



‘Integrating Innovation and Promoting Cluster Organization in
WOMen Enterprises – ICON WOMEN’

Εντοπισμός Ομάδων με Ειδικές Εκπαιδευτικές
Ανάγκες στην Περιφέρεια Ηπείρου

Παραδοτέο D 3.1.3





Περίληψη

Η παρούσα μελέτη αφορά στον «Εντοπισμό ομάδων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στην Περιφέρεια της Ηπείρου» και αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του παραδοτέου του έργου ‘Integrating Innovation and Promoting Cluster Organization in WOMen Enterprises – ICON WOMEN’. Το παρόν παραδοτέο αναπτύχθηκε από τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΓΓΔΟΠΠΦ) ως αποτέλεσμα του 3ου Πακέτου Εργασιών του έργου “Integrating Innovation and Promoting Cluster Organization in WOMen Enterprises - ICON Wom-En” με το ακρωνύμιο «ICONWOM-EN», που υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος “Interreg V–A Greece-Italy” (EL-IT) 2014-2020» και συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και Εθνικούς Πόρους, με εταίρους τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΓΓΔΟΠΠΦ) (Επικεφαλής Εταίρος), την Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας, το Επιμελητήριο Κέρκυρας, την Εθνική Συνομοσπονδία Βιοτεχνιών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων του Μπάρι (CNA Bari) και τον Δήμο του Maglie.



Abstract

The current study concerns the « Identification of groups with special educational needs in the Region of Epirus» and was developed in the context of the deliverable of the project ‘Integrating Innovation and Promoting Cluster Organization in WOMen Enterprises – ICON WOMEN’. The current deliverable implemented by the General Secretariat for Demography and Family Policy and Gender Equality of Ministry of Labor and Social Affairs as a result of the 3rd Work Package of the Project “Integrating Innovation and Promoting Cluster Organization in WOMen Enterprises - ICON Wom-En” with the acronym «ICONWOM-EN», implemented in the programme “Interreg V–A Greece-Italy” (EL-IT) 2014-2020» and is co-financed by the European Union and National Resources, with partners the General Secretariat for Demography and Family Policy and Gender Equality (Head Partner), the Region of Western Greece, the Chamber of Corfu, the National Confederation of Crafts and small and Medium size Enterprises of Bari (CNA Bari) and the Municipality of Maglie.



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	5
1. Μεθοδολογία	7
1.1 Βιβλιογραφική Έρευνα	7
1.2 Έρευνα Πεδίου	12
2. Αναλυτική Περιγραφή Ομάδων	17
2.1 Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες ανά Ομάδα Εργατικά Ενεργού Γυναικείου Δυναμικού	17
2.2 Πληθυσμιακά και Ποιοτικά Στοιχεία	18
2.3 Στοιχεία Γυναικείας Επιχειρηματικότητας	19
2.4 Νέα Επιχειρηματικά Πρότυπα και Εκπαιδευτικές Προοπτικές	23
2.5 Στερεότυπα	29
1. Εμπλεκόμενοι Φορείς	34
3.1 Εμπλεκόμενοι Φορείς σε Εθνικό Επίπεδο	34
3.2 Εμπλεκόμενοι Φορείς σε Περιφερειακό και Τοπικό Επίπεδο	38
Συμπεράσματα – Προτάσεις	41
Βιβλιογραφία – Βιβλιογραφικές Αναφορές	43



Εισαγωγή

«Μία κοινωνία δεν είναι δυνατόν να προοδεύσει αν οι γυναίκες της μείνουν αμόρφωτες»
σύμφωνα με τον Khaled Hosseini.

Με το πέρασμα των χρόνων οι γυναίκες διεκδίκησαν και εξασφάλισαν τα δικαιώματά τους στην κοινωνία και στην εργασία και σήμερα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ισότιμες με τους άνδρες. Η ελληνική οικογένεια διαφοροποιήθηκε και είναι πολύ πιο αντικειμενική στις σχέσεις των δύο φύλων, στηρίζοντας περισσότερο τη γυναίκα από ότι έκανε στο παρελθόν. Επίσης, μέσα από την εργασία έγιναν αντιληπτά και εκείνα τα στοιχεία που μπορούν να βοηθήσουν ένα άτομο ανεξάρτητα αν είναι άντρας ή γυναίκα, να επιτύχει στον επιχειρηματικό στίβο όπως είναι το μορφωτικό και πνευματικό επίπεδο, η προσωπικότητα και οι εξειδικευμένες γνώσεις.

Η επένδυση στην επιχειρηματικότητα των γυναικών, στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, στην οικονομική τους ανεξαρτησία και στη θέσπιση μέτρων εξισορρόπησης της επιχειρηματικότητας με την ιδιωτική ζωή των γυναικών, οδηγεί σε ενίσχυση της οικονομικής, κοινωνικής και επιχειρηματικής ανάπτυξης. Η γυναίκα μπορεί να αποτελέσει σήμερα τη βάση ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας και της εξόδου της χώρας από την κρίση.

Σήμερα οι γυναίκες στην Ελλάδα έχουν τα ίδια δικαιώματα πρόσβασης με τους άνδρες στη δωρεάν δημόσια εκπαίδευση όλων των βαθμίδων της χώρας ενώ αναπτύσσονται σημαντικές δραστηριότητες για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών σε επίπεδο θεσμών και νομικών πλαισίων όπως:

- Δράσεις εναντίον της βίας κατά των γυναικών και του trafficking (Παράνομη διακίνηση και εμπορία ανθρώπων)
- Δράσεις για την ισότητα στην εργασία και εναντίον της σεξουαλικής εκμετάλλευσης
- Δράσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών δικαιωμάτων και για τα δύο φύλα
- Δράσεις για ισότητα στην πολιτική συμμετοχή, με θετικές διακρίσεις και ποσοτώσεις σε επίσημους φορείς της πολιτείας
- Δράσεις για την αναλογική εκπροσώπηση των δύο φύλων στις ηγεσίες των συνδικαλιστικών και πολιτικών οργανώσεων ή κινημάτων
- Δράσεις εναντίον της φτώχειας και της ανεργίας των γυναικών



Η παρούσα μελέτη αφορά τον εντοπισμό ομάδων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες μίας συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας, των υφιστάμενων και εν δυνάμει γυναικών επιχειρηματιών της Περιφέρειας της Ηπείρου. Για τις ανάγκες της μελέτης αξιοποιήθηκαν βιβλιογραφικές πηγές σχετικά με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και τα σημαντικότερα προβλήματα που συνδέονται με αυτή. Σε δεύτερο επίπεδο αξιοποιούνται τα πρωτογενή δεδομένα από τη χαρτογράφηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Περιφέρεια της Ηπείρου που πραγματοποιήθηκε σε προηγούμενα στάδιο της παρούσας σύμβασης.



1. Μεθοδολογία

1.1 Βιβλιογραφική Έρευνα

Η βιβλιογραφική έρευνα αποτέλεσε μία μορφή έρευνας όπου τα δεδομένα συλλέχθηκαν και αναλύθηκαν και έπειτα αναλύθηκαν εκ νέου μετά την παρατήρηση του πληθυσμού του δείγματος που επιλέχτηκε για την έρευνα πεδίου. Το κύριο όφελος της βιβλιογραφικής έρευνας είναι η αξιοποίηση δεδομένων του έργου επαγγελματιών και εμπειρογνομώνων, καθώς και φορέων και οργανισμών σε θέματα που αφορούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, τις φυλετικές διακρίσεις και την αναγωγή τους στον εργασιακό χώρο, τα κοινωνικά στερεότυπα, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σχετικά με την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών ή αποφάσεις για την ολοκλήρωση της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής τους ταυτότητας.

Γενικότερα στον τομέα της κοινωνικής έρευνας σε παγκόσμιο επίπεδο σε ότι αφορά την εκπαίδευση γυναικών παρατηρήθηκαν και αναφέρονται συνοπτικά κάποια ιδιαίτερα σημαντικά σημεία τα οποία και λήφθηκαν υπόψη στην εν λόγω έρευνα για τη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών περιγραμμάτων που θα αντιμετωπίσουν τα επί μέρους προβλήματα. Αναφέρονται συνοπτικά οι παρακάτω παράμετροι:

- Σιωπή: Ορισμένες γυναίκες, ιδίως όταν είναι νέες, αισθάνονται αποκομμένες από τον κόσμο της γνώσης, καθώς η ζωή τους καθορίζεται εν πολλοίς από εξωτερικές αυθεντίες.
- Προσκληφθείσα γνώση: Από την οπτική αυτή, οι γυναίκες αισθάνονται ικανές να προσλάβουν και να διατηρήσουν γνώσεις που προέρχονται από εξωτερικές αυθεντίες.
- Υποκειμενική γνώση: Αυτή η οπτική διευρύνει τη δυνατότητα της προσωπικής, υποκειμενικής γνώσης, στην οποία περιλαμβάνεται και η διαίσθηση.
- Διαδικασιακή γνώση: Ορισμένες γυναίκες αισθάνονται ότι έχουν μάθει τους τρόπους απόκτησης γνώσης μέσω αντικειμενικών διαδικασιών.
- Κατασκευασμένη γνώση: Οι συγγραφείς περιγράφουν αυτή την οπτική ως μια θέση στην οποία οι γυναίκες θεωρούν κάθε γνώση περιπτωσιολογική, βιώνουν τον εαυτό τους σαν δημιουργό γνώσης και εκτιμούν τόσο τις υποκειμενικές όσο και τις αντικειμενικές στρατηγικές απόκτησης γνώσης.



Αδιαμφισβήτητα σήμερα οι γυναίκες έχουν τα ίδια δικαιώματα πρόσβασης με τους άνδρες στη δωρεάν Δημόσια εκπαίδευση όλων των βαθμίδων της χώρας. Τον 19ο αιώνα στην Ελλάδα επικρατούσε το μοντέλο της πατριαρχικής οικογένειας που θεωρούσε περιττή τη μόρφωση στη Γυναίκα αφού τα καθήκοντά της περιορίζονταν στο Νοικοκυριό και την ανατροφή των παιδιών.

«Το έργο της Σιμόν ντε Μποβουάρ ανέδειξε τον κοινωνικό, πολιτισμικό και ιδεολογικό χαρακτήρα όχι μόνο της «γυναικείας φύσης» αλλά και της «φύσης» της ιεραρχικής διχοτομίας των έμφυλων ρόλων σύμφωνα με την οποία η γυναίκα δεν είναι παρά ο «Άλλος» του ανδρικού «Εαυτού». Η κλασική πια διατύπωσή της «Δεν γεννιέσαι γυναίκα, αλλά γίνεσαι» άνοιξε δρόμους στη μεταγενέστερη φεμινιστική σκέψη».

Το 1929 θεσμοθετείται η ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στο Δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα αλλά η κοινωνική αποδοχή του θεσμού έγινε μετά από αρκετά χρόνια γεγονός που αποτελεί σταθμό για την εκπαίδευση των γυναικών στη Ελλάδα διότι επιτέλους πραγματοποιήθηκε η εξομοίωση της εκπαίδευσης των κοριτσιών με την αντίστοιχη των αγοριών ωστόσο κάποιοι υποστηρίζουν ότι υπάρχει διαφορά, θεωρούν πως «ισότητα των φύλων» σημαίνει οι μαθητές ανεξαρτήτως φύλου θα πρέπει να λαμβάνουν τις ίδιες γνώσεις αλλά αυτό ευνοεί όσους έχουν το πλεονέκτημα του υψηλού οικογενειακού εισοδήματος.

Οι Ελληνίδες συμμετείχαν πολύ λιγότερο στην εκπαίδευση από τους άνδρες οι οποίοι λόγω της πατριαρχικής δομής της ελληνικής οικογένειας, είχαν ευκολότερη πρόσβαση στο εκπαιδευτικό σύστημα γενικά και ειδικά στις υψηλότερες βαθμίδες του Γυμνασίου και του Πανεπιστημίου.

Αυτό βέβαια στη σύγχρονη εποχή έχει ανατραπεί καθώς οι έρευνες οι οποίες έχουν γίνει αναδεικνύουν το υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο των Γυναικών όπου οι περισσότερες είναι κάτοχοι όχι μόνο Πανεπιστημιακών τίτλων σπουδών αλλά και μεταπτυχιακών διπλωμάτων και Διδακτορικών διατριβών. Τα τελευταία παρατηρείται θεαματική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση, η οποία όμως δεν αντικατοπτρίζει την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση και στην πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να υπερεκπροσωπούνται σε ορισμένους κλάδους σπουδών και να υποαντιπροσωπεύονται σε άλλους. Η άνιση αυτή κατανομή έχει σημαντικές επιπτώσεις στις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών και στη μετέπειτα σταδιοδρομία τους. Έτσι, οι



γυναίκες στην ανώτατη εκπαίδευση συγκεντρώνονται κυρίως στα γράμματα και στις θεωρητικές επιστήμες και απουσιάζουν από τις θετικές επιστήμες. Από την άλλη, η συμμετοχή των μαθητριών στην τεχνική εκπαίδευση είναι ιδιαίτερα χαμηλή, ενώ και εκεί οι γυναίκες προτιμούν τις ειδικότητες υπηρεσιών γραφείου και υγείας.

Επίσης, όσον αφορά τη φυλετική προσέγγιση υπάρχουν πολλά παραδείγματα στη βιβλιογραφία που αντικατοπτρίζουν την άνιση μεταχείριση των γυναικών σε θέματα εκπαιδευτικών ευκαιριών, καθώς και μία επιστημολογική αναγνώριση του γεγονότος ότι οι άνδρες και οι γυναίκες προσλαμβάνουν και κατανοούν την κοινωνία και όλες τις παραμέτρους της (παιδεία, εκπαίδευση) με διαφορετικό τρόπο. Οι κοινωνικές θεωρίες που δημιουργήθηκαν αποκλειστικά από άνδρες, πράγμα που για χρόνια ήταν ο κανόνας, διατρέχουν τον κίνδυνο της λανθάνουσας προκατάληψης έναντι των γυναικών.

Η διαφορετικότητα της επιχειρηματικής συμπεριφοράς των γυναικών ερμηνεύεται στη βιβλιογραφία με εστίαση σε δύο απόψεις: Η μια υποστηρίζει τη σημασία που έχουν οι προαγοραίες και αγοραίες διακρίσεις ως προς τα φύλα όπως, ο προσανατολισμός των γυναικών σε θεωρητικές σπουδές στις βαθμίδες της εκπαίδευσης ο οποίος παρέχει στις κοπέλες λιγότερα εφόδια από πλευράς τεχνολογικών γνώσεων και η δυσκολία πρόσβασης των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση αργότερα, ως εργαζομένων, λόγω των δυσκολιών συμβιβασμού των σωρευτικών τους ρόλων παράλληλα ως μητέρων και νοικοκυρών. Η δεύτερη άποψη ερμηνεύει τη διαφορετική εικόνα των γυναικών επιχειρηματιών υποστηρίζοντας ότι γυναίκες και άνδρες παρακινούνται από διαφορετικά κίνητρα και φιλοδοξίες. Για τις γυναίκες έχει περισσότερη σημασία η ισορροπία μεταξύ οικονομικών στόχων, προσωπικής ικανοποίησης και οικογενειακής ζωής ως μοτίβο έναρξης μιας επιχείρησης, για τους άνδρες η οικονομική επιτυχία, η μεγιστοποίηση του κέρδους η καινοτομία έχουν μεγαλύτερη ελκτική δύναμη.

Μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας της γυναίκας η ηλικία και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο αποτελούν τους αποφασιστικούς παράγοντες εκδήλωσης επιχειρηματικής συμπεριφοράς, αλλά και η οικογενειακή παράδοση στην επιχειρηματικότητα, και η πρότερη εργασιακή κατάσταση (π.χ. η εμπειρία σε επιχείρηση) αποτελούν επίσης σημαντικούς παράγοντες. Μεταξύ των υποκειμενικών η αντίληψη σχετικά με τις ικανότητες και δεξιότητες που διαθέτει, η αντιληπτική ικανότητα σχετικά με τις υπάρχουσες ευκαιρίες, η εμπιστοσύνη στον εαυτό της και ο φόβος της αποτυχίας αποτελούν επίσης δείκτες επιχειρηματικής συμπεριφοράς.



Προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιχειρησιακής ικανότητας των γυναικών ιδιαίτερη σημασία δίνεται στην καλλιέργεια του επιχειρηματικού πνεύματος. Απαραίτητη προϋπόθεση γι' αυτό αποτελούν η καλύτερη πρόσβαση των γυναικών στην πληροφόρηση, η πύκνωση των παρεμβάσεων επαγγελματικής κατάρτισης και η καλύτερη θεματική διάρθρωσή τους. Όπως έγινε φανερό η πληροφόρηση φτάνει δύσκολα στις γυναίκες. Θα πρέπει να σχεδιαστούν δίαυλοι διευκόλυνσης της διάχυσης της πληροφόρησης για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, χρηματοδοτικά προγράμματα κλπ., ενδεχομένως με εξατομικευμένες προσκλήσεις. Επίσης, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να στηρίζονται σε καλά προετοιμασμένα και στοχευμένα εκπαιδευτικά πακέτα και να ενσωματώνουν γνώσεις συμβουλευτικής που να ενισχύουν το επιχειρηματικό πνεύμα, να βοηθούν τις εκπαιδευόμενες να αναγνωρίζουν μια επιχειρηματική ιδέα, να ξεπερνούν τη φυσική αντίσταση για αλλαγή, την επιφυλακτικότητα στην ανάληψη επιχειρηματικού κινδύνου. Επί πλέον, βασικές γνώσεις τεχνικών προώθησης προϊόντων και υπηρεσιών, τεχνολογιών πληροφορικής, κανόνων φιλοξενίας, προβολής στο διαδίκτυο, ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών αποτελούν σημαντικά εκπαιδευτικά ζητήματα ενός προγράμματος κατάρτισης που στοχεύει στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Οι κεντρικοί φορείς αλλά και οι αναπτυξιακοί φορείς της περιφέρειας μπορούν να προσφέρουν προς αυτή την κατεύθυνση. Για να συμβεί όμως αυτό απαιτείται και η ανάλογη στελέχωση των υπηρεσιών με εξειδικευμένο προσωπικό και υποστηρικτικές υπηρεσίες, αλλά και η συνεργασία τους με κατάλληλους εκπαιδευτικούς φορείς για το σχεδιασμό των εκπαιδευτικών πακέτων.

Η ενότητα κλείνει με μία σύντομη ιστορική αναδρομή για γίνει αντιληπτή η εξέλιξη του ζητήματος της επιμόρφωσης των γυναικών στην Ελλάδα.

Τον 19^ο αιώνα στην Ελλάδα επικρατούσε το μοντέλο της πατριαρχικής οικογένειας και θεωρείτο περιττό για τη γυναίκα να μορφωθεί, αφού τα καθήκοντά της περιορίζονταν μόνο στο νοικοκυριό και στην ανατροφή των παιδιών. Ενώ για τους άνδρες, η εκπαίδευση αποτελούσε το μέσο για την κατάκτηση του δημόσιου χώρου και τη δημιουργία ενός καλύτερου μέλλοντος. Παρόλα αυτά, την εποχή αυτή εμφανίζονται μορφωμένες ελληνίδες που αγωνίζονται να βελτιώσουν τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία και πιστεύουν ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνον αν οι γυναίκες μορφωθούν. Γνωστές για τις προσπάθειες και τους αγώνες



τους για τη μόρφωση των γυναικών είναι η Καλλιόπη Παπαλεξοπούλου, η Ευανθία Καϊρή και η Μαρία Υψηλάντη που ιδρύουν οικοτροφεία και διδασκαλεία για κορίτσια.

Την εποχή αυτή διάφοροι φιλέλληνες υποστηρίζουν την εκπαίδευση των κοριτσιών και έτσι το 1831 ιδρύεται το πρώτο οικοτροφείο από το ζεύγος Τζον και Φράνσις Χιλλ. Το σχολείο αυτό θεωρείτο «Ανώτερο Σχολείο» διότι από 1834 αποφοιτούσαν δασκάλες.

Το 1834 κατοχυρώνεται με διάταγμα η υποχρεωτική συμμετοχή των Ελληνίδων στη δημόσια δημοτική εκπαίδευση. Την εποχή αυτή επικρατεί η αντίληψη ότι η εκπαίδευση αγορών και κοριτσιών πρέπει να είναι διαφοροποιημένη και να στηρίζεται στον ρόλο των δύο φύλων όσον αφορά την κοινωνία και την πολιτεία. Η αντίληψη που επικρατεί ότι ο προορισμός της γυναίκας είναι να είναι μόνο σύζυγος και μητέραεπηρεάζει το περιεχόμενο μαθημάτων των κοριτσιών που ορίζονται να είναι πιο απλά διότι ο στόχος τους είναι να βελτιώσουν τον ρόλο της γυναίκας ως κόρης, συζύγου, μητέρας και οικονόμου. Ορισμένα εύπορα κορίτσια που συνέχιζαν την εκπαίδευση τους μετά το δημοτικό παρακολουθούσαν ιδιωτικά μαθήματα που το περιεχόμενό τους περιοριζόταν στο τρίπτυχο καλή σύζυγος, μητέρα και οικοδέσποινα. Μέχρι το 1890 η δημόσια και ιδιωτική δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση ήταν αποκλειστικό προνόμιο των αγοριών.

Το 1855 η Μαρία Υψηλάντη μαζί με ορισμένες μορφωμένες Αθηναίες συστήνουν τη Φιλανθρωπική Εταιρεία των Κυριών και δημιουργούν το ορφανοτροφείο κοριτσιών «Αμαλείον». Τα κορίτσια του ορφανοτροφείου μπορούσαν να γίνουν δεκτά σε διδασκαλεία και να δουλεύουν ως δασκάλες.

Το 1890 αποτελεί έτος σταθμό για την εκπαίδευση των γυναικών στην Ελλάδα. Σημαδεύεται από την αυτοκτονία μίας κοπέλας που απορρίφθηκε η αίτηση εγγραφής της στο Πανεπιστήμιο και από την αποδοχή της πρώτης φοιτήτριας στη Φιλοσοφική Σχολή της Ιωάννα Στεφανόπολι.

Το 1897 αποφοιτά με «άριστα» από την Ιατρική Σχολή η Αγγελική Παναγιωτάτου που είναι και η πρώτη γυναίκα γιατρός στην Ελλάδα. Η γυναικεία παρουσία στη Ιατρική Σχολή Αθηνών συνοδεύτηκε από πολλά κακεντρεχή σχόλια όπως είναι το περίφημο σχόλιο «στην κουζίνα!» «στην κουζίνα!». Η Αγγελική Παναγιωτάτου όχι μόνο δεν εγκατέλειψε τις σπουδές της, αλλά κατάφερε το 1938 να γίνει η πρώτη έκτακτη καθηγήτρια Υγιεινής και Τροπικής Παθολογίας στην Ελλάδα.



Το 1929 θεσμοθετείται η ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στο δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα αλλά η κοινωνική αποδοχή του θεσμού έγινε μετά από αρκετά χρόνια. Αυτή η χρονιά αποτελεί σταθμό για την εκπαίδευση των γυναικών στη Ελλάδα διότι επιτέλους πραγματοποιήθηκε η εξομοίωση της εκπαίδευσης των κοριτσιών με την αντίστοιχη των αγοριών. Είναι η χρονιά που γενικεύεται η συνεκπαίδευση (Νόμος 4397/1929) και καταργείται η διαφοροποίηση των σπουδών μεταξύ αγοριών και κοριτσιών.

1.2 Έρευνα Πεδίου

Η έρευνα πεδίου αφορά ποσοτική έρευνα με δημιουργία και διακίνηση δύο τύπων ερωτηματολογίων, για υφιστάμενες και εν δυνάμει γυναικείες επιχειρήσεις. Περισσότερο αναλυτικά, πραγματοποιήθηκε έρευνα μέσω διακίνησης ερωτηματολογίου το οποίο σχεδιάστηκε σε ειδική διαδικτυακή πλατφόρμα για τη συλλογή συγκεκριμένων πληροφοριών προς ανάλυση και ερμηνεία. Η συγκεκριμένη μεθοδολογία στηρίχθηκε στην επιλογή κατάλληλου δείγματος του πληθυσμού αναφοράς και στηρίχθηκε στις αρχές της στατιστικής για την περαιτέρω ποσοτική ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων (υπό τον περιορισμό του μεγέθους του δείγματος και δεδομένου ότι λήφθηκε με τρόπο που εξασφαλίζει την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος). Ο πληθυσμός αναφοράς είναι το ενεργό εργατικά γυναικείο ανθρώπινο δυναμικό της Περιφέρειας της Ηπείρου.

Η ποσοτικοποίηση που προσφέρει η συγκεκριμένη έρευνα πεδίου, καθιστά σαφέστερες τις παρατηρήσεις και τη συνάθροιση ή σύνοψη των δεδομένων, δηλαδή την ομαδοποίηση του πληθυσμού του δείγματος με βάση συγκεκριμένες παραμέτρους ώστε να είναι εφικτό να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά τα ζητήματα που αφορούν τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες. Επιπλέον, δίνει τη δυνατότητα αναλύσεων που κυμαίνονται από απλούς μέσους όρους έως περίπλοκους μαθηματικούς τύπους και μαθηματικά μοντέλα. Στην προκειμένη, το μέγεθος του πληθυσμού του δείγματος καθώς επίσης και το επιθυμητό αποτέλεσμα που είναι οι ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ανά πληθυσμιακή ομάδα κάνει πρόσφορο το έδαφος για χρήση του μέσου όρου ως κριτηρίου περαιτέρω ανάλυσης. Στη συνέχεια, με συγκεκριμένες παραμετροποιήσεις (όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, το είδος της επιχείρησης, η ηλικία κ.λπ) διαμορφώνονται οι ομάδες.

Για την επιλογή του δείγματος του πληθυσμού που συμμετείχε στην έρευνα και αφορούν τις υφιστάμενες γυναικείες επιχειρήσεις έγινε εφαρμογή των παρακάτω παραμέτρων:



1. Επιλογή επιχειρήσεων σύμφωνα με τον ορισμό της γυναικείας επιχειρηματικότητας από τον ΟΟΣΑ, βάσει του οποίου για να ανήκει μια επιχείρηση στην παραπάνω κατηγορία πρέπει να τηρεί τις εξής προϋποθέσεις:
 - Η γυναικεία συμμετοχή είναι σε ποσοστό 51% στο κεφάλαιο της επιχείρησης
 - Οι αποφάσεις στρατηγικής σκοπιμότητας να λαμβάνονται από την ιδιοκτήτρια/ιες
2. Επιλογή επιχειρήσεων σύμφωνα με την νομική μορφή. Οι επιχειρήσεις θα αφορούν το σύνολο των νομικών μορφών:
 - α. ατομική επιχείρηση,
 - β. εμπορική εταιρεία (Ανώνυμη Εταιρία, Εταιρία Περιορισμένης Ευθύνης, Ομόρρυθμη Εταιρία ή Ετερόρρυθμη Εταιρία, Ι.Κ.Ε),
 - γ. συνεταιρισμός,
 - δ. Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) του ν. 4430/2016 (Α' 205), Αγροτικοί Συνεταιρισμοί (ΑΣ), Ομάδες Παραγωγών (ΟΠ), Αγροτικές Εταιρικές Συμπράξεις (ΑΕΣ) του ν. 4384/2016 (Α' 78),
3. Επιλογή επιχειρήσεων σύμφωνα με το μέγεθος τους, όπως αυτό ορίζεται στη Σύσταση της Επιτροπής 2003/361/ΕΚ. Ειδικότερα οι επιχειρήσεις θα αφορούν σε Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (δεν θα περιλαμβάνονται Μεγάλες Επιχειρήσεις), ήτοι:
 - Πολύ μικρές επιχειρήσεις: οι επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από δέκα εργαζόμενους και των οποίων ο ετήσιος κύκλος εργασιών ή το ετήσιο σύνολο ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 2 εκατομμύρια ευρώ.
 - Μικρές επιχειρήσεις: οι επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους και των οποίων ο ετήσιος κύκλος εργασιών ή το ετήσιο σύνολο ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 10 εκατομμύρια ευρώ.
 - Μεσαίες επιχειρήσεις: οι επιχειρήσεις εκείνες που απασχολούν λιγότερους από 250 εργαζόμενους και των οποίων ο ετήσιος κύκλος εργασιών δεν υπερβαίνει τα 50 εκατομμύρια ευρώ ή το ετήσιο σύνολο ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 43 εκατομμύρια ευρώ.
4. Επιλογή επιχειρήσεων σύμφωνα με τον κλάδο δραστηριοποίησης, σύμφωνα με την ταξινόμηση ΣΤΑΚΩΔ'08 και με έμφαση στην RIS της κάθε περιφέρειας.

Για την επιλογή του δείγματος των εν δυνάμει επιχειρηματιών της Περιφέρειας της Ηπείρου ζητήθηκαν στοιχεία από τα παρακάτω Επιμελητήρια της Ηπείρου:



- Επιμελητήριο Επαγγελματοβιοτεχνικό Ιωαννίνων
- Επιμελητήριο Επαγγελματοβιοτεχνικό Άρτας
- Επιμελητήριο Επαγγελματοβιοτεχνικό Θεσπρωτίας
- Επιμελητήριο Επαγγελματοβιοτεχνικό Πρέβεζας
- Επιμελητήριο Γεωτεχνικό Ηπείρου [ΓΕΩΤΕΕ]
- Επιμελητήριο Τεχνικό Ηπείρου / Τμήμα Ηπείρου [ΤΕΕ]
- Επιμελητήριο Οικονομικό [ΟΕΕ] - 6ο Περιφερειακό Τμήμα Ηπείρου & Νήσων

Παράλληλα, έγινε επικοινωνία με τον ΟΑΕΔ, το Γραφείο Διαμεσολάβησης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, καθώς και τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης της Περιφέρειας Ηπείρου που οργανώνουν σεμινάρια κατάρτισης για να ολοκληρωθεί η λίστα με τις εν δυνάμει γυναίκες επιχειρηματίες.

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε σε ειδική διαδικτυακή πλατφόρμα και η διανομή του έγινε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στις ενδιαφερόμενες πληθυσμιακές ομάδες (έρευνα μέσω διαδικτύου/ web based).

Παράλληλα με την έρευνα μέσω διαδικτύου και προκειμένου να συγκεντρωθεί ικανοποιητικός αριθμός απαντήσεων για την διεξαγωγή εμπειρισταωμένων συμπερασμάτων πραγματοποιήθηκε και τηλεφωνική έρευνα και επί τόπου συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Η ποσοτική έρευνα και το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκαν στο πλαίσιο της παρούσης σύμβασης από τον ανάδοχο για την χαρτογράφηση και καταγραφή των προβλημάτων των υφιστάμενων και των εν δυνάμει γυναικείων επιχειρήσεων στην Περιφέρεια της Ηπείρου. Τα σημαντικότερα σημεία που προκύπτουν από την μελέτη της χαρτογράφησης και σχετίζονται με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των γυναικών της Περιφέρειας της Ηπείρου παρατίθενται στη συνέχεια.

- Έλλειψη εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κατάρτισης. Έχει παρατηρηθεί ότι οι άντρες επιχειρηματίες έχουν υψηλότερο επίπεδο εμπειρίας, γνώσης της αγοράς και υψηλότερη τάση ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών στην εργασία τους. Η έλλειψη γνώσεων της λειτουργίας της αγοράς αλλά και η ανεπαρκής εκπαίδευση επηρεάζουν αρνητικά την θέση της επιχείρησης στο ανταγωνιστικό περιβάλλον και εμποδίζουν την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στην λειτουργία της. Η εκπαίδευση και το επίπεδο μόρφωσης παίζει σημαντικό ρόλο σε αυτήν την διαφοροποίηση, ιδιαίτερα αν



αναλογιστεί κανείς ότι σύμφωνα με τα δεδομένα του ΟΟΣΑ η πλειοψηφία των γυναικών επιλέγει περισσότερο θεωρητικές και ανθρωπιστικές επιστήμες παρά θετικές επιστήμες και επιστήμες τεχνολογίας. Λαμβάνοντας ως δεδομένο ότι οι εργασίες στην επιχειρηματικότητα «έντασης τεχνολογίας» απαιτούν γνώσεις και εκπαίδευση στα μαθηματικά, τις φυσικές επιστήμες και την μηχανική συμπεραίνεται η αναντιστοιχία γνώσεων που παρατηρείται στην παράμετρο του φύλου. Αυτή η απουσία επαρκούς μόρφωσης και τεχνικής εκπαίδευσης έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση μιας σειράς δυσκολιών για την γυναικεία επιχειρηματικότητα όπως:

- Αδυναμία ανάπτυξης αποτελεσματικών στρατηγικών προώθησης και διαφήμισης των παραγόμενων προϊόντων, οδηγώντας την γυναικεία επιχειρηματικότητα στο να κινείται στα πλαίσια αυτού του συγκριτικού μειονεκτήματος.
 - Το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης της διοίκησης αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην λειτουργία της επιχείρησης όσον αφορά την εξωστρέφεια της και την εξαγωγική δραστηριότητα που εμφανίζει.
 - Η έλλειψη γνώσης οδηγεί σε μείωση της αυτοπεποίθησης και της αποφασιστικότητας της επιχειρηματία. Συγκέντρωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας στους τομείς λιανικού εμπορίου, υπηρεσιών υγείας και εκπαίδευσης
- Έλλειψη γνώσεων στον τομέα των τεχνολογιών και της πληροφορική
 - Έλλειψη γνώσης και ενημέρωσης σε προγράμματα που αφορούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Η ενημέρωση και πληροφόρηση για θέματα και ευκαιρίες γυναικείας επιχειρηματικότητας όπως προγράμματα κατάρτισης, ευνοϊκές ρυθμίσεις και λοιπά προγράμματα ενίσχυσης επιχειρηματικότητας.
 - Μέτρια γνώση των γυναικών επιχειρηματιών σε θέματα διοίκησης επιχειρήσεων, ενώ από την άλλη αποδίδεται από τις ίδιες μεγάλη σημασία στον τομέα αυτό για την ανάπτυξη και προώθηση της επιχείρησής τους
 - Μέτρια γνώση των γυναικών επιχειρηματιών σε θέματα marketing/ προώθησης, ενώ από την άλλη αποδίδεται από τις ίδιες μεγάλη σημασία στον τομέα αυτό για την ανάπτυξη και προώθηση της επιχείρησής τους



- Μέτρια γνώση των γυναικών επιχειρηματιών σε θέματα τεχνολογίας και πληροφορικής, ενώ από την άλλη αποδίδεται από τις ίδιες μεγάλη σημασία στον τομέα αυτό για την ανάπτυξη και προώθηση της επιχείρησής τους
- Θετική στάση για την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων
- Έλλειψη γνώσης και ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών σε υφιστάμενες επιχειρήσεις και φόβος ότι μπορεί να είναι εμπόδιο για την βιωσιμότητα της επιχείρησης
- Χαμηλή γνώση των εν δυνάμει επιχειρηματιών σε θέματα διοίκησης επιχειρήσεων, ενώ από την άλλη αποδίδεται από τις ίδιες μεγάλη σημασία στον τομέα αυτό για την έναρξη επαγγελματικής δραστηριότητας
- Χαμηλή γνώση των εν δυνάμει επιχειρηματιών σε θέματα marketing/ προώθησης, ενώ από την άλλη αποδίδεται από τις ίδιες μεγάλη σημασία στον τομέα αυτό για την έναρξη επαγγελματικής δραστηριότητας
- Χαμηλή γνώση των εν δυνάμει επιχειρηματιών σε θέματα τεχνολογίας και πληροφορικής, ενώ από την άλλη αποδίδεται από τις ίδιες μεγάλη σημασία στον τομέα αυτό για την έναρξη επαγγελματικής δραστηριότητας



2. Αναλυτική Περιγραφή Ομάδων

2.1 Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες ανά Ομάδα Εργατικά Ενεργού Γυναικείου Δυναμικού

Οι κοινωνικές ομάδες μπορούν να γίνουν μονάδες ανάλυσης σε κοινωνικές έρευνες. Αυτό σημαίνει ότι ενδιαφέρουν χαρακτηριστικά που ανήκουν σε μια ομάδα η οποία εξετάζεται ως ξεχωριστή οντότητα. Κάθε ομάδα του πληθυσμού του εργατικά ενεργού γυναικείου δυναμικού της Περιφέρειας Ηπείρου που εντοπίστηκε μέσα από την ερευνητική διαδικασία αντιμετωπίζεται ως τέτοια ξεχωριστή οντότητα της κοινωνίας, για την οποία εξετάζονται και αξιολογούνται όλοι δυνατοί τρόποι και τα μέσα για την ενίσχυση και την υποστήριξή της όσον αφορά την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών για την επαγγελματική ενδυνάμωση και την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης.

Οι ομάδες που παρουσιάζονται στη συνέχεια διαμορφώθηκαν με βάση την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας πεδίου και εστιάζουν στις ιδιαίτερες εκπαιδευτικές ανάγκες της κάθε ομάδας. Αναφέρεται ότι η παραμετροποίηση έγινε με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης και την παρούσα επιχειρηματική κατάσταση, ενώ οι ομάδες περιλαμβάνουν όλες τις ηλικιακές ομάδες.

- Γυναίκες επιχειρηματίες ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ιδιοκτήτριες ατομικών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων στον κλάδο των επαγγελματικών υπηρεσιών (γυμναστήρια, κομμωτήρια, ιστιτούτα αισθητικής) – Εκπαίδευση σε θέματα Διοίκησης Επιχειρήσεων Ατομικών και Μικρομεσαίων
- Γυναίκες επιχειρηματίες ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ιδιοκτήτριες ατομικών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων στον κλάδο των επαγγελματικών υπηρεσιών (γυμναστήρια, κομμωτήρια, ιστιτούτα αισθητικής) – Εκπαίδευση σε θέματα Marketing και Προώθησης Ατομικών και Μικρομεσαίων
- Γυναίκες επιχειρηματίες πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, ιδιοκτήτριες ατομικών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων στον κλάδο των επαγγελματικών υπηρεσιών (γυμναστήρια, κομμωτήρια, ιστιτούτα αισθητικής) – Εκπαίδευση σε θέματα Marketing και Προώθησης Ατομικών και Μικρομεσαίων
- Γυναίκες επιχειρηματίες πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, ιδιοκτήτριες ατομικών επιχειρήσεων στον τομέα της εκπαίδευσης (φροντιστήρια ξένων γλωσσών,



φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης) – Εκπαίδευση στην εφαρμογή νέων τεχνολογιών και πληροφορικής

- Γυναίκες επιχειρηματίες όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων, ιδιοκτήτριες μονάδων φιλοξενίας και εστίασης – σε θέματα Marketing και Προώθησης
- Γυναίκες τριτοβάθμιας και μεταλυκειακής μη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με ενδιαφέρον έναρξης ατομικής επιχείρησης χονδρικού και λιανικού εμπορίου – Εκπαίδευση σε θέματα Διοίκησης Επιχειρήσεων
- Γυναίκες τριτοβάθμιας και μεταλυκειακής μη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με ενδιαφέρον έναρξης ατομικής επιχείρησης χονδρικού και λιανικού εμπορίου – Εκπαίδευση σε θέματα Marketing και Προώθησης
- Γυναίκες πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με ενδιαφέρον έναρξης ατομικής επιχείρησης παροχής υπηρεσιών υγείας – Εκπαίδευση σε θέματα Νέων Τεχνολογιών και Πληροφορικής
- Γυναίκες ανεξαρτήτου εκπαιδευτικού επιπέδου με ενδιαφέρον έναρξης οποιασδήποτε επιχειρηματικής δραστηριότητα – Εκπαίδευση σε θέματα οικονομίας και χρηματοοικονομικού αλφαριθμητισμού, συμπεριλαμβανόμενων των πεδίων: αποταμίευση, εύρεση αρχικού κεφαλαίου, φορολογία κ.α.
- Γυναίκες ανεξαρτήτου εκπαιδευτικού επιπέδου με ενδιαφέρον έναρξης οποιασδήποτε επιχειρηματικής δραστηριότητα – Μαθήματα επιχειρηματικότητας με έμφαση στην αναγνώριση και ανάπτυξη επιχειρηματικής ιδέας, αξιολόγηση παραγόντων επιχειρηματικού περιβάλλοντος, διαχείριση επιχειρηματικών κινδύνων, διασφάλιση επιχειρηματικής ιδέας
- Γυναίκες ανεξαρτήτου εκπαιδευτικού επιπέδου και παρούσας επαγγελματικής κατάστασης – Μαθήματα ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων (soft skills) με έμφαση στην επικοινωνία, την διαχείριση αλλαγών και την επίλυση προβλημάτων

2.2 Πληθυσμιακά και Ποιοτικά Στοιχεία

Υφιστάμενες Γυναικείες Επιχειρήσεις στην Περιφέρεια Ηπείρου

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που έχουν δική τους επιχείρηση στην Περιφέρεια Ηπείρου είναι μεταξύ 29-30 και 40-54 ετών



- Από αυτές η πλειονότητα έχουν πτυχίο ανώτατης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ακολουθούν όσες έχουν πτυχίο πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και τέλος όσες έχουν πτυχίο κατώτατης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες της Περιφέρειας Ηπείρου είναι στην πλειονότητα έγγαμες και έχουν από 1 έως 2 παιδιά
- Το 100% των γυναικών που συμμετέχουν στην έρευνα είναι Ελληνίδες

Εν Δυνάμει Γυναίκες Επιχειρηματίες

- Οι γυναίκες της Περιφέρειας Ηπείρου που έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον για ανάπτυξη ατομικής επαγγελματικής δραστηριότητας ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες 25-29, 29-34 και 40-54
- Το μεγαλύτερο ποσοστό έχει πτυχίο πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, το αμέσως επόμενο έχει πτυχίο τριτοβάθμια μη πανεπιστημιακή και τέλος σε μικρότερα ποσοστά έχουν πτυχίο μεταπτυχιακή εκπαίδευσης και ανώτατης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Τα ποσοστά μεταξύ έγγαμων και άγαμων δεν διαφέρουν μεταξύ τους
- Οι περισσότερες εν δυνάμει γυναίκες επιχειρηματίες δεν έχουν παιδιά, το αμέσως επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό έχει 1 παιδί
- Οι συμμετέχουσες στην έρευνα είναι στην πλειοψηφία τους Ελληνίδες

2.3 Στοιχεία Γυναικείας Επιχειρηματικότητας

Οι βασικές δεξιότητες επιχειρηματικότητας, νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, χρήση ΤΠΕ κα πρέπει να ενσωματωθούν στα προγράμματα σπουδών όλων των βαθμίδων τυπικής αλλά και άτυπης εκπαίδευσης συμπεριλαμβανομένης της δια βίου μάθησης τα οποία κρίνεται απαραίτητο να παράσχουν κίνητρα για να εξασφαλίσουν μια πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στον τομέα των επιχειρήσεων και να ενισχύσουν αυτήν την εκπροσώπηση καθιστώντας τις γυναίκες πιο ενημερωμένες για τα πλεονεκτήματα της επιχειρηματικής κατάρτισης.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας εξίσου σε αγόρια και κορίτσια από τις πρώιμες φάσεις της εκπαίδευσης, καθώς και στη διεύρυνση της εκπαίδευσης τους σε τομείς στα πεδία της επιστήμης, των οικονομικών και σε κερδοφόρους τομείς υψηλής ανάπτυξης, όπως οι νέες τεχνολογίες, περιλαμβανομένης της πράσινης τεχνολογίας, του



ψηφιακού περιβάλλοντος και της ΤΠ, επιτρέποντας έτσι και στις γυναίκες να εισέλθουν τομείς υψηλής τεχνολογίας, μη ακολουθώντας στερεότυπα.

Η μάθηση πρέπει να παρέχει κοινές και ίσες ευκαιρίες, ανεξάρτητα από το φύλο των μαθητών, προκειμένου να μπορεί κάθε άτομο να απασχοληθεί αργότερα σε οποιοδήποτε αντικείμενο και είδος επιχειρηματικότητας και να επιτύχει σε οποιονδήποτε τομέα της οικονομίας λειτουργήσει η εν δυνάμει επιχείρησή του. Πρέπει να ληφθούν μέτρα για να ξεπεραστούν οι παραδοσιακές, πολιτιστικές συμπεριφορές διάκρισης προς τις γυναίκες σε επιχειρήσεις ή σε θέσεις ανώτατης διοίκησης. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με πολιτικές, προγράμματα εκπαίδευσης και προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης που να επικεντρώνονται στην ανάπτυξη της αυτογνωσίας, αυτό εκτίμησης και αυτοπεποίθησης, αποφασιστικότητας, διάθεσης ανάληψης κινδύνου όσον αφορά την έναρξη μιας επιχείρησης και των γυναικών επιχειρηματιών και στην προώθηση του ρόλου τους σε διαδικασίες διοίκησης επιχειρήσεων και συμμετοχής τους σε διοικητικά συμβούλια εταιρειών.

Η κατάρτιση γυναικών επιχειρηματιών πρέπει να συνδέεται με πτυχές ευαισθησίας και ευαισθητοποίησης αλλά αυτό δε σημαίνει ότι θα πρέπει η ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων γυναικών και ανδρών να γίνεται ξεχωριστά. Μάλιστα, είναι ακριβώς τα μη διαχωρισμένα μαθησιακά περιβάλλοντα που επιτρέπουν τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες να επωφεληθούν από τη μικτή ομάδα και τη διαδραστική ομότιμη μάθηση.

Η έγκαιρη προβολή ιστοριών επιχειρηματικής επιτυχίας (success stories) και των δύο φύλων σε μαθητές είναι καθοριστική. Τα προγράμματα σπουδών και η πρακτική άσκηση κυριαρχούνται δυστυχώς αποκλειστικά από ανδρικά πρότυπα. Επιχειρηματικά μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί από γυναίκες πρέπει να προβληθούν και να εισαχθούν σε όλα τα μαθήματα επιχειρηματικότητας σε κάθε επίπεδο του συστήματος εκπαίδευσης.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες πρέπει να ενθαρρύνονται να συνεργαστούν με τις τοπικές κοινότητες και οι μορφές εκπαίδευσης να ενεργά συνδεδεμένες με τον επιχειρηματικό κόσμο μέσα από συνεργασίες και δομές (όπως πχ τα Γραφεία Διασύνδεσης και τα γραφεία πρακτικής άσκησης).

Πρέπει να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν καινοτόμα, ουδέτερα ως προς το φύλο εργαλεία μάθησης. Η χρήση της αφήγησης (story telling) είναι ένα εξαιρετικό παράδειγμα νέων προσεγγίσεων και ειδικότερα στην άτυπη μάθηση.



Η εκπαίδευση πρέπει να βασίζεται σε ενδεδειγμένη ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών, τόσο πριν όσο και καθ' όλη τη διάρκεια συμμετοχής των γυναικών στην επιχείρηση. Η ανάλυση των αναγκών κατάρτισης αποτελεί πλέον κομβικό σημείο στην διερεύνηση πολιτικών ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, προκειμένου αυτές να δοκιμάζονται πιλοτικά με την ενεργό συμμετοχή των ενδιαφερόμενων φορέων και κοινωνικών εταίρων.

Οι ανάγκες εκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει να προσαρμόζονται ανάλογα με τις ηλικιακές ανάγκες των γυναικών καταρτιζόμενων (π.χ. ενηλίκων και ηλικιωμένων γυναικών) προκειμένου να μην αποθαρρύνονται από τη συμμετοχή τους στην δημιουργία και ανάπτυξη νέων επιχειρήσεων ακόμα και σε μεταγενέστερο στάδιο της σταδιοδρομίας τους.

Ο δημόσιος τομέας, ο ιδιωτικός τομέας καθώς και ΜΚΟ, τα πανεπιστήμια και τα σχολεία θα πρέπει να συνεργάζονται προκειμένου να θέσουν σε εφαρμογή περαιτέρω προγράμματα μαθητείας και μη τυπικής και άτυπης μάθησης, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων που δίνουν τη δυνατότητα στους σπουδαστές να εκπονούν αναπτυξιακά σχέδια με βάση πραγματικές επιχειρηματικές ιδέες ήδη από νεαρή ηλικία και φυτώρια επιχειρήσεων που έχουν ως στόχο την ενίσχυση νέων επιχειρηματιών, με παράλληλη μάθηση, κατανόηση και εφαρμογή της νοοτροπίας των εργασιακών δικαιωμάτων.

Προτείνεται η δημιουργία νέων προγραμμάτων που επιτρέπουν τη δια βίου κατάρτιση των εργαζόμενων γυναικών και των γυναικών επιχειρηματιών, διασφαλίζοντας τη συνεχή τους επανεκπαίδευση και την ποιοτική επαγγελματική τους εξέλιξη.

Επιμόρφωση των γυναικών επιχειρηματιών θα πρέπει να καλύπτει θέματα σχετικά με βασικά νομικά θέματα που αφορούν τη σύσταση και τη διαχείριση μιας επιχείρησης, όπως, μεταξύ άλλων, οι νόμοι για την επιχειρηματικότητα, τη διανοητική ιδιοκτησία και την προστασία των δεδομένων, οι κανόνες φορολογίας, το ηλεκτρονικό εμπόριο, και οι διαθέσιμες κρατικές ενισχύσεις, κλπ., καθώς και τις νέες τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας, τη χρήση κοινωνικών δικτύων, το ηλεκτρονικό εμπόριο, τη δικτύωση, κ.ά.

Η καλλιέργεια του επιχειρηματικού πνεύματος κρίνεται απαραίτητη. Απαραίτητη προϋπόθεση γι' αυτό αποτελούν η καλύτερη πρόσβαση των γυναικών στην πληροφόρηση, η πύκνωση των παρεμβάσεων επαγγελματικής κατάρτισης και η καλύτερη θεματική διάρθρωσή τους. Όπως έγινε φανερό η πληροφόρηση φτάνει δύσκολα στις γυναίκες. Θα πρέπει να σχεδιαστούν διάυλοι διευκόλυνσης της διάχυσης της πληροφόρησης για προγράμματα επαγγελματικής



κατάρτισης, χρηματοδοτικά προγράμματα κλπ., ενδεχομένως με εξατομικευμένες προσκλήσεις. Επίσης, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να στηρίζονται σε καλά προετοιμασμένα και στοχευμένα εκπαιδευτικά πακέτα και να ενσωματώνουν γνώσεις συμβουλευτικής που να ενισχύουν το επιχειρηματικό πνεύμα, να βοηθούν τις εκπαιδευόμενες να αναγνωρίζουν μια επιχειρηματική ιδέα, να ξεπερνούν τη φυσική αντίσταση για αλλαγή, την επιφυλακτικότητα στην ανάληψη επιχειρηματικού κινδύνου

Βασικές γνώσεις τεχνικών προώθησης προϊόντων και υπηρεσιών, τεχνολογιών πληροφορικής, κανόνων φιλοξενίας, προβολής στο διαδίκτυο, ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών αποτελούν σημαντικά εκπαιδευτικά ζητήματα ενός προγράμματος κατάρτισης που στοχεύει στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Οι κεντρικοί φορείς αλλά και οι αναπτυξιακοί φορείς της περιφέρειας μπορούν να προσφέρουν προς αυτή την κατεύθυνση. Για να συμβεί όμως αυτό απαιτείται και η ανάλογη στελέχωση των υπηρεσιών με εξειδικευμένο προσωπικό και υποστηρικτικές υπηρεσίες, αλλά και η συνεργασία τους με κατάλληλους εκπαιδευτικούς φορείς για το σχεδιασμό των εκπαιδευτικών πακέτων.

Οι «βασικές ικανότητες για τη διά βίου μάθηση» παρουσιάζουν την απάντηση στις ταχέως μεταβαλλόμενες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, καθώς και στην παγκόσμια πρόκληση για ανάπτυξη καινοτόμου και ανταγωνιστικού ανθρώπινου κεφαλαίου, κάτι που ισχύει εξίσου για τους άνδρες και τις γυναίκες. Η επιχειρηματικότητα ως επιλογή σταδιοδρομίας σημαίνει μεν ανάληψη κινδύνων αλλά προσφέρει σημαντική ελευθερία στη λήψη αποφάσεων. Οι επιχειρηματίες χρειάζονται «αυτο-αποτελεσματικότητα», «self-confidence», και «επιχειρηματικό πνεύμα (mindset)». Ο σωστός συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων συμπεριφοράς παρέχουν μια σταθερή βάση για ευέλικτη και προσαρμόσιμη αυτοπραγματοποίηση και όλα αυτά μαζί κάνουν επιτυχημένους επιχειρηματίες.

Δεξιότητες όπως δεξιότητες παρουσιάσεων (presentation skills) και δεξιότητες επιχειρηματικού σχεδιασμού (business planning) είναι δεξιότητες που έχουν παρατηρηθεί πως δεν κατέχουν μεγάλο μέρος των γυναικών επιχειρηματιών και που κρίνονται απαραίτητες για να είναι 'investment ready' ούτως ώστε να διαπραγματεύονται με επιτυχία και να λάβουν χρηματοδότηση για την επιχείρησή τους από business angels, private investors, venture capital funds κλπ.



Επίσης, η επιχειρηματική εκπαίδευση συμβάλλει στην καταπολέμηση της φυλετικής ανισότητας. Το σημαντικό action item είναι να προσελκύσουμε όσο το δυνατό περισσότερες γυναίκες να συμμετάσχουν σε υφιστάμενα εκπαιδευτικά προγράμματα επιχειρηματικότητας και άλλα επιμορφωτικά προγράμματα ακόμα και από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Τέλος, mentoring και coaching μπορεί να βοηθήσει τις γυναίκες στην έναρξη και διαχείριση γυναικείων επιχειρήσεων καθώς και να εξισορροπήσουν την επαγγελματική και προσωπική/οικογενειακή τους ζωή.

Αναφορικά με τις εξελίξεις στις νέες τεχνολογίες και την καινοτομία, με σκοπό οι γυναίκες επιχειρηματίες να είναι πιο έτοιμες, θα πρέπει να ενημερωθούν κατάλληλα σε θέματα τεχνολογίας, επιστημών και μηχανολογίας δεδομένου του γεγονότος πως έχει παρατηρηθεί πως μικρός αριθμός high-tech γυναικείων επιχειρήσεων χρηματοδοτούνται από VCs οι οποίοι προτιμούν να χρηματοδοτούν άντρες.

Με βάση την παραπάνω ανάλυση και τις προτεινόμενες κατευθύνσεις σχεδιασμού του επαγγελματικού προσανατολισμού των γυναικών προς το επιχειρείν, προτείνονται οι εξής στοχευμένες δράσεις στα πεδία της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της ΔΒΜ, της επιχειρηματικότητας και της απασχόλησης και γενικότερα της ανάπτυξης δεξιοτήτων:

Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση, και ειδικότερα η καθοδήγηση σταδιοδρομίας - επαγγελματικός προσανατολισμός που έχουν ιδιαιτερότητες ως προς το φύλο και ειδικότερα τη σχέση του με το επιχειρείν, καθίσταται σημαντικά ως στόχος της εκπαιδευτικής πολιτικής. Κατά συνέπεια, η επιχειρηματική μάθηση θα πρέπει να ξεκινά νωρίς με στόχο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας των αγοριών και κοριτσιών προσαρμοσμένη στις ιδιαίτερες ανάγκες του εκάστοτε φύλου.

2.4 Νέα Επιχειρηματικά Πρότυπα και Εκπαιδευτικές Προοπτικές

Γυναικείοι Συνεταιρισμοί

Στην Ελλάδα λειτουργούν περισσότεροι από 141 γυναικείοι συνεταιρισμοί και τα προϊόντα που παράγουν προωθούν την κοινωνική, αλληλέγγυα και συνεργατική οικονομία.

Οι γυναίκες, αξιοποιώντας τα αγνά και ποιοτικά προϊόντα της ελληνικής γης, ξαναζωντανεύουν τον υπέροχο διατροφικό πολιτισμό που κληρονόμησαν και με παραδοσιακούς τρόπους παράγουν τρόφιμα υψηλής θρεπτικής αξίας, ασφαλή και υγιεινά.



Αναβιώνουν την τοπική πολιτιστική παράδοση και προωθούν στην αγορά χειροτεχνήματα μοναδικά σε χρώματα και αισθητική, προσαρμόζοντας παραδοσιακά σχέδια σε σύγχρονες κατασκευές οικοτεχνίας – χειροτεχνίας και χρησιμοποιώντας υλικά απλά.

Στα αγροτουριστικά καταλύματά τους ο επισκέπτης έχει τη δυνατότητα να απολαύσει μια άλλη μορφή φιλοξενίας, πιο κοντά στην τοπική κοινωνία και στους ρυθμούς του χωριού, καθώς έχει την ευκαιρία να γευτεί αυθεντικές παραδοσιακές γεύσεις και να γνωρίσει τον αγροτικό τρόπο ζωής.

Οι γυναικείοι συνεταιρισμοί αποτελούν τη μορφή επιχειρηματικότητας που θεωρήθηκε ότι ήταν καλό εργαλείο κινητοποίησης των γυναικών του αγροτικού χώρου να «επιχειρήσουν» και υποστηρίχτηκε η σύστασή τους από διάφορους δημόσιους και τοπικούς αναπτυξιακούς φορείς. Σε επίπεδο χώρας έχουν συσταθεί 112 περίπου συνεταιρισμοί με 2500-3000 μέλη συνολικά. Σε ένα βαθμό πρόκειται για ευημερία των αριθμών, καθώς σε πραγματική λειτουργία βρίσκονται πολύ λιγότεροι (κάτι παραπάνω από 60).

Οι μελέτες που αναφέρονται στη διερεύνηση πτυχών αυτής της μορφής γυναικείας επιχειρηματικότητας καταγράφουν πλεονεκτήματα αλλά σημειώνουν και πολλά προβλήματα. Η ποιότητα των προϊόντων, ο δυναμισμός των γυναικών, η προσωπική ικανοποίηση ακόμη και όταν το εισόδημα που αποκομίζεται είναι πολύ χαμηλό, η κοινωνικότητα, η επικοινωνία, η απόκτηση επαγγελματικής ταυτότητας, η χωροχρονική ευελιξία της εργασίας, το συμπληρωματικό εισόδημα στο νοικοκυριό καταγράφονται στα ισχυρά σημεία της λειτουργίας τους. Στα αδύνατα σημεία καταγράφονται η χαμηλή διοικητική και οργανωτική εμπειρία, η έλλειψη χώρων εργαστηρίου και χώρων αποθήκευσης των προϊόντων για πολλούς από αυτούς, το χαμηλό διαθέσιμο κεφάλαιο, η δυσκολία παρακολούθησης και προσαρμογής της παραγωγής στις ανάγκες της αγοράς, η έλλειψη επαγγελματικής κατάρτισης τα τελευταία ιδιαίτερα χρόνια, και, το σπουδαιότερο πρόβλημα, η δυσκολία αποτελεσματικής προώθησης των προϊόντων στην αγορά. Τα έσοδα των μελών κινούνται τελικά σε χαμηλά επίπεδα. Οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζουν το συνεταιρισμό με επιχειρηματικά κριτήρια, είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικές στην ανάληψη ρίσκου και σε αναπροσαρμογές των προϊόντων τους στις απαιτήσεις της αγοράς. Έτσι οι αναπτυξιακοί στόχοι με τους οποίους επενδύθηκε αυτή η μορφή επιχειρηματικότητας φαίνεται πως είναι δύσκολο να ικανοποιηθούν.



Ωστόσο ένας μικρός αριθμός αυτών των επιχειρήσεων αποτελεί αξιόλογα παραδείγματα επιχειρηματικότητας αποδίδοντας στα μέλη τους υψηλό εισόδημα. Αναζητώντας τους λόγους επιτυχίας αυτών των συνεταιρισμών, το ικανοποιητικό επίπεδο τεχνογνωσίας, η ετοιμότητα του συνεταιρισμού να διαφοροποιεί τα προϊόντα του με βάση τις ευκαιρίες της αγοράς, η επιδίωξη διασυνδέσεων με τοπικούς αναπτυξιακούς φορείς, η λειτουργία τους σε περιοχές με πλούσια πολιτισμική παράδοση ή τουριστική κίνηση και προ πάντων η ηγετική ικανότητα και δραστηριότητα των προέδρων τους εγγράφονται στα δυνατά σημεία τους.

ΚοιΝΣΕπ

Η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση (Κοιν.Σ.Επ.), είναι ένας νέος φορέας της προαναφερθείσας Κοινωνικής Οικονομίας και εμφανίστηκε με τον πρόσφατο Ν.4430/2016. Στην ουσία είναι ένας αστικός συνεταιρισμός με κοινωνικό σκοπό και διαθέτει εκ του νόμου την εμπορική ιδιότητα.

Τα μέλη της «Κοιν.Σ.Επ.» μπορούν να είναι απλοί πολίτες αλλά και νομικά πρόσωπα (επιχειρήσεις). Απλά η συμμετοχή των νομικών προσώπων στην Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσοστό του 1/3 των μελών της, ενώ δεν επιτρέπεται η συμμετοχή σε αυτήν των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) που υπάγονται σε αυτούς. Σε Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης μπορούν να συμμετέχουν Ν.Π.Δ.Δ. με έγκριση του φορέα που τα εποπτεύει. Τα μέλη της συμμετέχουν σε αυτήν με μια ψήφο, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνεταιριστικών μερίδων που κατέχουν.

Το κεφάλαιο της επιχείρησης διαιρείται σε συνεταιριστικές μερίδες. Ο αριθμός των μερίδων και η ονομαστική τους αξία, η οποία είναι ίδια για κάθε μερίδα, καθορίζονται στο καταστατικό της επιχείρησης.

Τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. διαθέτουν τουλάχιστον από μία υποχρεωτική συνεταιριστική μερίδα, ως ελάχιστη χρηματική συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης, το ύψος της οποίας ορίζεται ελεύθερα από το καταστατικό και είναι ίσο για όλα τα μέλη.

Ανάλογα με τον ειδικότερο σκοπό τους, οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές επιχειρήσεις διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

α) «Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης», οι οποίες αφορούν στην ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού



δηλαδή τις ομάδες εκείνες του πληθυσμού που η ένταξή τους στην κοινωνική και οικονομική ζωή εμποδίζεται από σωματικά και ψυχικά αίτια ή λόγω παραβατικής συμπεριφοράς. Σε αυτές ανήκουν άτομα με αναπηρίες (σωματικές ή ψυχικές ή νοητικές ή αισθητηριακές), εξαρτημένα ή απεξαρτημένα από ουσίες άτομα, οροθετικοί, φυλακισμένοι/αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες. Ποσοστό 40% κατ' ελάχιστον των εργαζομένων στις Επιχειρήσεις αυτές ανήκουν υποχρεωτικά στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού.

β) «Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας», οι οποίες αφορούν στην παραγωγή και παροχή προϊόντων και υπηρεσιών κοινωνικού προνοιακού χαρακτήρα σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού, όπως οι ηλικιωμένοι, τα βρέφη, τα παιδιά, τα άτομα με αναπηρία και τα άτομα με χρόνιες παθήσεις.

γ) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού, οι οποίες αφορούν την παραγωγή προϊόντων και παροχή υπηρεσιών για την ικανοποίηση των αναγκών της συλλογικότητας (πολιτισμός, περιβάλλον, οικολογία, εκπαίδευση, παροχές κοινής ωφέλειας, αξιοποίηση τοπικών προϊόντων, διατήρηση παραδοσιακών δραστηριοτήτων και επαγγελμάτων κ.α.) που προάγουν το τοπικό και συλλογικό συμφέρον, την προώθηση της απασχόλησης, την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και την ενδυνάμωση της τοπικής ή περιφερειακής ανάπτυξης.

Οι ατομικές και εταιρικής μορφής γυναικείες επιχειρήσεις

Οι περιπτώσιολογικές μελέτες δείχνουν την κυριαρχία των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων των γυναικών. Η ατομική μορφή κυριαρχεί στις 90% περίπου των περιπτώσεων. Οι επιχειρήσεις λειτουργούν κυρίως ως φορείς αυτοαπασχόλησης, στηριζόμενες όταν είναι απαραίτητο σε πρόσθετη εργατική δύναμη από το στενό ή και ευρύτερο συγγενικό περιβάλλον. Στις περιπτώσεις απασχόλησης μισθωτών υπαλλήλων ο αριθμός τους περιορίζεται κατά κανόνα μέχρι 5 άτομα. Από τις εταιρικής μορφής επιχειρήσεις οι περισσότερες εμφανίζονται ως Ο.Ε. Μια ανάλογη εικόνα δείχνει και η επεξεργασία στοιχείων των επενδυτικών δραστηριοτήτων των γυναικών στο νομό Καρδίτσας με βάση τα χρηματοδοτικά πλαίσια που προαναφέρθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Οι οικονομικοί λόγοι και η ανεργία αποτελούν κύρια κίνητρα. Επιχειρηματική δραστηριότητα εμφανίζεται σε όλη την κλίμακα των ηλικιών η μεγαλύτερη όμως ομάδα γυναικών συγκεντρώνεται στην ηλικία των 30-45 ετών και ακολουθεί ομάδα μεγαλύτερων ηλικιών. Το



εκπαιδευτικό επίπεδο για τις μισές περίπου (γύρω στο 45%) είναι ανώτερο της στοιχειώδους. Οι περισσότερες από τις γυναίκες έχουν προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία και αρκετές από αυτές έχουν εμπειρία εργασίας σε επιχείρηση είτε οικογενειακή ή ξένη, στοιχείο που λειτουργεί και ως κίνητρο για να «επιχειρήσουν». Ένα κοινό χαρακτηριστικό των επιχειρήσεων είναι η σύμπτωση της έδρας της επιχείρησης με την εντοπιότητα των επιχειρηματιών για το σύνολο σχεδόν των επιχειρηματιών, γεγονός που υπογραμμίζει ότι η γυναίκα-επιχειρηματίας διεκπεραιώνει το ρόλο της επιχειρηματία παράλληλα με αυτούς της νοικοκυράς και μητέρας.

Οι κλάδοι δραστηριοποίησης των γυναικείων επιχειρήσεων βρίσκονται σε συνάφεια με τα τοπικά παραγωγικά συστήματα. Παρασκευή γλυκών, ζυμαρικών και αρτοσκευασμάτων, αλλά επίσης και επιχειρήσεις σε πιο συναφείς με την πρωτογενή παραγωγή κλάδους, όπως ελαιотреβεία, τυροκομεία, οινοποιεία, αλλαντικά. Μια ευρύτερη κλίμακα κλάδων αποτυπώνει η μελέτη περιπτώσεων στη Βόρεια Ελλάδα, με επικέντρωση στο χώρο των υπηρεσιών (68% των περιπτώσεων) και τη μεταποίηση και εμπορία (31%) (μαγειρική, εστίαση, φιλοξενία, ραπτική, κομμωτική) που έχουν συνάφεια με τον τουριστικό χαρακτήρα της περιοχής έρευνας (Χαλκιδική, περιοχή Βόρρα και Πάικου). Παρατηρούνται επίσης γυναικείες επιχειρήσεις και σε κλάδους μη γυναικείους παραδοσιακά, όπως εμπορία γεωργικών μηχανημάτων, καταστήματα οικοδομικών υλικών, ενοικιάσεις αυτοκινήτων, μεσιτικά γραφεία, εμπορικά καταστήματα. Η παρουσία των γυναικών στη διαχείριση των κατά παράδοση «ανδρικών» επιχειρήσεων είτε εμφανίζεται υπό τη μορφή του εταίρου, είτε είναι εικονική, ασκούμενη ατύπως από το σύζυγο, διευθέτηση που εξυπηρετεί φορολογικούς σκοπούς ή διασφαλίζει την απρόσκοπτη λήψη των επιδοτήσεων της ΚΑΠ. Τη μεγαλύτερη κατηγορία επιχειρήσεων, (όπως προκύπτει από την περίπτωση έρευνας στη Βόρεια Ελλάδα) αποτελούν οι επιχειρήσεις μικρής ηλικίας (κάτω των πέντε ετών), γεγονός που παραπέμπει στην επιχειρηματικότητα ανάγκης λόγω ανεργίας.

Παρά την έμφαση των χρηματοδοτικών εργαλείων στη γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα (π.χ. βαθμολογική προμοδότηση φακέλων υποψηφιοτήτων των γυναικών), ελάχιστες είναι οι περιπτώσεις των γυναικών που αναζήτησαν επαγγελματική εμπειρία σε σεμινάρια ή κύκλους επαγγελματικής κατάρτισης. Αλλά και ελάχιστες αξιοποίησαν οικονομικές ενισχύσεις αναπτυξιακών παρεμβάσεων του Κοινοτικού θεσμικού πλαισίου για την ενίσχυση των επιχειρηματικών τους πρωτοβουλιών. Σε περιοχές παρέμβασης



αναπτυξιακών προγραμμάτων Leader και Ο.Π.Α.Α.Χ. (έρευνα στην Πελοπόννησο) η συμμετοχή σε χρηματοδοτικά προγράμματα είναι αυξημένη (1 στις 4 γυναίκες επιχειρηματίες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των τροφίμων). Πολύ μικρό ποσοστό γυναικών που έκαναν χρήση χρηματοδοτικών προγραμμάτων διαπιστώνεται και σε άλλες έρευνες ενώ η χρηματοδότηση και η δυσκολία εξεύρεσης αρχικού κεφαλαίου αποτελούν σημαντικό πρόβλημα για την έναρξη επιχείρησης. Η έλλειψη πληροφόρησης, η πίεση του χρόνου για τη διεκπεραίωση των υποχρεώσεων απέναντι στο νοικοκυριό, τα παιδιά και την εργασία τους στερεί τη δυνατότητα αφιέρωσης χρόνου για σχετική ενημέρωση/πληροφόρηση. Η γραφειοκρατική διαδικασία αποτελεί ένα ακόμη σημαντικό πρόβλημα για την έναρξη της επιχείρησης αλλά και την είσοδο σε επιδοτούμενα προγράμματα και αποθαρρύνει πολλές να εμπλακούν στη διαδικασία

Σε κάθε περίπτωση η αντίληψη του χώρου των επιχειρήσεων ως ανδροκρατούμενου φαίνεται πως αποδυναμώνεται σταδιακά τόσο στην κοινή γνώμη, στο χώρο των συναλλαγών ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών μεταξύ τους όσο και στη λειτουργία των οικονομικών δομών (δημόσιες υπηρεσίες, διοικητικές δομές των κλαδικών φορέων και συνδικαλιστικών οργανώσεων, Τράπεζες). Τα συμβολικά εμπόδια σταδιακά αποδυναμώνονται τα αντικειμενικά όμως εμπόδια εξακολουθούν να είναι ισχυρά.

Τα οφέλη των νέων επιχειρηματικών προτύπων, τόσο για την ίδια τη γυναίκα που όσο και για την τοπική κοινωνία γενικότερα, συνοψίζονται στη συνέχεια.

Στην ίδια τη γυναίκα:

- Προσφέρουν διεξόδους απασχόλησης και ένταξης στην αγορά εργασίας, σε ένα χώρο όπου η προσφορά εξαρτημένης εργασίας είναι εξαιρετικά περιορισμένη.
- Αποτελούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης, διευκολύνοντας τη γυναίκα να συμφιλιώσει τις εργασιακές της υποχρεώσεις με τις οικογενειακές.
- Προσφέρουν συμπληρωματικό ή και κύριο εισόδημα στο νοικοκυριό. Στην περίπτωση μονογονεϊκών οικογενειών αποτελούν καλή λύση εξυπηρέτησης των οικονομικών αναγκών με τις αυξημένες υποχρεώσεις της μητέρας απέναντι στη φροντίδα των παιδιών της.
- Δίνουν τη δυνατότητα απόκτησης προσωπικής ιδιοκτησίας και ενδυναμώνουν και αναβαθμίζουν τη θέση της γυναίκας στο νοικοκυριό και το κοινωνικό περιβάλλον.



Προσδίδουν στην ίδια την αίσθηση της πληρότητας, αυξάνουν την αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμησή της.

- Αποτελούν για πολλές γυναίκες ευκαιρία απόδρασης από τον αόρατο εργασιακά χώρο του νοικοκυριού ή και από την κυριαρχία του εργοδότη.
- Καλλιεργούν την επικοινωνία με χρηματοδοτικούς, εμπορικούς συνδικαλιστικούς φορείς, ενισχύοντας την επιχειρηματική ικανότητα αλλά και την επικοινωνία με το κοινωνικό περιβάλλον.
- Συμβάλλουν επίσης στη σταδιακή αλλαγή των στερεοτυπικών αντιλήψεων ως προς το φύλο.

Στην τοπική κοινωνία:

- Συμβάλλουν στη διατήρηση της κοινωνικής ισορροπίας, συγκρατώντας γυναικείο δυναμικό και συμβάλλοντας στην ανανέωση του αγροτικού νοικοκυριού.
- Συμβάλλουν στην αύξηση της προστιθέμενης αξίας των τοπικών γεωργικών προϊόντων μεταποιώντας τα σε προϊόντα με υψηλή πραγματική και συμβολική αξία.
- Συμβάλλουν στη διατήρηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που συγκροτούν την ταυτότητα της περιοχής, προσφέροντας αφενός στην επισκεψιμότητα και την άντληση πόρων για την περιοχή αφετέρου στη διατήρηση τοπικών παραγωγικών συστημάτων, προσφέροντας έτσι πολύτιμη υπηρεσία στη διαφύλαξη της ετερογένειας της ελληνικής περιφέρειας.
- Συμβάλλουν στην αύξηση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στην ύπαιθρο, αφενός απασχολώντας, στο μέτρο του μεγέθους τους βέβαια, πρόσθετο εργατικό δυναμικό, αφετέρου λειτουργώντας πολλαπλασιαστικά στη δημιουργία άλλων θέσεων εργασίας και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στον τόπο τους.
- Αυξάνουν την επιχειρηματική συνείδηση στην κοινότητα και καλλιεργούν ερεθίσματα για τη στήριξη ευρύτερα της γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- Συμβάλλουν στη μεταφορά τεχνογνωσίας και καινοτομιών, παράγοντας νέα προϊόντα και υπηρεσίες, σε ένα χώρο που υστερεί σε τέτοιες εφαρμογές.

2.5 Στερεότυπα

Αν αυτό το ευρύ σύνολο συνεισφορών μπορεί και σε ποιο βαθμό να υλοποιηθεί αποτελεί ένα καίριο ερώτημα. Στη βιβλιογραφία αναφέρεται ένας σημαντικός αριθμός παραγόντων που



δρουν ανασταλτικά στην προοπτική της δημιουργίας επιχείρησης από τη γυναίκα οποιουδήποτε χώρου. Τα στερεότυπα των ρόλων θέτουν σημαντικά συμβολικά και αντικειμενικά εμπόδια. Το οικογενειακό περιβάλλον συχνά δεν ενθαρρύνει, η κοινωνία είναι λιγότερο ανοικτή στην αποδοχή της γυναίκας επιχειρηματία, τουλάχιστον στο αρχικό χρονικό διάστημα λειτουργίας της επιχείρησης, η προβολή προτύπων επιτυχημένων γυναικών επιχειρηματιών απουσιάζει. Η προσωπική ιδιοκτησία/περιουσία των γυναικών είναι συνήθως περιορισμένη και οι ίδιες είναι απρόθυμες να υποθηκεύσουν οικογενειακή περιουσία για να χρηματοδοτήσουν μια επιχειρηματική τους ιδέα.

Οι ανισότητες που σχετίζονται με την ηλικία και η περιθωριοποίηση των γυναικών μετά από χρόνια προσφοράς στον εργασιακό τομέα, είναι μια διάσταση η οποία κρύβει φόβο απέναντι στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με αρνητικά αποτελέσματα στο στάτους και την ψυχολογία των ηλικιωμένων ατόμων. Οι παράγοντες που οδήγησαν στο αποτέλεσμα αυτό ήταν:

- Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών,
- Η βιομηχανοποίηση των καταναλωτικών αγαθών
- Η επιτακτική εξειδίκευση της εκπαίδευσης στα να δεδομένα.

Η εξέλιξη της κοινωνίας και η είσοδος των νέων τεχνολογιών υπονόμωσε τις δυνατότητες συμμετοχής στην εργασία μεγαλύτερων γυναικών αλλά και άλλοι παράγοντες όπως η εισαγωγή στην εκπαίδευση νέων τεχνολογιών, υποθήκευσαν τον παραδοσιακό ρόλο των ωριμότερων γυναικών και επικαιροποίησαν την επικρατούσα αντίληψη ότι οι ηλικιωμένες εργαζόμενες είναι λιγότερο αποδοτικές από τους νεότερες συναδέλφους τους.

«Βάσει των στοιχείων της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας, ο ηλικιακός ρατσισμός είναι η πιο συχνή μορφή προκατάληψης και περίπου το 44% των γυναικών και θεωρεί ότι αποτελεί σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα διότι η γυναικεία εργασία σε ένα μεγάλο μέρος της και κυρίως αυτή που προβάλλεται από τα Μ.Μ.Ε θεωρεί συνυφασμένη την γυναικεία εργασία με την εικόνα, απορρίπτοντας το δικαίωμα εργασίας σε μεγαλύτερες ηλικιακά Γυναίκες τις οποίες καταδικάζει στην απομόνωση και την ψυχική φθορά».

Σήμερα, είναι πλέον γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν ένα συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό της εργατικής δύναμης σε όλο τον κόσμο. Οι γυναίκες παραμένουν στην αγορά εργασίας περισσότερο στα αναπαραγωγικά τους χρόνια, συνδυάζοντας οικογένεια και εργασία. Παρά



την εξάλειψη σήμερα των στερεοτυπικών αντιλήψεων, η φύση και το είδος εργασίας για άνδρες και γυναίκες διαφέρει.

Οι γυναίκες κυρίως εργάζονται σε θέσεις εργασίας με λιγότερο κύρος και αρμοδιότητες, χωρίς προοπτικές εξέλιξης και με χαμηλότερη αμοιβή. Ακόμα και σήμερα, οι φεμινιστικές οργανώσεις αντιδρούν στην απορρόφηση των γυναικών σε « γυναικεία» επαγγέλματα και επιδιώκουν η γυναίκα να εργάζεται σε επαγγέλματα ισάξια με αυτά των ανδρών χωρίς μισθολογικές ανισότητες.

Οι γυναίκες σήμερα, βάσει του άρθρου της United Nations (2015), αντιμετωπίζονται εργασιακά όπως οι άνδρες πέρα από την συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, ασχολούνται και με μη αμειβόμενες εργασίες όπως η φροντίδα των παιδιών και οι οικιακές εργασίες. Η εναρμόνιση, η συμφιλίωση και η εξισορρόπηση μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αναφέρεται, σε ατομικό επίπεδο, στην οργάνωση του χρόνου και συνδέεται με τις οικογενειακές σχέσεις και την απασχόληση. Οι προσεγγίσεις που αφορούν στο ζήτημα της συμφιλίωσης της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής με την επαγγελματική, αναφέρονται κυρίως στον επιμερισμό των οικιακών εργασιών μεταξύ των συντρόφων, στις αντιλήψεις περί δικαίου στη χρήση του χρόνου, τα αισθήματα πίεσης και άγχους που προκύπτουν και την προσπάθεια επίτευξης της ισορροπίας από άλλους παράγοντες που έχουν επίδραση στο ζήτημα. Οι δύο επικρατέστερες θεωρίες όσον αφορά στην κατανομή των οικιακών εργασιών μεταξύ των ζευγαριών είναι «η θεωρία των σχετικών πόρων» και «η θεωρία της έμφυλης ιδεολογίας».

Κατά μέσο όρο όπως παρουσιάστηκε στο άρθρο United Nations (2015), στις αναπτυσσόμενες χώρες οι γυναίκες εργάζονται 30 λεπτά περισσότερο και στις αναπτυγμένες χώρες 50 λεπτά περισσότερο από τους άνδρες. Αυτό συμβαίνει λόγω του ότι σήμερα οι γυναίκες αφιερώνουν λιγότερο χρόνο στις οικιακές εργασίες και αυξάνουν τον χρόνο που αφιερώνουν στην φροντίδα των παιδιών τους και έτσι μόνο το 50% των γυναικών σε ηλικία εργασίας ανήκει στο εργατικό δυναμικό συγκριτικά με το 77% του πληθυσμού των ανδρών.

Οι ευθύνες του γάμου και της οικογένειας δεν είναι ζητήματα που αφορούν στην επαγγελματική εργασία δεν σχετίζονται με το εάν η γυναίκα είναι παντρεμένη ή ανύπαντρη. Η επαγγελματική εργασία της γυναίκας εξελίχθηκε σε ανεξάρτητη περιοχή έρευνας, η οποία καλύπτεται από διάφορους επιστημονικούς τομείς. Η έρευνα για τη σχέση μεταξύ εργασίας και



ιδιωτικής ζωής πήρε νέα διάσταση που τώρα αφορούν τον συνδυασμό τέκνων και εργασίας και «τα νοικοκυριά διπλής καριέρας».

Σε όλους τους τομείς και τα επαγγέλματα, οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες. Στις περισσότερες χώρες, οι γυναίκες με θέσεις πλήρους απασχόλησης κερδίζουν χρήματα μεταξύ 70 και 90 τοις εκατό αναφορικά με αυτό που κερδίζουν οι άνδρες. Πολλές αναπτυγμένες χώρες δείχνουν μια μακροπρόθεσμη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, αλλά η τάση είναι ανάμεικτη τα τελευταία χρόνια.

Η κοινωνική στάση που χαρακτηρίζει ένα επάγγελμα σαν «αρσενικό» ή «θηλυκό» οδηγεί μοιραία σε επαγγελματικό διαχωρισμό καθώς τα επίσημα στατιστικά στοιχεία της Ε.Ε. το 2016, επιβεβαιώνουν ότι το 33% των γυναικών έχει αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση σε σχέση με το 29% των ανδρών όμως παρόλα αυτά, η γυναικεία απασχόληση είναι μικρότερη κατά 11,6% αναφορικά με αυτή των ανδρών.

Οι γυναίκες εισέρχονται σε μικρό ποσοστό σε ανδροκρατούμενους χώρους, όπως τα Νομικά επαγγέλματα, η τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών και αντιμετωπίζουν τους γνωστούς περιορισμούς, όπως περιορισμένη καθοδήγηση επαγγελματικού προσανατολισμού στην εκπαίδευση, μισθολογική ανισότητα και σεξουαλική παρενόχληση.

Το πρόβλημα ξεκινάει από την πεποίθηση των εργοδοτών ότι οι γυναίκες λόγω των πολλαπλών προσωπικών υποχρεώσεων τους δεν μπορούν να αφιερώσουν χρόνο στην εργασία και έτσι θέσεις Διοίκησης και εποπτείας καταλαμβάνονται κυρίως από άνδρες που παίρνουν προαγωγή πιο συχνά από τις γυναίκες και κατά συνέπεια αμείβονται καλύτερα, τάση που κορυφώνεται στις υψηλές θέσεις, όπου οι γυναίκες αποτελούν ποσοστό μικρότερο του 3% των Διευθυνόντων Συμβούλων.

Έτσι, οι γυναίκες καλούνται να δουλέψουν σκληρότερα για να αποδείξουν την αξία τους, πιστεύοντας κατά βάθος ότι δεν θα υπάρξει επαγγελματική εξέλιξη ισότιμη με αυτήν των ανδρών.

- Από τις σύγχρονες θεωρίες επαγγελματικής εξέλιξης η θεωρία του Super είναι η εκτενέστερη και η πιο αποδεκτή. Οι επιρροές στη θεωρία Super ήταν τρεις αρχικά: Η πρώτη ήταν η θεωρία της φαινομενολογίας, η μελέτη δηλαδή των φαινομένων βάσει εμπειριών.



- Η δεύτερη ήταν επεξεργασία για την αναπτυξιακή φύση της λήψης επαγγελματικής απόφασης (επαγγελματικός προσανατολισμός).
- Τρίτη η διαφορετική ψυχολογία που στηρίζεται στην άποψη ότι οι άνθρωποι που έχουν διαφορετικά προσόντα ,μπορούν να λάβουν διαφορετική ικανοποίηση και ανταμοιβές από το επαγγέλματά τους.
- Τέλος, η θεωρία της «προσαρμογής στην εργασία» βασίζεται στην έννοια της αντιστοιχίας ανάμεσα στην εργασιακή συνείδηση και την βιολογική προσωπικότητα του ατόμου και στο περιβάλλον της εργασίας.



1. Εμπλεκόμενοι Φορείς

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι φορείς που συμβάλουν προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης των γυναικών για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας σε επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά και παροχής κινήτρων αλλά και προσφοράς εθελοντικής εργασίας για ανάπτυξη δεξιοτήτων.

3.1 Εμπλεκόμενοι Φορείς σε Εθνικό Επίπεδο

➤ 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. Ο ΣΕΓΕ :

- Παρέχει στις γυναίκες επιχειρηματίες της Ελλάδας το περιβάλλον για να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους, προάγει τη νεανική επιχειρηματικότητα
- Βελτιώνει την αναγνωσιμότητα των επιτευγμάτων τους στις επιχειρήσεις τους
- Προωθεί την ανάπτυξη των γυναικείων επιχειρήσεων μέσα από την έρευνα και τη πληροφόρηση.
- Προάγει τη δεοντολογία και την ηθική στην άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας των γυναικών.

➤ Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Λειτουργεί υπό την εποπτεία και χρηματοδότηση της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΓΓΔΟΠΦ). Μερικοί από τους βασικούς στόχους ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του Κ.Ε.Θ.Ι. είναι

- Η διεξαγωγή κοινωνικής έρευνας σε θέματα ισότητας των φύλων, η τεκμηρίωση και παροχή πληροφόρησης στην απασχόληση, επιχειρηματικότητα και κοινωνική ένταξη,
- Η υποστήριξη γυναικών για την προώθηση στην αγορά εργασίας



➤ **Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (Ε.Ε.Δ.Ε.Γ.Ε.)**

Ξεκίνησε πριν δύο χρόνια στις Βρυξέλλες και απλώνεται σε ολόκληρη την Ευρώπη με στόχο την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και την υλοποίηση των αποφάσεων της Λισσαβόνας.

Το Δίκτυο τίθεται στη διάθεση των γυναικών επιχειρηματιών, μελών των Ελληνικών Επιμελητηρίων, καθώς και εκείνων που θέλουν να ενταχθούν στην παραγωγή και κηρύσσει τον πόλεμο κατά της γυναικείας ανεργίας, της απαξίωσης και της ένταξης των γυναικών στις εφεδρείες των παραγωγικών τάξεων.

Στόχοι του Δικτύου είναι:

- Η ευαισθητοποίηση των Επιμελητηρίων και των επιχειρηματιών-μελών τους σχετικά με τα οφέλη της πλήρους ενσωμάτωσης των γυναικών στην οικονομία.
- Ο προσδιορισμός των εμποδίων, που αποτρέπουν τις γυναίκες από την πλήρη ένταξη τους στο εργατικό δυναμικό.

Η συμμετοχή των γυναικών στις παραγωγικές μονάδες και στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

➤ **ΕΡΓΑΝΗ**

Η Υπηρεσία Επιχειρηματικότητας του Κέντρου Εργάνη λειτουργεί από το 1993 με στόχο να προάγει τη γυναικεία αυτοαπασχόληση και επιχειρηματικότητα. Οι σύμβουλοι του Κέντρου ενημερώνουν για το νέο θεσμικό πλαίσιο αλλά δουλεύουν μαζί με τις ενδιαφερόμενες ομάδες τα βήματα που πρέπει να κάνουν ώστε να δημιουργήσουν μια βιώσιμη μονάδα στο πλαίσιο της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας:

- Συγκρότηση και λειτουργία της ιδρυτικής ομάδας,
- αξιολόγηση επιχειρηματικής ιδέας,
- κατάστρωση επιχειρηματικού σχεδίου,
- πηγές χρηματοδότησης, θέματα προβολής και δικτύωσης, σύνταξη καταστατικού και άλλα νομικά θέματα.

Στο ίδιο πλαίσιο και εδώ και πάρα πολλά χρόνια ξεκίνησε και συνεχίζει μια ολοκληρωμένη στήριξη των Γυναικείων Συνεταιρισμών της βόρειας Ελλάδας.



➤ **Women on Top**

Το Women On Top είναι ένας οργανισμός για την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα στην αγορά εργασίας. Με εργαλεία μας το mentoring, την επαγγελματική επιμόρφωση, τη συμβουλευτική, τη διοργάνωση εκδηλώσεων και τη δημιουργία περιεχομένου, επιδιώκουμε να στηρίξουμε τις εργαζόμενες και άνεργες γυναίκες και να εμπνεύσουμε το περιβάλλον τους, ώστε μαζί να δημιουργήσουμε ένα πιο ισότιμο μέλλον για όλες και όλους.

Το έργο Μαθήματα Οικονομίας έρχεται να καλύψει την ανάγκη δημιουργίας ενός προγράμματος ενίσχυσης δεξιοτήτων χρηματοοικονομικού αλφαριθμητισμού, που θα ανταποκρίνεται στις ιδιαιτερότητες των γυναικών ωφελούμενων, και ειδικά εκείνων που προέρχονται από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες.

Στόχος του Women On Top είναι, μέσα από το έργο αυτό, να επιμορφωθούν 6-8 εκπαιδευτές/τριες ενηλίκων, οι οποίοι/ες θα μπορούν, στη συνέχεια, να επιμορφώσουν έως και 80 γυναίκες ετησίως και να τις υποστηρίξουν στο να αναλάβουν με αυτοπεποίθηση την ευθύνη του οικονομικού τους μέλλοντος.

Ήδη, στο πλαίσιο του έργου, 20 γυναίκες από υποβαθμισμένες περιοχές του λεκανοπεδίου, άνεργες, χαμηλών εισοδημάτων και άλλες, θα εκπαιδευτούν πιλοτικά και θα αποτελέσουν μια πρώτη μαγιά ωφελούμενων που θα έχουν τη δυνατότητα α) να λάβουν πιο σωστές οικονομικές αποφάσεις για το μέλλον το δικό τους και της οικογένειάς τους, β) να βελτιώσουν τις προοπτικές διαβίωσής τους αποπληρώνοντας τα χρέη τους και δημιουργώντας ένα βιώσιμο οικονομικό πλάνο, γ) να ανεξαρτητοποιηθούν οικονομικά από πιθανές καταχρηστικές επαγγελματικές ή διαπροσωπικές σχέσεις, δ) να δημιουργήσουν και να διαχειριστούν πιο αποτελεσματικά τις δικές τους επιχειρήσεις.

➤ **Womanitee**

Το project Womanitte - Το project Womanitee – Χτίζοντας Γέφυρες Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, είναι μία πρωτοβουλία-δράση της ΚΕΔΕ με στόχο την υποστήριξη, την ανάπτυξη και την προώθηση των γυναικών στο επιχειρείν σε ολόκληρη την Ελλάδα.

Womanitee ονομάζονται τα κέντρα γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα μέσα από τα οποία δίνονται οι ευκαιρίες και τα απαραίτητα εφόδια στις γυναίκες να σταδιοδρομήσουν επιχειρηματικά σε συνεργασία με όλους τους φορείς τις γυναικείας επιχειρηματικότητας.



Το πρόγραμμα Womanitee προσφέρει Εκπαιδευτικά Σεμινάρια και Workshops, τα οποία πραγματοποιούνται από εξειδικευμένα στελέχη επιχειρήσεων, καθηγητές και επιχειρηματικούς συμβούλους.

Ενδεικτικά:

- Ανάπτυξη επιχειρηματικού σχεδίου
 - Στρατηγική
 - Μάρκετινγκ
 - Ψηφιακό Μάρκετινγκ και ψηφιακές δεξιότητες
 - GDPR
 - Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
 - Ηγεσία και ανάπτυξη soft skills
 - Πρόσβαση σε χρηματοδοτήσεις και ευρωπαϊκά προγράμματα
 - Πωλήσεις
 - Διαχείριση χρόνου
- **Promoting Women's Enterprise Support Services (PROWESS)**

Το PROWESS είναι ένα δίκτυο από άτομα και οργανώσεις που στηρίζουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Στόχος τους είναι η παροχή καλύτερης πληροφόρησης και ενίσχυσης νέων επιχειρηματικών δράσεων.



3.2 Εμπλεκόμενοι Φορείς σε Περιφερειακό και Τοπικό Επίπεδο

➤ Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης ΓΣΕΒΕΕ (Παράρτημα Ηπείρου)

Το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ ιδρύθηκε το 1995 με πρωτοβουλία της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας, ως εκπαιδευτική εταιρία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Είναι εκπαιδευτικό κέντρο, πανελλαδικής εμβέλειας και του έχει χορηγηθεί άδεια Κέντρου Δια Βίου Μάθησης Επιπέδου 2 (κωδικός αδείας 11111075).

Στο επίκεντρο της εκπαιδευτικής δραστηριότητας του ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ βρίσκονται οι επαγγελματικοί κλάδοι που είναι μέλη της ΓΣΕΒΕΕ, όπως οι ειδικότητες της κατασκευής (Ηλεκτρολόγοι, Υδραυλικοί, Συντηρητές Καυστήρων, Ψυκτικοί κλπ), της επισκευής και συντήρησης οχημάτων, του κλάδου τροφίμων και ποτών (Ζαχαροπλάστες, Αρτοποιοί, Εστιατορες κλπ) και πολλές άλλες ειδικότητες επαγγελματιών (π.χ. Αργυροχρυσοχόοι, Κομμωτές, Ανθοπώλες, Επιπλοξυλουργοί, Έμποροι). Επίσης, το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ απευθύνεται σε άνεργους/ες όλων των ηλικιών που επιδιώκουν την αναβάθμιση των επαγγελματικών τους προσόντων, για διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας.

➤ Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΝΕ ΓΣΕΕ Ηπείρου – Λευκάδας

Η δημιουργία του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ - ΙΝΕ ΓΣΕΕ) το Δεκέμβριο του 1995 αποσκοπούσε στο να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο στην υπηρεσία της Γ.Σ.Ε.Ε και του Συνδικαλιστικού κινήματος, συμβάλλοντας:

Στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω του σχεδιασμού, υλοποίησης και ανάπτυξης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και το συντονισμό και στήριξη των αντίστοιχων ενεργειών που πραγματοποιούνται από τις οργανώσεις μέλη της Γ.Σ.Ε.Ε.

Στην επιστημονική τεκμηρίωση μέσω ερευνών και μελετών των θέσεων της Γ.Σ.Ε.Ε όχι μόνο στα θέματα θεσμικού ή διαρθρωτικού χαρακτήρα αλλά και σε θέματα συγκυρίας ή τρέχουσας οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Στην ανάπτυξη συνδικαλιστικής εκπαίδευσης -επιμόρφωσης για την καλύτερη ανταπόκρισή τους στα νέα δεδομένα και κυρίως στη διάχυση με εκλαϊκευμένο τρόπο, της γνώσης που παράγεται στο ΙΝΕ, σε ολόκληρο το συνδικαλιστικό κίνημα.



Στην επαφή, στη συνεργασία και στην ανταλλαγή εμπειριών των συνδικάτων της χώρας μας με τα συνδικάτα, τα Πανεπιστήμια, τα εργατικά κέντρα και τα Ινστιτούτα Εργασίας άλλων χωρών πάνω σε ζητήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους

➤ **Αγροτικός Χειροτεχνικός συνεταιρισμός Α Γυναικών Πέτας Άρτας**

Αντικείμενο δραστηριότητας είναι η παρασκευή παραδοσιακών προϊόντων (γλυκά κουταλιού, μαρμελάδες, ζυμαρικά).

➤ **Αγροτικός Γυναικείος Συνεταιρισμός Παραποτάμου**

Αντικείμενο δραστηριότητας είναι η παρασκευή παραδοσιακών προϊόντων (γλυκά ταψιού, ζυμαρικά).

➤ **Γυναικείος Αγροτικός Βιοτεχνικός και Α Οικοτεχνικός συνεταιρισμός Παραμυθιάς «Οι Σουλιώτισσες»**

Αντικείμενο δραστηριότητας είναι τόσο η παρασκευή παραδοσιακών προϊόντων όπως ζυμαρικά (χυλοπίτες, τραχανά), γλυκά του κουταλιού (κεράσι, πορτοκάλι), ορεκτικά όσο και η κατασκευή ειδών χειροτεχνίας και οικοτεχνίας.

➤ **Αγροτικός Γυναικείος Συνεταιρισμός Θεσπρωτικού - Η μικρή Λάκκα Σούλι**

Αντικείμενο δραστηριότητας είναι η παρασκευή παραδοσιακών προϊόντων (γλυκά κουταλιού, ζυμαρικά, πίτες, αρτοσκευάσματα). Δραστηριοποιείται και στην λειτουργία καφέ-ζαχαροπλαστείο.

➤ **Αγροτικός Γυναικείος Συνεταιρισμός Γυμνότοπου**

Αντικείμενο δραστηριότητας είναι η παρασκευή παραδοσιακών προϊόντων (γλυκά κουταλιού, αρτοσκευάσματα) και η περισυλλογή αρωματικών φυτών.

➤ **Αγροτικός Οικοτεχνικός Συνεταιρισμός Γυναικών Βίγλας**

Αντικείμενο δραστηριότητας είναι η δημιουργία χειροτεχνημάτων (παραδοσιακών στολών).

➤ **Συνεταιριστική Γυναικών Παραποτάμου Παπαγεωργίου & Σία ΟΕ**

Αντικείμενο δραστηριότητας είναι η παρασκευή παραδοσιακών προϊόντων (πίτες, γλυκά ταψιού) και η παροχή πηρεσιών τροφοδοσίας

➤ **Αγροτικός Γυναικείος Ηπειρωτικός Συνεταιρισμός - Η Γης**



Αντικείμενο δραστηριότητας είναι η παρασκευή παραδοσιακών προϊόντων (γλυκά κουταλιού, μαρμελάδες, ζυμαρικά, πίτες), παρέχει επίσης και υπηρεσίες τροφοδοσίας.

Επιμελητήριο Άρτας

Σεμινάρια κατάρτισης για εργαζομένους

Επιμελητήριο Ιωαννίνων

Σεμινάρια κατάρτισης για εργαζομένους

Επιμελητήριο Πρέβεζας

Σεμινάρια κατάρτισης για εργαζομένους

Επιμελητήριο Θεσπρωτίας

Σεμινάρια κατάρτισης για εργαζομένους



Συμπεράσματα – Προτάσεις

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι σήμερα ζητούμενο. Οι πολιτικές διεύρυνσης της βάσης της τοπικής οικονομίας στηρίζουν μικρές επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, οι χρήσεις της υπαίθρου διαφοροποιούνται και η επιστροφή του καταναλωτικού κοινού προς την ύπαιθρο διευρύνουν το πλαίσιο των δυνατικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων των γυναικών ενώ η ισχύς των συμβολικών εμποδίων σταδιακά αποδυναμώνεται. Όμως η εικόνα της γυναικείας επιχειρηματικότητας δεν είναι ανάλογη των θεωρητικών προσδοκιών που αναμένεται αυτή να εκπληρώσει στο πλαίσιο της τοπικής ανάπτυξης. Η ποσοτική και ποιοτική εικόνα των γυναικείων επιχειρήσεων που προηγήθηκε δείχνει μια αύξουσα πορεία, η οποία όμως συναντά και πολλά προβλήματα και πρέπει να στηριχτεί για να επιταχυνθεί ο βηματισμός της. Με βάση τις διαπιστώσεις που προέκυψαν μια σειρά επισημάνσεων μπορούν να διατυπωθούν, ως πλαίσιο προβληματισμού για την εφαρμογή μέτρων ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Η κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών και η προσαρμογή στα νέα επιχειρηματικά πρότυπα και δεδομένα είναι η θετική διάσταση για την ανάπτυξη και διατήρηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ο εντοπισμός και η εστίαση σε ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, καθώς και η ομαδοποίηση του πληθυσμού συντελούν προς αυτή την κατεύθυνση δίνοντας έμφαση στην ανάπτυξη συγκεκριμένων και κατά ειδική περίπτωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

Η μελέτη της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε μακροεπίπεδο σκοντάφτει στην ανεπάρκεια κατά φύλο διαχωρισμένων στοιχείων στις καταγραφές των επίσημων στατιστικών πηγών και των σχετικών επαγγελματικών οργανισμών. Μέτρα θεσμικού χαρακτήρα για τη βελτίωση των ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων όπως η ιδιοκτησία των επιχειρήσεων, η διεύθυνσή της, η άτυπη εργασία των γυναικών στις οικογενειακές επιχειρήσεις είναι απαραίτητα.

Σχετικά με την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στις επιχειρηματικές δραστηριότητες και τη μικρή συμμετοχή τους στα χρηματοδοτικά πλαίσια στήριξης α πρέπει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες είναι πιο δύσκολο να παρακινηθούν να συμμετάσχουν στις διαδικασίες που η φιλοσοφία της συμμετοχικής ανάπτυξης δημιουργεί. Ειδικότερα στον αγροτικό χώρο το χαμηλότερο κοινωνικό κεφάλαιο των γυναικών (αυξημένη ηλικία, χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, περιορισμένη ως απύουσα επαγγελματική κατάρτιση), η χαμηλή πρόσβαση στους πόρους, η κυριαρχία δραστηριοτήτων που απηχούν κυρίως τις οικονομικές δραστηριότητες



των ανδρών μειώνουν την πιθανότητα εκδήλωσης δράσεων της οικονομικής ιδιότητας του πολίτη από την πλευρά των γυναικών (μικρότερη συμμετοχή σε επαγγελματικές οργανώσεις, ακόμη μικρότερη ή απουσία συμμετοχής στις διοικήσεις των οργανώσεων αυτών, ασθενέστερη ταυτότητα ως απασχολούμενου στη γεωργία ατόμου, επικουρικός ρόλος στη λήψη αποφάσεων για την οικονομική λειτουργία της εκμετάλλευσης κλπ), συντηρούν στερεοτυπικές αντιλήψεις και εσωτερικεύουν την αίσθηση της μειωμένης ικανότητας, της απροθυμίας, του φόβου να εμπλακούν σε δραστηριότητες που είναι συνήθεις για το ανδρικό φύλο



Βιβλιογραφία – Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Αντωνοπούλου Δ. (2007) *Στάσεις των Γυναικιών απέναντι στην Επιχειρηματικότητα*. Έκδοση ΠΑΣΕΓΕΣ.
- Bock B. (2004) «Fitting in and multi-tasking: Dutch farm women's strategies in rural entrepreneurship». *Sociologia Ruralis* Vol 44(3):245-260.
- Argyroui A; Charitakis S. Gender equality in employment utilizing female social entrepreneurship in Greece. University of Oslo Faculty of Law Legal Studies Research paper no.2017-06
- Γιδαράκου Ι. (1999) Ενδογενής ανάπτυξη της υπαίθρου και γυναικεία απασχόληση. Στο: *Υπαιθρος Χώρα-Η Ελληνική Αγροτική Κοινωνία στο τέλος του Εικοστού Αιώνα*. ΠΛΕΘΡΟΝ, σελ 189-216.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2005) *Έκθεση σχετικά με την Εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Χάρτη για τις Μικρές Επιχειρήσεις*. Λουξεμβούργο, Γενική Διεύθυνση Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας
- I Gidaraku "Women's Entrepreneurship in Rural Greece" *International Journal of Business and Management*, 2015 - Citeseer
- International Conference for Entrepreneurship, Innovation and Regional Development (2017) – conference proceedings
- Koutsou, S., Iakovidou, O., and Gotsinas, N. (2003). Women's cooperatives in Greece: An on-going story of battles, successes and problems. *Rural Cooperation*, 31(1), pp. 47-58.
- Λαμπριανίδης Λ., Σ. Σκορδίλη και Θ. Καλογερέσης (2003) «Επιχειρηματικότητα στην ελληνική ύπαιθρο» Στο: *Η Επιχειρηματικότητα στην Ευρωπαϊκή Υπαιθρο*. Εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, σελ. 233-314.
- Pappas, M.A.; Drigas, A.S.; Papagerasimou, Y.; Dimitriou, H.; Katsanou, N.; Parakonstantinou, S.; Karabatzaki, Z. Female Entrepreneurship and Employability in the Digital Era: The Case of Greece. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.* 2018, 4, 15



- Petrin T. (1997) «Entrepreneurship as an economic force in rural development» In: F.A.O. Regional Office for Europe (ed) *Rural Development through Entrepreneurship*, pp. 7-19.
- Σκορδίλη Σ. (2005) Ιδιοκτησία και επιχειρηματικότητα στη μεταποίηση, τις υπηρεσίες και το εμπόριο. Στο: Μ Στρατηγάκη (επιμ) *Επιχειρηματικότητα Γυναικών- Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης*. Gutenberg,σελ. 87-101.
- Στρατηγάκη Μ (2005) Επιχειρείν και ανατρέφειν: Στο: Μ Στρατηγάκη (επιμ) *Επιχειρηματικότητα Γυναικών- Όψεις ιδιοκτησίας και Διοίκησης*. ΚΕΚΜΟΚΟΠ Παντείου Πανεπιστημίου/Gutenberg, σελ.17-40.
- <https://www.teithe.gr/wp-content/uploads/2017/03/H-εκπαίδευση-των-γυναικών-στην-Ελλάδα-1.pdf>
- <http://koinsep.org/τι-είναι-οι-κοιν-σ-επ/>