονται εκ των πραγμάτων στην αναζήτηση άλλων μορφών απασχόλησης (π.χ. μερικής απασχόλησης, εργασία με μειωμένο ωράριο κλπ), η οποία δεν έχει προοπτική κοινωνικής καταξίωσης, επαγγελματικής εξέλιξης και καριέρας με φιλόδοξους στόχους, και μερικές φορές αποσύρονται (εγκαταλείπουν) από την παραγωγική διαδικασία. Δεν είναι τυχαίο το ότι ο γυναικείος πληθυσμός συχνά ωθείται σε αυτή τη λύση ανάγκης ευέλικτων μορφών εργασίας και μειωμένου ωραρίου, αφού έτσι παρέχεται η δυνατότητα να συνδυαστεί η αμειβόμενη εργασία με τη μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία, την οποία οι καταναγκασμοί της πατριαρχικής κοινωνίας καθιστούν «υποχρεωτική» για τις γυναίκες. Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη, όλα τα παραπάνω στοιχεία μπορούμε να πούμε

ότι η σχέση οικογένειας και εργασίας καλύπτει μια διάσταση βαθιά κοινωνική, πολιτιστική, οικονομική και πολιτική.

Κατά το πέρασμα του χρόνου η επιχειρηματικότητα των γυναικών, είχε ως σημείο αναφοράς την επονομαζόμενη ανεπίσημη οικονομία. Στον όρο ανεπίσημη οικονομία περιλαμβάνονται δραστηριότητες όπως, η φροντίδα ατόμων και οι οικιακές ασχολίες. Τα τελευταία χρόνια όμως, παρατηρείται αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην επίσημη οικονομία. Σημαντικός είναι ο ρόλος τους στην ενίσχυση αυτής, τόσο από οικονομικής πλευράς των επιχειρήσεων, όσο και των νοικοκυριών. Η τοπική κοινωνία, όπως και η οικογένεια των γυναικών, θεωρεί παράγοντα κοινωνικής καταξίωσης την ενασχόληση αυτών με τον κλάδο των επιχειρήσεων (Σπανουδάκη, 2008).

Σήμερα η ισότητα ανδρών και γυναικών σε όλες τις πολιτικές αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αναγνωρίζεται ως κρίσιμος παράγοντας για την κοινωνική της συνοχή και την οικονομική της ανάπτυξη, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, «Ποιότητα Ζωής στην Ευρώπη» (2003). Η έμφυλη ανισότητα θεωρείται ότι ασκεί άμεση διάκριση στη συμμετοχή των εργαζομένων, στη γονιμότητα, στη δημιουργία οικογένειας και στην ποιότητα ζωής. Θέματα όπως ο χρόνος εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η διά βίου μάθηση, οι παροχές του δημόσιου τομέα, όπως η φροντίδα των παιδιών και το σύστημα συνταξιοδότησης, συμβάλλουν στη διαμόρφωση των μέτρων με σκοπό την καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου για όλους τους Ευρωπαίους πολίτες.

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει επιτύχει αξιόλογη παρουσία στην παγκόσμια οικονομική ανάπτυξη. Ως εκ τούτου, τα τελευταία έτη οι κυβερνήσεις σε πολλές χώρες του κόσμου, προσπαθούν να ενθαρρύνουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, μέσω διαφόρων σχεδίων, κινήτρων και μέτρων

προώθησης. Ωστόσο, οι γυναίκες εξακολουθούν να αποτελούν τη μειοψηφία επί του συνόλου των επιχειρηματιών.

Σύμφωνα με τη «Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα: Γυναικεία επιχειρηματικότητα, συγκεκριμένες πολιτικές για την ενίσχυση της ανάπτυξης και της απασχόλησης στην ΕΕ», οι επιχειρήσεις γυναικείας ιδιοκτησίας είναι ζωτικής σημασίας για την υγεία της ευρωπαϊκής οικονομίας. Παρά την ενθαρρυντική πρόοδο, η ΕΕ θα πρέπει να λάβει περαιτέρω μέτρα για να απελευθερωθεί το πλήρες δυναμικό των επιχειρήσεων και ιδίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) γυναικείας ιδιοκτησίας. Σήμερα, οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ευρώπη αποτελούν πολύ χαμηλό ποσοστό (30% περίπου) του συνόλου των επιχειρηματιών.

Έρευνες δείχνουν ότι οι κοινωνικοί παράγοντες που επικρατούν σε κάθε χώρα είναι πολύ σημαντικοί και επηρεάζουν σημαντικά την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Υπάρχουν διάφοροι ανασταλτικοί παράγοντες της γυναικείας επιχειρηματικότητας παγκοσμίως, όπως η δυσκολία πρόσβασης σε χρηματοδότηση, έλλειψη κεφαλαίων, το θεσμικό πλαίσιο κάθε χώρας κ.α. Επιπρόσθετα, καταγράφεται μια τάση των γυναικών να δραστηριοποιούνται σε κλάδους που απευθύνονται στον τελικό καταναλωτή (π.χ. λιανικό εμπόριο). Ειδικότερα για τις νέες γυναίκες επιχειρηματίες διαπιστώνεται ότι το σημαντικό ποσοστό τους εστιάζει σε δραστηριότητες σχετικές με υπηρεσίες προς καταναλωτές, παρά προς επιχειρήσεις.

3.2 Αγροτική επιχειρηματικότητα Ελληνίδων

Ο αγροτικός χώρος είναι χώρος με αρκετές δυσχέρειες τόσο για τους άνδρες, όσο και για τις γυναίκες επιχειρηματίες. Τα τελευταία όμως χρόνια νέες τάσεις ως προς την συμβολική αξία του αγροτικού χώρου, καθώς και τις χρήσεις των φυσικών και ανθρώπινων πόρων αλλάζουν τις λειτουργίες του προς πεδία ευρύτερα της παραγωγής τροφίμων.

Η διαφοροποίηση της τοπικής οικονομίας αποτελεί βασικό άξονα της πολιτικής και συνδέεται με ενισχύσεις, έχοντας στόχο την στήριξη και την ενδυνάμωση της επιχειρηματικότητας και συγκεκριμένα της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Σημαντικό να τονίσουμε στο σημείο αυτό είναι ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες διαθέτουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται. Συγκεκριμένα, η αγροτική πολιτική τις τελευταίες δεκαετίες εστίασε το ενδιαφέρον της στην ένταξη της γυναικείας εργατικής δύναμης των αγροτικών νοικοκυριών στην αναπτυξιακή διαδικασία. Στην πράξη αυτό επιτεύχθηκε μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και με χρηματοδοτικές ενισχύσεις (Αγγελόπουλος, Καμενίδου, Παυλούδη, 2008).

Πέρα από την παραγωγή ο επιχειρηματίας στον αγροτικό τομέα έχει να κάνει με θέματα λήψης αποφάσεων και διαχείρισης. Έτσι λοιπόν, η γυναίκα επιχειρηματίας- αγρότισσα, όπως θα μπορούσαμε να την χαρακτηρίσουμε, είναι επιπλέον υπεύθυνη για διάφορες μεταποιητικές δραστηριότητες, για προσφορές αγροτουριστικών υπηρεσιών, αλλά και για οικονομικές δραστηριότητες εξωγεωργικού χαρακτήρα. Αποτέλεσμα αυτού είναι, ότι η οικονομία της χώρας μεταβάλλεται από μία οικονομία με κυρίαρχο το ρόλο του γεωργικού τομέα, σε μια οικονομία με κυρίαρχο το ρόλο των υπολοίπων οικονομικών τομέων (μεταποίηση, υπηρεσίες).

Παρατηρείται λοιπόν, η μετάβαση της γυναίκας του αγροτικού χώρου σε αυτοαπασχολούμενου επιχειρηματία και σε νέους οικονομικούς ρόλους. Γενικότερα ο αγροτουρισμός, όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και σε άλλες χώρες της Ευρώπης, χαρακτηρίζεται ως ένας τομέας στον οποίο μπορούν να δραστηριοποιούνται κυρίως γυναίκες (Bock, 1994). Μέσα όμως από διάφορες έρευνες, ο ρόλος της γυναίκας «αρχηγού» στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για τη λειτουργία της εκμετάλλευσης, εμφανίζεται ιδιαίτερα περιορισμένος (Κούτσου, Νόττα, Σαμαθράκης, Παρταλίδου, 2009).

3.3 Γυναικείες συνεταιριστικές ενώσεις στην ελληνική επαρχία

Ο ρόλος των γυναικών επιχειρηματιών στον αγροτικό τομέα αναδεικνύεται κυρίως μέσω των γυναικείων συνεταιρισμών. Οι γυναικείοι συνεταιρισμοί είναι αυτοί που αποτελούν την πλέον συνηθισμένη μορφή επαγγελματικής δραστηριότητας. Οι γυναίκες συνηθίζουν να εργάζονται σε ομάδες, παραμερίζοντας το προσωπικό «εγώ», αφού σημασία έχει το «εμείς» και η επίτευξη του κοινού στόχου (Petrin, 1997). Οι λόγοι που οδήγησαν σε αυτή την ανάπτυξη είναι κυρίως η αναζήτηση διεξόδων απασχόλησης αλλά και η υποστήριξη που παρέχεται από την εικαστοτε χώρα (Λασιθιωτάκη, 2011).

Το 1950 κάνουν την εμφάνισή τους οι πρώτοι γυναικείοι συνεταιρισμοί, οι οποίοι δημιουργήθηκαν από τη Διεύθυνση Γεωργικών Εφαρμογών του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων. Ο πρώτος γυναικείος συνεταιρισμός ιδρύθηκε συγκεκριμένα το 1957 στη Σαρακίνα Γρεβενών. Παρόλ' αυτά το 1980 ξεκινάει η μεγαλύτερη ανάπτυξη τέτοιων συνεταιρισμών, κυρίως λόγω του έντονου ενδιαφέροντος της ΕΕ σε θέματα ισότητας. Φορείς στήριξης για την οργάνωση και τη λειτουργία των γυναικείων συνεταιρισμών είναι οι παρακάτω: η Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Ανάπτυξης, το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων (Διεύθυνση Αγροτικής Οικιακής Οικονομίας), η ΠΑΣΕΓΕΣ, η Αγροτική Τράπεζα, ο ΕΟΜΜΕΧ, ο ΟΑΕΔ, αναπτυξιακές εταιρείες που λειτουργούν στις περιφέρειες και άλλοι δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς.

Οι παραπάνω φορείς οργανώνουν διάφορα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης παρέχοντας συμβουλευτική βοήθεια. Διοργανώνουν επιπλέον, ημερίδες για ενημέρωση, εμφύχωση, ευαισθητοποίηση, αλλαγή εμπειριών. Πολλοί είναι μάλιστα οι συνεταιρισμοί, οι οποίοι παρέχουν καταλύματα εστίασης και παραγωγής προϊόντων.

Οι βασικοί λόγοι ανάπτυξης των γυναικείων συνεταιρισμών στον αγροτικό τομέα είναι οι εξής:

- Το ξεκίνημα ή η διατήρηση οικιακών βιοτεχνικών δραστηριοτήτων
- Το ξεκίνημα ή η διατήρηση απασχόλησης χωρίς διακρίσεις στην ηλικία
- Αντιμετώπιση προβλημάτων όπως: η έλλειψη κεφαλαίου, πληροφόρησης και εκπαίδευσης
- Αντιμετώπιση του ανταγωνισμού της ανοιχτής αγοράς λειτουργώντας στο προστατευτικό περιβάλλον του συνεταιρισμού
- Η συντηρητική ελληνική κοινωνία, που με αυτόν τον τρόπο αποδεχόταν πιο εύκολα μία γυναίκα που ασκούσε επιχειρηματική δραστηριότητα στα πλαίσια μίας συνεταιριστικής οργάνωσης.

Ιδιαίτερα μετά το 1997 η ίδρυση γυναικείων αγροτικών συνεταιρισμών

Είχε χαράξει σημαντική πορεία. Ωστόσο, αποτελέσματα ερευνών φανερώνουν ότι παρά την αισιόδοξη εικόνα που παρουσιάζεται, ένας μικρός αριθμός αυτών των επιχειρήσεων αποτελεί αξιόλογο παράδειγμα επιχειρηματικότητας, αποδίδοντας αξιόλογα κέρδη (Σεργάκη, Παρταλίδου, Ιακωβίδου, 2015).

3.4 Επιχειρηματική εκπαίδευση γυναικών στην Ελλάδα

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει σε προηγούμενα κεφάλαια, η έννοια παιδεία για την γυναίκα στην Ελλάδα του περασμένου αιώνα, συνδεόταν απόλυτα με την οικιακή απασχόληση. Με την εξέλιξη όμως της παιδείας η πρόσβαση στην εκπαίδευση έγινε το ίδιο ανοιχτή και για τα δύο φύλα. Η γυναίκα λοιπόν μετά από σκληρούς αγώνες βγαίνει στο προσκήνιο και εισέρχεται δυναμικά στο χώρο της επιχειρηματικότητας. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο θα εξετάσουμε σύντομα το εκπαιδευτικό επίπεδο των Ελληνίδων επιχειρηματιών.

Μέσα από μελέτες παρατηρούμε αρχικά, ότι μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στα εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά τους. Οι νέες και οι νέοι επιχειρηματίες φαίνεται μάλιστα να ανεβάζουν διαρκώς τον πήχη στο κομμάτι της εκπαίδευσης. Το επίπεδο εκπαίδευσης σε σχέση με το παρελθόν φαίνεται να ανεβαίνει διαρκώς. (Κυργίδου, Πετρίδου, 2013). Παρατηρείται ότι μετά την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, τα κορίτσια που συνεχίζουν στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι περισσότερα συγκριτικά με τα αγόρια. Τα κορίτσια υπολογίζονται σε ποσοστό 76%, ενώ τα αγόρια 61%. Το αποτέλεσμα αυτό, όπως υποστηρίζουν και πολλοί ερευνητές, οφείλεται στην μεγάλη ανάγκη των Ελληνίδων για να εισέλθουν στον τομέα της επιχειρηματικότητας (Πετρίδου, Σαρρή, Κυργίδου, 2009).

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τα δύο φύλα εκπροσωπούνται ισόρροπα. Η βασική διαφορά εντοπίζεται στον προσανατολισμό των σπουδών που επιλέγουν να ακολουθήσουν. Κλείνοντας, η υπεροχή των γυναικών σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των επιχειρηματιών τα τελευταία χρόνια εντοπίζεται στα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, σε άτομα που έχουν αποκτήσει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο (Πετρίδου, 2009).

3.5 Ο φεμινισμός

Η συγκρότηση των γυναικών ως ενεργών πολιτικών υποκειμένων που αγωνίστηκαν για την κατάργηση των ανισοτήτων λόγω του φύλου τους καθώς και οι δυναμικές προσπάθειές τους ώστε να συμπεριληφθούν στο έθνος και στο κράτος, βρίσκονται σε εξέλιξη στον δυτικό κόσμο. Ο φεμινισμός ως κίνημα ισότητας μεταξύ των δύο φύλων έπαιξε ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο εδραιώνοντας τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία αποκτώντας μάλιστα, δημόσιο λόγο. Από τον 19^ο αιώνα κάθε προσπάθεια της γυναίκας για

βελτίωση της θέσης της μέσα στην κοινωνία, σχετιζόταν με το αίτημα για πολιτική ισότητα. Η προσπάθειά της αυτή συνδεόταν επίσης άμεσα, με την κατάργηση και εξίσωση των δύο φύλων.



Πηγή: www.tes.com - Women's suffrage in the United

Πρώτος στόχος ήταν το δικαίωμα στην εκπαίδευση. Η εκπαίδευση γυναικών ανέδειξε συστηματικά τα ζητήματα φύλου. Ο σκοπός και ο χαρακτήρας της γυναικείας εκπαίδευσης, είχε άμεση σχέση με την ιδεολογική διαμάχη στο ζήτημα και τον ρόλο ανδρών και γυναικών. Κατά τον 18^ο αιώνα όμως, ο φιλελευθερισμός και ο ρεπουμπλικανισμός οδηγούν στην αναδιατύπωση των κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών. Στην πορεία ακολούθησε ο αποκλεισμός των γυναικών από τα πολιτικά δικαιώματα, με την κυριαρχία της πολιτικής θεωρίας του ωφελιμισμού. Από την άλλη πλευρά, στις ΗΠΑ κυρίαρχη θέση έχει ο ριζοσπαστικός ρεπουμπλικανισμός. Η φεμινιστική συνείδηση αποκτά πλέον άλλες διαστάσεις. Οι γυναίκες ενωμένες απαιτούν τα κοινωνικά και πολιτικά τους δικαιώματα.

Στη μελέτη της για τις ελληνικές εκδοχές της γυναικείας χειραφέτησης στα χρόνια 1870-1920, η ιστορικός Α. Ψαρρά διατυπώνει την άποψη ότι και «το παραμικρό γυναικείο βήμα στον δημόσιο χώρο ερμηνευόταν αυτομάτως

ως πολιτική διεκδίκηση» ενώ «η χειραφέτηση αποτελούσε συνώνυμο των πολιτικών δικαιωμάτων» ακόμα και στις περιπτώσεις όπου οι ίδιες οι πρωτεργάτριες του φεμινισμού στέκονταν αμφίθυμα απέναντί τους. (Ψαρρά, 1996). Τέλη Μαΐου του 1952 ψηφίζεται από το ελληνικό κράτος η παραχώρηση κάθε πολιτικού δικαιώματος στην γυναίκα, νόμος που υλοποιήθηκε την 7^η Ιουνίου του ίδιου έτους.

3.6 Ίσα δικαιώματα μεταξύ ανδρών και γυναικών

Τα δικαιώματα των γυναικών, ως πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι πολλά, τα οποία μπορεί να μην είναι ευρέως γνωστά. Τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. είναι υποχρεωμένα να ακολουθούν τις οδηγίες(νόμοι) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ξεχωρίσαμε και παραθέτουμε παρακάτω τρεις σημαντικές αρχές που είναι υποχρεωμένα να ακολουθούν όλα τα κράτη – μέλη.

Αρχικά να αναφέρουμε την Αρχή της ίσης αμοιβής. Η αρχή της ίσης αμοιβής δηλώνει ότι η ίση εργασία ή η εργασία ίσης αξίας πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο. Επίσης, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. Έπειτα αναφέρουμε την Αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δηλώνει την απαγόρευση κάθε διάκρισης στον τομέα αυτόν και καθορίζει κανόνες εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Περιλαμβάνεται ακόμα κατάλογος που αναφέρει παραδείγματα διακρίσεων.

Τέλος, θα αναφερθούμε στην Αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Η συγκεκριμένη αρχή περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις διατάξεις που αφορούν το βαθμό στον οποίο

επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης αμοιβής στην περίπτωση μιας θέσης απασχόλησης η οποία από την ίδια της τη φύση απαιτεί εργαζόμενο ενός συγκεκριμένου φύλου.

3.7 Φαινόμενο της γυάλινης οροφής

Ένα συχνό φαινόμενο, το οποίο αφορά ιδιαίτερα την χώρα μας, είναι πως παρά τα υψηλά προσόντα που διαθέτουν αρκετές εργαζόμενες γυναίκες, αντιμετωπίζουν δυσκολία ώστε να ανέλθουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αυτός είναι και ο βασικός λόγος που το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών στρέφεται στον δημόσιο τομέα.

Τα εμπόδια για την εξέλιξη και την πρόοδο της γυναίκας στον χώρο εργασίας είναι πολλά. Τα κυριότερα μάλιστα από αυτά είναι:

- Οι διαφορές στο διοικητικό στυλ
- Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις
- Οι πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού
- Η ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής

Αυτό λοιπόν το φράγμα, ονομάζεται «φαινόμενο της γυάλινης οροφής». (Σαρρή, Τριχοπούλου, 2002). Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» είναι υπαρκτό σε όλους τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Σύμφωνα με έρευνες και στοιχεία που μας δίνονται από το ΚΕΘΙ, σε επιχειρήσεις που φθάνουν περίπου τους δέκα απασχολούμενους, οι γυναίκες ανέρχονται σε ποσοστό 36,1%, αλλά περίπου το 17,7% κατέχει μισθολογικά- ιεραρχικά ανώτερες θέσεις εργασίας, θέσεις που ανήκουν στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας των επιχειρήσεων.

Η σχέση μεταξύ της «γυάλινης οροφής» και του μεγέθους της επιχείρησης είναι ανάλογη. Δηλαδή, όσο μεγαλύτερο το μέγεθός της, τόσο αυξάνεται και το συγκεκριμένο φαινόμενο. Στις μικρότερες χαρακτηριστικά

επιχειρήσεις, που αποτελούνται από 10-49 εργαζόμενους, το 58% των γυναικών καλύπτουν ανώτατες θέσεις εργασίας των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν σύμφωνα με τη συνολική τους απασχόληση στην επιχείρηση. Στις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις, που αποτελούνται από 50-99 εργαζόμενους, οι γυναίκες κατέχουν μόλις το 51% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν. Ενώ τέλος, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις που αποτελούνται δηλαδή από 100+ εργαζόμενους, το σύνολο των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν ανέρχεται σε 30%, δυσκολίες που φθάνουν σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό.

Ιδιαίτερα σημαντικό να αναφέρουμε είναι πως με τον πέρασμα των χρόνων έκαναν την εμφάνισή τους και άλλοι παρόμοιο όροι όπως αυτός της «γυάλινης οροφής». Συγκεκριμένα, τέτοιος είναι ο όρος «sticky floor» (πάτωμα που κολλάει). Ο όρος αυτός χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει ακριβώς την ίδια κατάσταση με την περίπτωση της «γυάλινης οροφής», ίσως σε λίγο πιο απογοητευτικό βαθμό για τις δυσκολίες ανέλιξής τους στον χώρο της εργασίας. Τέλος, την αισιόδοξη πλευρά έρχεται να δώσει ο όρος «φαινόμενο του λαβύρινθου» (*labyrinth effect*) ο οποίος φανερώνει ότι παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει η γυναίκα υπάρχει η λύση, η έξοδος από αυτόν τον λαβύρινθο.

3.8 Τρόποι αντιμετώπισης της γυάλινης οροφής

- *Συμμετοχή στην Ηγεσία*

Η ανάθεση του ηγετικού ρόλου σε γυναίκες αποτελεί βασική προϋπόθεση για να συμμετέχει σε ενδοεπιχειρηματικές δράσεις. Είναι σημαντικό να καταφέρουν να γίνουν ηγέτες στον χώρο εργασίας τους μέσα στο σύγχρονο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης και της τεχνολογίας. Με αυτόν τον τρόπο καταφέρνουν και ξεπερνούν όλα αυτά τα καθημερινά προβλήματα, όπως είναι οι διακρίσεις και τα στερεότυπα και οι λιγότερες ευκαιρίες. Σε μεγάλες επιχειρήσεις μάλιστα στις ΗΠΑ, εφαρμόζονται ειδικά προγράμματα για να συμμετέχουν όλο και περισσότερες γυναίκες

στα διοικητικά κλιμάκια με στόχο την ανάπτυξη της ενδοεπιχειρηματικότητας.

- *Επιλογή- Προαγωγές*

Έχει παρατηρηθεί ότι πολλές εταιρείες στις ανακοινώσεις τους για διαθέσιμες θέσεις εργασίας, αναπαράγουν διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με άλλα λόγια, οι αγγελίες είναι διατυπωμένες με τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε να προσελκύουν κυρίως άνδρες υποψηφίους. Επομένως, πρέπει να ζητούνται τα στοιχεία εκείνα, τα οποία είναι απαραίτητα για την ανάπτυξη της ενδοεπιχειρηματικότητας και που τα δύο φύλα διαθέτουν εξίσου.

- *Προγράμματα εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων*

Έχει αποδειχθεί ότι το ελαστικό ωράριο μπορεί να επιφέρει μόνο θετικά αποτελέσματα στην επιχείρηση καθώς η απόδοση τους αυξάνεται σε ιδιαίτερα ικανοποιητικό βαθμό. Έτσι λοιπόν, η γυναίκα εργαζόμενη έχει τη δυνατότητα να συνδυάσει αρμονικά τις υποχρεώσεις και τις απαιτήσεις στην εργασία της με αυτές της οικογένειας. (Papalexandris, 2000). Η αποφυγή υπερβολών στο ωράριο καθώς και τα Προγράμματα Ψυχοκοινωνικής Στήριξης για μητέρες, είναι μόνο λίγες από τις λύσεις που προτείνονται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Κίνητρα- Αντικίνητρα και προγράμματα επιχειρηματικής κατάρτισης

Στο κεφάλαιο αυτό θα μελετήσουμε τη σημασία των αρχικών κινήτρων για την ίδρυση μιας επιχείρησης από γυναίκες, παρά τις έντονες δυσκολίες πρόσβασης της γενικότερα στην αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά, θα ασχοληθούμε στη συνέχεια, με τα αντικίνητρα στην ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες.

Τέλος στο 4^ο κεφάλαιο, δεν θα μπορούσαμε να μην αναφερθούμε σε ορισμένα από τα σημαντικότερα προγράμματα επιχειρηματικής κατάρτισης, αλλά και συμβουλευτικής υποστήριξης γυναικών επιχειρηματιών.

4.1 Κίνητρα της επιχειρηματικότητας των γυναικών

Μέσα από μελέτες ερευνητών εντοπίζουμε σημαντικές ομοιότητες αλλά και διαφορές ως προς τα κίνητρα επιχειρηματικότητας μεταξύ των δύο φύλων. Ξεκινώντας λοιπόν, παρόμοια κίνητρα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι η ανάγκη ανεξαρτησίας και η ανάγκη επίτευξης (Hisrich, 1990). Υποστηρίζεται μάλιστα, πως τα διαφορετικά κίνητρα καριέρας είναι αυτά που δίνουν διαφορετική μορφή στην επιχειρηματικότητα.

Πιο αναλυτικά, ο βασικός στόχος των ανδρών μέσω της επιχειρηματικότητας είναι η επίτευξη πλούτου. Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες έχουν ως στόχο να επωφεληθούν από την ελευθερία τους, ώστε να συνδυάσουν το ευέλικτο εργασιακό πλαίσιο με τις ανάγκες και τις υποχρεώσεις της οικογένειας. Όπως έχει διαπιστωθεί και μέσα από έρευνες, οι γυναίκες εμφανίζονται με χαμηλότερες προσδοκίες επιτυχίας στον επιχειρηματικό τομέα, καθώς και με λιγότερη αυτοπεποίθηση συγκριτικά με τους άνδρες.

Βασικοί λόγοι που μπορούν να οδηγήσουν μια γυναίκα στο ξεκίνημα μιας δικής της επιχείρησης είναι αρχικά, η οικονομική της αποκατάσταση. Οι

επιχειρηματίες προσδοκούν μια απόδοση της επένδυσης, η οποία θα τους αποζημιώσει όχι μόνο από άποψη χρόνου και χρήματος, αλλά θα τους ανταμείψει για τους κινδύνους και τις πρωτοβουλίες που έχουν αναλάβει κατά την επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Εξίσου σημαντικός παράγοντας είναι και η ανεξαρτησία. Η ελευθερία για ανεξάρτητη εργασία είναι οπωσδήποτε, μια άλλη ανταμοιβή και κίνητρο της επιχειρηματικότητας. Επιπλέον, το ενδιαφέρον για το συγκεκριμένο αντικείμενο και τέλος, προσωπικοί-οικογενειακοί λόγοι (Καρασαββίδου, 2002)..

Παρά τα όσα έχουμε αναφέρει, τα κίνητρα μεταβάλλονται ανάλογα με τη χώρα και το επίπεδο της, καθώς και με τη δεδομένη χρονική περίοδο. Σύμφωνα με το ερευνητικό πρόγραμμα του GEM, γίνεται διάκριση ανάμεσα σε επιχειρηματικότητα ανάγκης και ευκαιρίας. Είναι φανερό, ότι η επιχειρηματικότητα ανάγκης είναι ισχυρότερη σε αναπτυσσόμενες χώρες. Η διαπίστωση αυτή τεκμηριώνεται μέσα από τις έρευνες του GEM. Προκύπτει επίσης, ότι σε όλες τις χώρες της Ευρώπης η επιχειρηματικότητα ευκαιρίας υπερτερεί σημαντικά της επιχειρηματικότητας ανάγκης ασχέτως φύλου. Το ποσοστό της επιχειρηματικότητας ανάγκης που εκδηλώνεται από γυναίκες φαίνεται να εξαρτάται αποφασιστικά από τις παροχές που δύναται να προσφέρει η κάθε χώρα.

4.2 Ανασταλτικοί παράγοντες στην επιχειρηματικότητα των γυναικών

Αρκετές μελέτες έχουν γίνει πάνω στο ζήτημα της γυναικείας επιχειρηματικότητας, συμπεριλαμβάνοντας τα διάφορα εμπόδια και τις προκλήσεις στην επιχειρηματική της πορεία.

Οι βασικοί λοιπόν παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά την ίδρυση μιας επιχείρησης από γυναίκες, είναι κοινωνικού, οικονομικού πολιτικού περιβάλλοντος, της υποδομής και της αναδυόμενης αγοράς.

Μέσα από την διακρατική συγκριτική μελέτη της γυναικείας επιχειρηματικότητας αναδεικνύονται τα σημαντικότερα εμπόδια στην ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες. Παρακάτω θα αναφερθούμε αναλυτικά σε αυτούς τους ανασταλτικούς παράγοντες:

- *Έλλειψη διαθέσιμου χρόνου:* Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν σταματούν ποτέ για την γυναίκα. Οι γυναίκες έχουν ακόμα το κύριο βάρος και την ευθύνη του σπιτιού. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο οι γυναίκες επιχειρηματίες δυσκολεύονται αρκετά να συνδυάσουν αρμονικά τα θέματα της οικογένειας και της δουλειάς. Πρέπει να επισημάνουμε μάλιστα, ότι η εισοδός τους στην αυτοαπασχόληση καθυστερεί και εμποδίζεται μέχρι την ενηλικίωση των παιδιών τους (Ανθοπούλου, 2005).
- *Παραδοσιακά στερεότυπα:* Παρά την αύξηση των γυναικών στον επιχειρηματικό τομέα και παρά τις γνώσεις και τις ικανότητές τους, φαίνεται να αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες οι οποίες ενισχύονται από την κοινωνική θέση της γυναίκας και από τα πολιτισμικά και κοινωνικά στερεότυπα, προβάλλοντας τον άνδρα επιχειρηματία ως κάτι το «φυσιολογικό» ενώ την γυναίκα επιχειρηματία ως κάτι το «διαφορετικό» και «περίεργο».
- *Έλλειψη κεφαλαίων:* Βασικό πρόβλημα στο ξεκίνημα μιας επιχείρησης είναι το χρηματικό, αλλά και γνωστικό κεφάλαιο. Ένα μεγάλο μέρος των γυναικών απασχολείται σε κλάδους που παρέχουν χαμηλό εισόδημα. Το γεγονός αυτό καθιστά δύσκολη τη συγκέντρωση του απαιτούμενου χρηματικού κεφαλαίου. Επιπλέον, οι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί δείχνουν αρκετά επιφυλακτικοί στην δανειοδότηση γυναικείων επιχειρήσεων.
- *Έλλειψη δικτύωσης και η κοινωνική θέση της γυναίκας:* Η σημασία των κοινωνικών δικτύων για έναν επιχειρηματία είναι μεγάλη. Η

γυναίκα όμως αφιερώνει περισσότερο χρόνο στις προσωπικές της σχέσεις, στη σχέση δηλαδή με την οικογένεια, παρά στην κοινωνική δικτύωση.

- *Έλλειψη εμπειριών:* Ιδανική συνθήκη είναι να διαθέτει κάποιος πολλές τεχνικές και διοικητικές γνώσεις, ικανότητες και ταλέντα. Για εκείνον όμως που δεν συγκεντρώνει τα παραπάνω χαρακτηριστικά, ιδανική λύση είναι η εμπειρία. Η γυναίκα συχνά λόγω της ανασφάλειας της, η οποία προκύπτει από την έλλειψη εμπειριών, διστάζει να στραφεί ως προς την επιχειρηματικότητα.
- *Έλλειψη επιχειρηματικών προτύπων:* Η κοινωνία είναι λιγότερο ανοιχτή στην αποδοχή την γυναίκας επιχειρηματία, καθώς και τα πρότυπα επιτυχημένων γυναικών επιχειρηματιών δεν προβάλλονται καθόλου ή δεν προβάλλονται με τον σωστό τρόπο.

4.3 Προγράμματα επιχειρηματικής κατάρτισης γυναικών επιχειρηματιών

Παρά τους συνεχείς αγώνες των γυναικών στο θέμα της ισότητας των δύο φύλων, οι γυναίκες κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό στις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Παρατηρείται, ότι σε σχέση με τους άνδρες, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με τον διαρκή αυξανόμενο κίνδυνο φτώχειας και το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού. Έτσι, και στον τομέα της εργασίας παρουσιάζονται άνισες ευκαιρίες. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η κοινωνική ευπάθεια είναι γένους θηλυκού.

Η λύση λοιπόν στο συγκεκριμένο ζήτημα μπορεί να δοθεί μέσα από τα διάφορα προγράμματα στήριξης της επιχειρηματικότητας των γυναικών.

Γύρω στα τέλη της δεκαετίας του '80 στην Ελλάδα, αρχίζουν να κάνουν την εμφάνισή τους τα πρώτα προγράμματα επιχειρηματικής κατάρτισης για την γυναίκα. Μεγάλη αύξηση αυτών των προγραμμάτων παρατηρείται

ιδιαίτερα τη δεκαετία του '90. Το φάσμα και το εύρος αυτών των προγραμμάτων είναι πολύ μεγάλο. Πιο συγκεκριμένα μερικά από αυτά είναι: κοινοτικές πρωτοβουλίες, προγράμματα χρηματοδότησης προγράμματα κατάρτισης, υπηρεσίες συμβουλευτικής, εκπαίδευση στελεχών. Αντίστοιχα λοιπόν, και οι φορείς οι οποίοι ασχολήθηκαν: κρατικοί φορείς, φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδιωτικές εταιρίες.

Παρακάτω θα αναφέρουμε χαρακτηριστικά ορισμένους Συλλόγους-Οργανισμούς ενίσχυσης και υποστήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας:

- Σύλλογος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (ΣΕΓΕ)

Ο ΣΕΓΕ είναι ένας μη κυβερνητικός και μη κερδοσκοπικός οργανισμός για γυναίκες με επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ελλάδα. Έχει την έδρα του στη Θεσσαλονίκη και απαρτίζεται από άτομα από όλη την Ελλάδα. Ο λόγος της δημιουργίας του ήταν η απόφαση των ενωμένων γυναικών να έχουν πλέον επαγγελματικότητα. Έχοντας μεγαλύτερες φιλοδοξίες, αισιοδοξία και εμπιστοσύνη στις δυνατότητες τους, μάχονται για την κατάκτηση κορυφαίων διοικητικών θέσεων. Ο ΣΕΓΕ έχει πρόγραμμα που αγγίζει την επιχειρηματία στην καθημερινότητά της. Στήριξη, αλληλεγγύη, οργάνωση προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, σεμινάρια, είναι μερικοί από τους στόχους του Συλλόγου αυτού.

- Σύνδεσμος Γυναικών Επιχειρηματιών Κρήτης

Ο Σύνδεσμος αυτός ιδρύθηκε με πρωτοβουλία των τεσσάρων Επιμελητριών Κρήτης, λειτουργώντας όμως ανεξάρτητα, αποτελεί καινοτομία για τα ελληνικά δεδομένα. Πρέπει να σημειώσουμε ότι η ίδρυση του συγκεκριμένου

συνδέσμου, συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ μέσω του Προγράμματος «Απασχόληση- NOW». Βασικοί στόχοι της ίδρυσης του Συνδέσμου είναι η στήριξη και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας καθώς και η οικονομική ανάπτυξη της περιοχής της Κρήτης.

- **Businesswoman.gr**

Είναι το πρώτο ελληνικό ηλεκτρονικό περιοδικό. Το www.businesswoman.gr μετράει σχεδόν 17 χρόνια επιτυχημένης πορείας στο χώρο της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Είναι το ηλεκτρονικό περιοδικό για την εργαζόμενη γυναίκα επιχειρηματία που θέλει άμεση ενημέρωση και αξιόπιστη πληροφόρηση.

- **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)**

Το ΚΕΘΙ, μία κρατική δομή με έδρα στην Αθήνα και τέσσερα παραρτήματα, ιδρύθηκε το 1994 και εποπτεύεται από το Υπουργείο Εξωτερικών. Ήδη από το 1994 έχει διεξάγει κοινωνική έρευνα με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων. Έρευνες που σχετίζονται με την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα, την κοινωνική ένταξη, την συμμετοχή γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων κλπ.

- **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)**

Το WES είναι το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προώθηση της γυναικείας απασχόλησης. Υπερμαχος της γυναικείας ηγεσίας, της ισότητας των φύλων και της εταιρικής σχέσης μεταξύ των φύλων.

- Τέλος, και ιδιαίτερα πρόσφατα, ένας από τους μεγαλύτερους κρατικούς φορείς, ο ΟΑΕΔ, έκανε την εισοδό του στην συμβουλευτική διαδικασία, υλοποιώντας προγράμματα

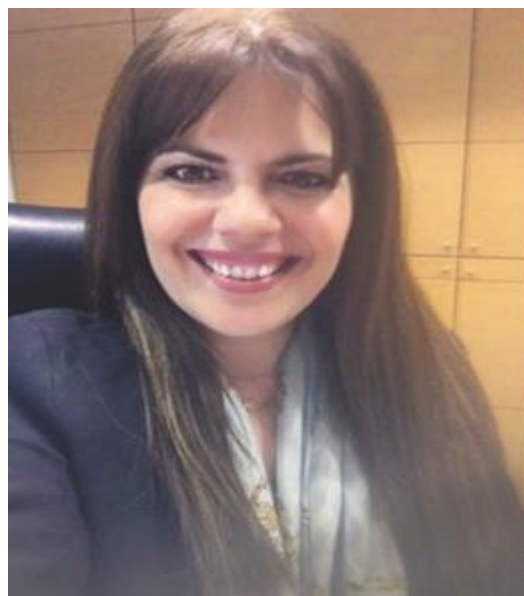
απασχόλησης και παρέχοντας χρηματοδοτήσεις για την δημιουργία νέων επιχειρήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Αποσπάσματα συνεντεύξεων

Στην παρούσα και τελευταία ενότητα κρίθηκε σκόπιμο να παρουσιαστούν αποσπάσματα από συνεντεύξεις, αυτούσια, τα οποία βρέθηκαν κατόπιν διαδικτυακής έρευνας στην μελέτη η οποία ειπονήθηκε **εκ μέρους της ICAP με τίτλο έκδοση Leading Women in Business** . Υποστηρίζουμε ότι οι συνεντεύξεις αυτές αποτελούν την ουσία της έννοιας της γυναικείας επιχειρηματικότητας πέρα από κάθε στατιστικό στοιχείο είτε επιστημονική ανάλυση καθώς εκφράζουν την οπτική των ίδιων των γυναικών για τις δυσκολίες αλλά και γενικότερα το κλίμα το οποίο αντιμετωπίζουν.

5.1 Τατιάνα Τούντα Βοηθός Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινο Δυναμικό & Οργανωσιακή Μάθηση Ομίλου Τράπεζας Πειραιώς.

«Ο Όμιλος Τράπεζας Πειραιώς έχει θεσμοθετήσει από το 2008, τα Προγράμματα Υποστήριξης Εργαζομένων, την 24ωρη τηλεφωνική γραμμή και τις συναντήσεις με εξειδικευμένους συμβούλους. Ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών - εργαζομένων αξιοποιεί τα προγράμματα αυτά, τα οποία βοηθούν καθημερινά τόσο τις ίδιες όσο και τις οικογένειές τους να διαχειριστούν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και να επιτύχουν συνθήκες ισορροπίας στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή.



Παράλληλα, ο Όμιλος προσφέρει υπηρεσίες που ενδυναμώνουν το γονεϊκό ρόλο (σωρευτικές σχολικές άδειες, μονογονεϊκής οικογένειας) και προάγουν την υγεία και ευεξία μέσω προγραμμάτων προληπτικής ιατρικής και άλλων συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Τη χρονιά που πέρασε, η Τράπεζα υποστήριξε τις εργαζόμενες μητέρες στον νέο τους ρόλο, καθώς το 98% των αιτούμενων νέων μητέρων αξιοποίησαν τη σωρευτική άδεια (μειωμένου ωραρίου) αμέσως μετά την άδεια λοχείας.»

5.2 Αναστασία Μακαριγάκη: Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Κεντρικής Ευρώπης & Ευρύτερων Βαλκανίων PepsiCo.



«Για να καταφέρουμε, βέβαια, να βλέπουμε γυναίκες στην ηγεσία, ξεκινάμε από την ίδια τη διαδικασία των προσλήψεων. Έτσι, αναζητάμε πάντα short list υποψηφίων 50/50 και συνεχίζουμε με την ίδια λογική και στις προαγωγές και τις εκπαιδεύσεις. Οι ευκαιρίες θεσμοθετούνται.

Σήμερα, οι γυναίκες στην PepsiCo κατέχουν διεθνείς σημαντικούς ρόλους και οι ίδιες πλέον με το ρόλο του μέντορα υποστηρίζουν προγράμματα εκπαίδευσης νέων κοριτσιών,

ανά τον κόσμο, ώστε να τα βοηθήσουν να επιλέξουν σπουδές και καριέρα που συνήθως συναντάμε άνδρες, στηρίζοντάς τες να τα καταφέρουν. Ένα τέτοιο πρόγραμμα αποτελεί μέρος της Απόδοσης με Σκοπό, όπου μέχρι το 2025 θα διατεθούν 100 εκατομμύρια δολάρια για να στηρίξουν την εκπαίδευση 12,5 εκατομμυρίων γυναικών και κοριτσιών στον κόσμο.»

5.3 Εύα Καραμάνου : General Manager Greece and Cyprus & Deputy Regional Manager Southern Europe.

«Το μυστικό της επιτυχίας μας είναι 5 στοιχεία που χαρακτηρίζουν εμένα και την ομάδα μου. Να είστε θετικοί στις προκλήσεις! Κάθε πρόκληση μπορεί να είναι μια ευκαιρία. Καλωσορίστε τις αλλαγές! Μόνο εκείνοι που αποδέχονται την αλλαγή, εξελίσσονται και τελικά επιτυγχάνουν. Να είστε ευέλικτοι, ανοιχτοί και δημιουργικοί! Υπάρχει μια λύση για κάθε πρόβλημα.



Αντιμετωπίστε με Πάθος την καθημερινή εργασία σας! Μπορούμε να δώσουμε τον καλύτερο εαυτό μας όσο δύσκολες καταστάσεις και αν αντιμετωπίζουμε. Η ομαδική εργασία αποτελεί βασικό στοιχείο για την επιτυχία! Πιστεύουμε ενεργά στις ίσες ευκαιρίες, ενδιαφερόμαστε ο ένας για τον άλλον και ενδιαφερόμαστε για την επιχείρηση.»

5.4 Αφροδίτη Αρβανίτη: Γενική Διευθύντρια - NJV Athens Plaza



«Πιστεύω ότι υπάρχουν αριετά σημεία στα οποία υπερτερούν οι Γυναίκες ως Managers, αλλά τα δύο στα οποία ξεχωρίζουν είναι το να παίρνουν πρωτοβουλίες και οι κινήσεις τους να καθορίζονται με βάση το αποτέλεσμα. Η διορατικότητά τους βοηθά να αξιολογούν ευκαιρίες και να παίρνουν αποφάσεις έχοντας πλήρη επίγνωση των επιπτώσεων. Επιπλέον, ο υψηλός δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης που έχουν οι περισσότερες γυναίκες συμβάλει στο να συνδυάζουν με ιδιαίτερη ευκολία τη διαισθητική με τη λογική σκέψη, κάτι το οποίο αποτελεί μεγάλο πλεονέκτημα για έναν ηγέτη.

Κατά κοινή ομολογία, οι Γυναίκες Leaders χτίζουν πολύ δυναμικές και δημιουργικές ομάδες και έτσι πετυχαίνουν την υψηλότερη δυνατή παραγωγικότητα. Το σημείο που ίσως χρειάζεται περισσότερη δουλειά είναι η στρατηγική σκέψη όσον αφορά στην εξέλιξη της καριέρας τους. Ενώ οι άνδρες συνάδελφοί τους, όσον αφορά στην καριέρα τους, είναι ιδιαίτερα προσηλωμένοι όχι μόνο σε μεσοπρόθεσμους αλλά κυρίως στο μακροπρόθεσμο στόχο τους, οι γυναίκες πολύ συχνά αφοσιώνονται στην τρέχουσα δουλειά τους. Και έτσι μερικές φορές δεν παίρνουν τη θέση που, λόγω δυνατοτήτων και μόρφωσης, τους αξίζει.»

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συνοψίζοντας, παρά το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα στον τομέα της επιχειρηματικότητας, η επιχειρηματικότητα των γυναικών μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην ανάπτυξη της παγκόσμιας οικονομίας. Οι γυναίκες επιχειρηματίες αποτελούν δηλαδή δυνητική «δεξαμενή της οικονομικής ανάπτυξης» (Σαρρή, Τριχοπούλου, 2002). Γι' αυτό άλλωστε δεν είναι και λίγες οι εξειδικευμένες μελέτες που όπως είδαμε, έχουν δημοσιευτεί στο διάστημα των τελευταίων χρόνων, μελέτες που αφορούν τις διάφορες αντιλήψεις που υπάρχουν γύρω από το θέμα της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Με βάση τα όσα αναφέραμε παραπάνω, παρατηρούμε τέλος, ότι η είσοδος της γυναίκας στον επιχειρηματικό τομέα πάρα τα ποικίλα προβλήματα και τις αντιδράσεις, μπορεί να αποτελέσει μοχλό για βιώσιμη ανάπτυξη τόσο της οικογένειας όσο και της κοινωνίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική βιβλιογραφία

- Ανθοπούλου Θ., (2005), *Πολιτισμικές στάσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις για την επιχειρηματικότητα των γυναικών*, Αθήνα: Gutenberg
- Αφιέρωμα: Εργαζόμενες γυναίκες, *Η καθημερινή*, (2/5/1999)
- Βουτυράς Στ., (1981), *Η γυναίκα στην μισθωτή εργασία, Για μια σύγχρονη κοινωνική πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας*, Αθήνα: Παπαζήση
- Δουλκέρη Γ., (1994), *Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Παπαζήση
- Καρσαββίδου Ε., (2002), *Το προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών και οι παράγοντες που επηρεάζουν την γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα: Πρωτογενής έρευνα στο Νομό Θεσσαλονίκης*
- Μαράτου- Αλιπράντη Λ., (1999), *Η οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*, Αθήνα: Ε.Κ.Κ.Ε.
- Μουσούρου Λ., (1993), *Γυναίκα και Απασχόληση: Δέκα ζητήματα*, Αθήνα: Gutenberg
- Μπουραντάς Δ., (2002), *Μάνατζμεντ*, Αθήνα: Σταμούλης
- Νικολαΐδου Μ., (1975), *Η εργαζόμενη γυναίκα στην Ελλάδα*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα: Ε.Κ.Κ.Ε.
- Νταντάμη Β., (2005), *Γυναικείοι Αγροτουριστικοί & Αγροβιοτεχνικοί Συνεταιρισμοί και η προσφορά τους στην τοπική ανάπτυξη*, Διπλωματική Εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο Αθήνας
- Πετρινώτη Ξ., (1989), *Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών
- Σαρρή Κ. & Τριχοπούλου Α., (2012), *Γυναικεία επιχειρηματικότητα, Προσέγγιση της Ελληνικής πραγματικότητας*, Αθήνα: Rosili
- Σπανουδάκη Μ., (2008), *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελληνική ύπαιθρο: Η περίπτωση του Βόρα και του Πάικου*, Μεταπτυχιακή Εργασία, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ)
- Στρατηγάκη Μ., (2005), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Αθήνα : Gutenberg

- Συμμεωνίδου Χ., (1990), *Απασχόληση και γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της πρωτεύουσας*, Αθήνα: Ε.Κ.Κ.Ε.
- Ψαρρά Α., (1996), *Ελληνικές εκδοχές της γυναικείας χειραφέτησης*, Ευρωπαϊκό Συνέδριο, Αθήνα

Ξένη βιβλιογραφία

- Adam Smith, (2012), *Ο πλούτος των Εθνών*
- Aggelopoulos, S., Kamenidou, I., and Pavludi, A.,(2008), *Women's business activities in Greece: The case of agro-tourism*, 56(4): 371-348
- Bock, B., (1994), *Female Farming in Urban Agriculture*
- David B. Audretsch, (2003), *A survey of the literature Enterprise, Entrepreneurship*
- Gaddam, (2007), *Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*, 2003
- Hisrich R.D., (1990), *Entrepreneurship/ Entrepreneurship*, *American Psychologist*, 45(2): 209-222
- ICAP, *Leading Women in Business*
- Koutsou, S., Notta, O., Samathrakis, V. and Partalidou, M.,(2009), *Women's entrepreneurship and rural tourism in Greece: Private enterprises and cooperatives*. *South European Society and Politics*, 14(2): 191-209
- Kyrgidou, L.P. and Petridou, E., (2013), *Developing women entrepreneurs' knowledge, skills and attitudes through e-mentoring support*, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(3): 548-566
- Lassithiotaki, A.,(2011), *Rural women and entrepreneurship: A case study in Heraklion Crete prefecture, Greece*, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 16(2): 269-284
- Neumark D. & Postlewaite An., (1998), “Relative income concerns and rise in married women’s employment”, *Journal of Public Economics*, ΗΠΑ, 70: 157-183
- Papalexandris N., (2000), *Flexible Working Patterns*, in *New Challenges for European Human Resource Management*, *Macmillan Press*
- Petridou, E., (2009), *E-mentoring women entrepreneurs: Discussing participants' reactions*. *Gender in Management*, 24(7): 523-542

- Petridou, E., Sarri, A. and Kyrgidou, L.P., (2009), Entrepreneurship education in higher educational institutions: The gender dimension. *Gender in Management*, 24(4): 286-309
- Petrin, T., (1997), Entrepreneurship as an Economic Force in Rural Development
- Ralph H. Kilmann, (1985), Corporate Taboos as the key to Unlocking Culture, *Gaining Control of the Corporate Culture*, 184-199
- Sarri K. & Trihopoulou A., (2005), Female entrepreneurs' personal characteristics and motivation: A review of the Greek situation, *Women in Management Review*, 20(1): 24-36
- Sergaki, P., Partalidou, M. and Iakovidou, O., (2015), Women's agricultural co-operatives in Greece: A comprehensive review and swot analysis, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 20(1)

Ιστοσελίδες

- <http://data.worldbank.org/>
- www.newstatesman.com - Women cleaning imperial state building
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=el>
- www.tes.com - Women's suffrage in the United
- www.businesswoman.gr