



**Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ
ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΤΗΝ
ΕΘΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ**

Συγγραφέας: Χατζηκώστα Ανθή

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επιβλέπων Καθηγητής : Σταυρόπουλος Αντώνιος

**Π.Μ.Σ. ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

Απρίλιος 2011

Περιεχόμενα

| | |
|---|--------|
| Πρόλογος..... | σελ.2 |
| Περίληψη..... | σελ.2 |
| Κεφάλαιο 1 : Εισαγωγή..... | σελ.4 |
| Κεφάλαιο 2 : Ισότητα Ευκαιριών..... | σελ.9 |
| Εισαγωγή..... | σελ.9 |
| Ενότητα 2.1: Ισότητα Ανδρών & Γυναικών..... | σελ.11 |
| Ενότητα 2.2: Απασχόληση & Αμοιβή..... | σελ.12 |
| Ενότητα 2.3: Δικαιώματα σε σχέση με την απασχόληση..... | σελ.13 |
| Ενότητα 2.4: Προστασία Υγείας & Ασφάλειας των Εργαζομένων..... | σελ.15 |
| Ενότητα 2.5: Κοινωνική Προστασία..... | σελ.15 |
| Ενότητα 2.6: Το Συμμετοχικό Δικαίωμα των Εργαζομένων.. | σελ.16 |
| Ενότητα 2.7: Βελτίωση Συνθηκών Διαβίωσης & Εργασίας...σελ. | 17 |
| Κεφάλαιο 3 : Γυναικεία Απασχόληση & Επιχειρηματικότητα..... | σελ.18 |
| Εισαγωγή..... | σελ.18 |
| Ενότητα 3.1: Γυναικεία Απασχόληση..... | σελ.18 |
| 3.1.1: Γυναίκα & Εργασία στη σύγχρονη κοινωνία..... | σελ.22 |
| 3.1.2: Εκπαίδευση & Κατάρτιση γυναικών..... | σελ.24 |
| 3.1.3: Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης..... | σελ.25 |
| 3.1.4: Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα..... | σελ.26 |
| 3.1.5: Η απασχόληση των γυναικών στον αγροτικό τομέα & οι Αγροτουριστικοί Συνεταιρισμοί..... | σελ.27 |
| 3.1.6: Γυναίκα & Νέες Τεχνολογίες..... | σελ.31 |
| Ενότητα 3.2: Γυναικεία Επιχειρηματικότητα..... | σελ.33 |
| 3.2.1: Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα..... | σελ.34 |
| 3.2.2: Γυναικείοι Συνεταιρισμοί..... | σελ.40 |
| 3.2.3: Φορείς & Προγράμματα για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας..... | σελ.44 |
| 3.2.4: Τα προβλήματα των γυναικείων επιχειρήσεων- συνεταιρισμών και οι προτεινόμενες λύσεις τους..... | σελ.56 |
| 3.2.5: Βιώσιμες γυναικείες επιχειρήσεις- συνεταιρισμοί..... | σελ.61 |
| Κεφάλαιο 4: Συμπεράσματα..... | σελ.63 |
| Παράρτημα..... | σελ.68 |
| Βιβλιογραφία..... | σελ.71 |

Πρόλογος

Η παρούσα εργασία αποτελεί μία πτυχιακή εργασία, της οποίας συγγραφέας είναι η σπουδάστρια Χατζηκώστα Ανθή του Π.Μ.Σ. Εφαρμοσμένης Πληροφορικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, με ειδίκευση στην Επιχειρηματική Πληροφορική. Η επιλογή του θέματος και η ανάπτυξη του έγινε υπό την επίβλεψη του καθηγητή του τμήματος Σταυρόπουλου Αντώνιου, τον οποίο θα ήθελα να ευχαριστήσω για την βοήθεια του.

Περίληψη

Το αντικείμενο της εργασίας αυτής είναι η γυναικεία επιχειρηματικότητα καθώς και η ισότητα των ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα στον κοινωνικό και οικονομικό τομέα.

Ο σκοπός της εργασίας αυτής είναι να δώσει μία συνοπτική ενημέρωση στον κοινωνικό-οικονομικό ρόλο των γυναικών στον εργασιακό χώρο και τη συμβολή τους στην εθνική οικονομία. Επιπροσθέτως, γίνεται αναφορά σε θέματα ίσων ευκαιριών για τη δημιουργία πετυχημένων και βιώσιμων κοινωνικών επιχειρήσεων.

Ολοκληρώνοντας τη μελέτη της εργασίας, θα είμαστε σε θέση:

- Να προσδιορίζουμε τον ειδικό ρόλο και τη σημασία της πορείας της γυναίκας στο χώρο της εργασίας
- Να γνωρίζουμε τον κοινωνικό-οικονομικό ρόλο της γυναίκας μέσα στον εργασιακό χώρο και τη συμβολή της στην εθνική οικονομία
- Να γνωρίζουμε τη σημασία της ισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας και της οικονομίας
- Να γνωρίζουμε τη σημασία των ίσων ευκαιριών για τη δημιουργία πετυχημένων επιχειρήσεων
- Να απαντάμε σε ερωτήματα για τη νομική θέση της γυναίκας και τα δικαιώματα των γυναικών σε διάφορους τομείς

Λέξεις – Κλειδιά

- Ισότητα ευκαιριών
- Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα
- Γυναικεία απασχόληση
- Γυναικεία επιχειρηματικότητα
- Δικαιώματα εργαζομένων
- Κοινωνική προστασία
- Επαγγελματική κατάρτιση
- Γυναικείοι συνεταιρισμοί

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή

Σε αυτή την εργασία θα ενημερωθούμε για τη Γυναικεία Απασχόληση και Επιχειρηματικότητα και τις ίσες ευκαιρίες που υπάρχουν, ώστε να έχουν τη δυνατότητα και οι γυναίκες όπως και οι άνδρες να εργαστούν και να δημιουργήσουν επιχειρήσεις.

Αρχικά θα ήταν σκόπιμο να καθορίσουμε κάποιες βασικές έννοιες που θα μας είναι χρήσιμες κατά τη μελέτη της συγκεκριμένης εργασίας, όπως για παράδειγμα την έννοια της εργασίας και της επιχειρηματικότητας. Επιπλέον θα αναφερθούμε στην συμβολή της γυναίκας στον εργασιακό και επιχειρηματικό χώρο καθώς και σε ολόκληρη την εθνική οικονομία, κάνοντας μία σύντομη παρουσίαση της ελληνικής πραγματικότητας.

Η έννοια της εργασίας

- Η εργασία αποτελεί βασικό παράγοντα για την ύπαρξη κοινωνίας.
- Εργασία είναι η σκόπιμη δραστηριότητα του ανθρώπου για την ικανοποίηση των αναγκών του και παίζει αποφασιστικό ρόλο στη διαμόρφωση της προσωπικότητάς του (Τάκαρη, 1978).
- Με τον όρο εργασία, ορίζεται η εκτέλεση εργασιών που επιτρέπει στους ανθρώπους την εξασφάλιση του βιοπορισμού τους μέσα στο εξωτερικό περιβάλλον τους (Watson, 1995).
- Στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες η εργασία είναι στενά συνδεδεμένη με την αντίληψη που έχουν οι άνθρωποι για τον εαυτό τους, γιατί εκτός από οικονομική έχει και κοινωνική, πολιτιστική και πολιτική σημασία (Θεοδωροπούλου, 2007).

Η έννοια της επιχειρηματικότητας

Η επιχειρηματική πρωτοβουλία και δραστηριότητα τίθεται στο επίκεντρο των θεμάτων που απασχολούν την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το γεγονός αυτό δεν είναι τυχαίο, καθώς η αύξηση της επιχειρηματικότητας αποτελεί μονόδρομο για την ωρίμανση των οικονομιών, δηλαδή αύξηση της ανταγωνιστικότητας στην αγορά, οικονομική ανάπτυξη και κυρίως δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης. Για το λόγο αυτό, στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, η Ευρωπαϊκή Ένωση σχεδίασε προγράμματα που προσφέρουν σημαντικά κίνητρα για την ενίσχυση της

επιχειρηματικότητας με την πεποίθηση ότι θα προωθηθεί η καινοτομία και θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας.

Ορίζοντας την έννοια της επιχειρηματικότητας μπορούμε να πούμε ότι είναι η ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τις ευκαιρίες κέρδους στη δημιουργία προστιθέμενης αξίας ή απόκτησης οικονομικού οφέλους και να τις εκμεταλλεύεται. Στα σύγχρονα οικονομικά η επιχειρηματικότητα αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς συντελεστές παραγωγής. Σύμφωνα με τη μεθοδολογία του Παγκόσμιου Παρατηρητηρίου για την Επιχειρηματικότητα (Global Entrepreneurship Monitor/GEM), η επιχειρηματικότητα με τη σαφή οπτική της οικονομικής δραστηριότητας, ορίζεται ως:

“Η κάθε προσπάθεια για δημιουργία νέας επιχείρησης ή νέας δραστηριότητας, όπως το ελεύθερο επάγγελμα, η δημιουργία ενός νέου επιχειρηματικού οργανισμού ή η επέκταση ήδη υπάρχουσας επιχείρησης, που γίνεται από έναν ιδιώτη, από ομάδες ιδιωτών ή από επιχειρήσεις που ήδη λειτουργούν”.

Επίσης, οι Stevenson, Roberts & Grousbeck (1989) όρισαν την επιχειρηματικότητα ως μία διαδικασία δημιουργικής αξίας (δηλαδή, δημιουργία κάτι καινούργιου που έχει αξία για την αγορά και την κοινωνία), απασχολώντας μία σειρά πόρων, προκειμένου να είναι εφικτή η εκμετάλλευση των επιχειρηματικών ευκαιριών.

Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην Πράσινη Βίβλο (2003) ορίζει την επιχειρηματικότητα ως νοοτροπία και τρόπο δημιουργίας και ανάπτυξη οικονομικής δραστηριότητας μέσω του συνδυασμού της ανάληψης του κινδύνου, της δημιουργικότητας και/ή της καινοτομίας με τη χρηστή διαχείριση στο πλαίσιο ενός νέου ή υφιστάμενου οργανισμού.

Ως έννοια σχετίζεται άμεσα με την τεχνογνωσία και την καινοτομία, καθώς η σχέση τεχνογνωσίας, καινοτομίας και αποτελεσματικότητας-απόδοσης χαρακτηρίζει την επιχειρηματική δραστηριότητα σε όλα τα στάδια ανάπτυξης.

Πρέπει να τονίσουμε ακόμα ότι η διαδικασία της δημιουργίας κάποιας καινούργιας αξίας απαιτεί χρόνο, προσπάθεια και την ανάληψη των συνοδευόμενων οικονομικών, ψυχολογικών και κοινωνικών κινδύνων.

Η συμβολή της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας

Η συμμετοχή της γυναίκας στην τοπική επιχειρηματικότητα συμβάλλει στην ανάπτυξη της περιοχής, σύμφωνα με τα αποτελέσματα πολλών ερευνών. Επιπλέον, οι

έρευνες αναφέρονται και στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες.

Η τοπική κοινωνία, με την σειρά της θα πρέπει να στηρίζει την γυναικεία επιχειρηματικότητα, διότι οι γυναίκες αποτελούν δυναμικό αναπτυξιακό στοιχείο της κοινωνίας, κατά συνέπεια κάθε προσπάθεια ισχυροποίησης του ρόλου τους και ενδυνάμωσης της συμμετοχής τους σε κάθε οικονομική δραστηριότητα επενεργεί θετικά και στηρίζει τις όποιες τοπικές αναπτυξιακές διαδικασίες.

Η επιτυχία, όμως, της λειτουργίας γυναικείων επιχειρήσεων προϋποθέτει αφενός μεν την αναγνώριση και την αποδοχή από πλευράς τοπικής κοινωνίας της ιδιαίτερης αναπτυξιακής τους σημασίας και αφετέρου τη στήριξη όλων των φορέων της τοπικής κοινωνίας προκειμένου να ξεπεράσουν τα οποιαδήποτε οργανωτικά, οικονομικά κ.ά. προβλήματά τους.

Γενικότερα, στην συγκεκριμένη εργασία θα δούμε πώς μέσω της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας δίδεται στη γυναίκα η δυνατότητα να εκφράσει την ανάγκη της για:

- Αυτονομία
- Αναγνώριση των ικανοτήτων της, για δημιουργία και προσφορά, καθώς και
- Απόκτηση τόσο προσωπικών ενδιαφερόντων όσο και επαγγελματικής ταυτότητας

Με άλλα λόγια, η ανάπτυξη της Γυναικείας Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας επιδιώκει τόσο την οικονομική βελτίωση όσο και την κοινωνική καταξίωση της γυναίκας.

Η δραστηριότητα της γυναίκας στον εργασιακό και επιχειρηματικό χώρο προασπίζεται από την Ε.Ε. Έτσι λοιπόν, η Ευρωπαϊκή Ένωση, αναγνωρίζοντας τη σημασία της προαγωγής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, με απόφαση του Συμβουλίου (2001/51/ΕΚ), θέσπισε πρόγραμμα κοινής δράσης σχετικά με την «Κοινοτική Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών». Ένας, λοιπόν, επιπλέον σκοπός αυτής της εργασίας είναι η ανάλυση αυτού του προγράμματος ισότητας ευκαιριών, που επιδιώκει αφενός την οικονομική και κοινωνική βελτίωση των γυναικών και αφετέρου τη βελτίωση των οικονομικών συνθηκών και των συνθηκών διαβίωσης σε τοπικό επίπεδο.

Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα

Η επιχειρηματικότητα, όπως ήδη αναφέρθηκε, έχει επανέλθει στο προσκήνιο της επικαιρότητας, καθώς αναγνωρίζεται η σημαντική συμβολή της στην οικονομική ανάπτυξη, ιδιαίτερα σήμερα με την ταχύτατη ανάπτυξη της γνώσης και της τεχνολογίας. Πολλοί είναι οι παράγοντες, τόσο οικονομικής όσο και κοινωνικής φύσης που συμβάλουν στην ανάπτυξη ενός θετικού ή αρνητικού επιχειρηματικού κλίματος. Η σταθερότητα και η αξιοπιστία θεωρούνται τα κύρια χαρακτηριστικά που καλείται να έχει η οικονομική πολιτική μιας χώρας, προκειμένου να αυξηθεί και να βελτιωθεί ποιοτικά η επιχειρηματικότητα.

Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια, έχουν σημειωθεί σημαντικά βήματα σε ότι αφορά την ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ωστόσο, η Έκθεση για την “Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2005-2006” παραθέτει μια σειρά από προβλήματα, όπως αυτά προκύπτουν από τη συγκέντρωση δεδομένων. Συγκεκριμένα αναφέρονται τα εξής:

- Οι επιχειρηματικές ευκαιρίες είναι πολύ λίγες. Ειδικότερα, οι Έλληνες/-δες επιχειρηματίες υπογραμμίζουν την έλλειψη ευκαιριών, γεγονός που απορρέει και από τη διαφορά μεταξύ εκείνων που σκέφτονταν να προχωρήσουν σε έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας και αυτών που τελικά όντως προχώρησαν.
- Οι περισσότερες επιχειρήσεις στρέφονται στην παροχή προϊόντων προς κατανάλωση. Μάλιστα αυτό αφορά τόσο στις νέες όσο και τις καθιερωμένες επιχειρήσεις.
- Η οικογένεια διαδραματίζει κυρίαρχο ρόλο στη χρηματοδότηση νέων επιχειρήσεων. Εκτός, όμως, από τη συμβολή της στη συγκέντρωση του αρχικού κεφαλαίου, έχει πρωτεύοντα ρόλο και στην “άτυπη επένδυση”.
- Οι Έλληνες/-ίδες εξακολουθούν να έχουν έντονο το αίσθημα του φόβου της αποτυχίας. Δεδομένου ότι η ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας προϋποθέτει “ρίσκο” και πειραματισμό, ο φόβος της αποτυχίας οδηγεί σε εγχειρήματα που δε χαρακτηρίζονται από καινοτομία.
- Το εκπαιδευτικό σύστημα δεν υποστηρίζει την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας. Συγκεκριμένα, δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο και την επιχειρηματικότητα. Ακόμα και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν παρέχονται γνώσεις και δεν υποστηρίζονται ενεργά προοπτικές επιχειρηματικής σταδιοδρομίας.

- ο Ο τρόπος που η ελληνική κοινωνία αντιμετωπίζει την επιχειρηματικότητα είναι αντιφατικός. Οι Έλληνες/-ίδες θεωρούν ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα είναι μια κοινωνικά αποδεκτή επαγγελματική επιλογή, σχεδιάζουν νέα εγχειρήματα και έχουν εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους, αλλά ταυτόχρονα δεν αποδέχονται τις μεγάλες διαφορές στα επίπεδα εισοδήματος, δεν αναγνωρίζουν σημαντικές επιχειρηματικές ευκαιρίες και διακατέχονται από το φόβο της αποτυχίας.

Η τελευταία Έκθεση του Παρατηρητηρίου Επιχειρηματικότητας υπογραμμίζει δύο επιπλέον εμπόδια που εντοπίζονται κατά την προσπάθεια εκκίνησης ενός εγχειρήματος στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, αναφέρει τα ακόλουθα:

- ❖ Οι νέες επιχειρήσεις καλούνται να ξεπεράσουν πολύπλοκες γραφειοκρατικές διαδικασίες, που απαιτούν πολύ χρόνο, έχουν μεγάλο κόστος και στις οποίες εμπλέκονται πολλές υπηρεσίες.
- ❖ Παρόλο που τα προγράμματα και οι δράσεις για την υποστήριξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας συνεχώς αυξάνονται και κρίνονται ως επαρκή, η πολυπλοκότητα και οι απαιτήσεις των γραφειοκρατικών διαδικασιών αποτελούν ανασταλτικούς παράγοντες για την αξιοποίησή τους.

Μαζί με τα προβλήματα και τα χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, είναι απαραίτητο να προβούμε σε μια παρουσίασή της με βάση τα στοιχεία που περιέχονται στην τελευταία Έκθεση για την επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα (2006-2007). Ειδικότερα, το 16% του πληθυσμού ηλικίας από 18 έως 64 ετών εμπλέκονται σε κάποιο είδος επιχειρηματικής δραστηριότητας. Από αυτούς, το 8,24% είναι Καθεριωμένοι Επιχειρηματίες και το 7,9% αναπτύσσει Επιχειρηματικότητα Αρχικών Σταδίων. Επιπλέον, το 5,6% του πληθυσμού είναι Επίδοξοι Επιχειρηματίες και το 2,3% είναι Νέοι Επιχειρηματίες. Ταυτόχρονα, το 14,2% δηλώνει ότι βρίσκεται στη διαδικασία σχεδιασμού κάποιου νέου εγχειρήματος, ενώ 2,7% διέκοψε τη λειτουργία της επιχείρησής του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ισότητα Ευκαιριών

Εισαγωγή

Τα δικαιώματα των γυναικών, ως πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι πολλά, τα οποία μπορεί να μην είναι ευρέως γνωστά. Για παράδειγμα, όλοι οι πολίτες της Ε.Ε. ότι δικαιούνται ίση αμοιβή για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας ανεξαρτήτως φύλου. Ή ότι οι γυναίκες εργαζόμενοι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες κατάρτισης με τους εργαζόμενους του άλλου φύλου; Πράγματι, η κοινοτική νομοθεσία προβλέπει ότι δεν πρέπει να γίνονται σε βάρος των γυναικών διακρίσεις με βάση το φύλο τους και πρέπει να τις μεταχειρίζονται ισότιμα και να τις παρέχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες ευκαιρίες στο χώρο εργασίας.

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλυθεί η έννοια της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου και αφορά όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, μέρος της οποίας είναι αναμφισβήτητα ο κόσμος της εργασίας.

Επιπλέον, θα αναφερθούμε στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων που περιλαμβάνει ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης υπογράφηκε το 1961 και αποτελεί μία από τις Συνθήκες του Συμβουλίου της Ευρώπης που προστατεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα. Η ισότητα αυτή προσβέυεται για όλους τους τομείς, καθώς και για όλες τις επιμέρους διαδικασίες ένταξης ή εξέλιξης στην απασχόληση.

Η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης περιγράφεται στην Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 [Επίσημη Εφημερίδα L 204 της 26.07.2006]. Η Οδηγία 1 έχει ως πρώτιστο στόχο τον επιτυχή συνδυασμό της ισότητας των φύλων με την επαγγελματική ζωή, που αναλύεται μέσω συγκεκριμένων διατάξεων.

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 της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Ένωση από την αρχή της ίδρυσής της είχε διατυπώσει για την ισότητα των φύλων: «προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία» (άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας).

Ενότητα 2.1: Ισότητα Ανδρών και Γυναικών

Η ίση μεταχείριση καθώς και οι ίσες ευκαιρίες, όπως προαναφέραμε και στην εισαγωγή αυτού του κεφαλαίου, αποτελούν σημαντικό θεμελιώδες δικαίωμα για όλους. Ισότητα ανδρών και γυναικών σημαίνει να υπάρχει ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες στην καθημερινή ζωή όλων ανεξαρτήτως φύλου, γεγονός που υποστηρίζεται τόσο από τους νόμους της χώρας μας όσο και από τους νόμους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κάνοντας μία ιστορική αναδρομή θα διαπιστώσουμε πως αφετηρία για την αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών μπορούν να θεωρηθούν οι παγκόσμιοι πόλεμοι, γιατί οι γυναίκες άρχισαν να χρησιμοποιούνται σε εργασίες που δεν εκτελούσαν ως τότε, αλλά έπρεπε να αντικαταστήσουν τους άνδρες στις εργασίες αυτές. Μετά το τέλος του πρώτου παγκοσμίου πολέμου, ο Καταστατικός Χάρτης της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας του 1919, στο άρθρο 41, έθετε στο θέμα των συνθηκών εργασίας την ίση οικονομική μεταχείριση σε όλους τους εργαζομένους που νόμιμα κατοικούν τη χώρα. Επίσης, πιο συγκεκριμένα η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας του 1944 μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, επιβεβαίωσε ότι όλοι οι άνθρωποι ανεξαρτήτως φύλου έχουν δικαίωμα στην υλική πρόοδο, στην πνευματική ανάπτυξη και στην οικονομική ασφάλεια, σε καθεστώς ελευθερίας και αξιοπρέπειας, και με ίσες ευκαιρίες (Βουτυράς, 1981).

Έτσι, προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών έχουν τεθεί σε εφαρμογή μεταξύ άλλων και τα πενταετή Προγράμματα Κοινοτικής Δράσης για τις Γυναίκες από το 1982 και τα οποία περιλαμβάνουν τους παρακάτω γενικούς στόχους:

- Ένταξη της ισότητας στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και προσπάθεια επίτευξης συνεργασίας και αλλαγής της νοοτροπίας σε όλα τα επίπεδα
- Κατάργηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, στήριξη των γυναικείων προσπαθειών απασχόλησης και γενικότερα, της ισότητας στην οικονομία
- Το συνδυασμό εργασίας – νοικοκυριού – οικογενειακής ζωής μέσα από την εξατομίκευση των κοινωνικών παροχών
- Την ίση συμμετοχή ανδρών – γυναικών κατά τη λήψη των αποφάσεων
- Τη στήριξη και πλήρη εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Δικαίου, καθώς και την παροχή πληροφοριών για την ισότητα των ευκαιριών

- Την ενίσχυση της παρακολούθησης, καθώς και της αξιολόγησης του προγράμματος Δράσης

Στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας βοηθούν η Ευρωπαϊκή Στρατηγική και τα Διαρθρωτικά Ταμεία, καθώς και όλα τα κράτη μέλη δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που επιθυμούν να συγκροτήσουν νέες επιχειρήσεις ή να αυτοαπασχοληθούν.

Ενότητα 2.2: Απασχόληση και Αμοιβή

Το θεμελιώδες δικαίωμα, το οποίο περιλαμβάνεται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, σχετίζεται με το δικαίωμα της απασχόλησης και τη ρύθμιση της αμοιβής.

Το ανωτέρω δικαίωμα χωρίζεται σε δύο μέρη.

- Το πρώτο μέρος αφορά το δικαίωμα όλων ανεξαιρέτως των πολιτών ως προς την ελεύθερη επιλογή του επαγγέλματος, καθώς και την άσκησή του. Το δικαίωμα αυτό καταγράφει τη δυνατότητα που έχει κάθε πολίτης να επιλέγει με βάση τις προσωπικές του δυνατότητες και εκτιμήσεις το επάγγελμα που θέλει να ασκήσει, καθώς επίσης και να επιλέγει αυτοβούλως τους όρους της εργασίας του. Το δικαίωμα αυτό ασκείται εν μέρει μέσω της συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες διαπραγμάτευσης και την υπογραφή συμβάσεων εργασίας.
- Το δεύτερο μέρος αφορά τη δίκαιη αμοιβή της εργασίας. Η ασφαλιστική δικλείδα αυτής της αμοιβής μπορεί είτε να αναφέρεται στη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων ατομικά είτε να συμπληρώνεται από το επίπεδο διαβίωσης ολόκληρης της οικογένειας. Με αυτό τον τρόπο εξασφαλίζεται το ελάχιστο αποδεκτό επίπεδο διαβίωσης των εργαζομένων καθώς και των οικογενειών τους.

Με σκοπό να επιτευχθούν τα δύο ανωτέρω μέρη, προβλέπεται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκαιο μία σειρά διατάξεων, μέσα στις οποίες σημαντικό ρόλο κατέχει η υποχρεωτική παροχή υπηρεσιών προς εξυπηρέτηση των πολιτών από τις δημόσιες υπηρεσίες εύρεσης εργασίας. Με τη σύσταση των υπηρεσιών αυτών, παρέχεται μία επιπλέον δυνατότητα ανεύρεσης εργασίας προς τους πολίτες.

Ενότητα 2.3: Δικαιώματα σε σχέση με την απασχόληση

Τα δικαιώματα σε σχέση με την απασχόληση είναι:

- Ίση αμοιβή για ίση εργασία. Εάν εργάζεστε στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πρέπει να λαμβάνετε ίση αμοιβή με εργαζόμενο του άλλου φύλου για ίση εργασία με τη δική σας, εφόσον η αμοιβή προέρχεται από την ίδια πηγή, πράγμα που σημαίνει ότι η υποχρέωση αυτή ισχύει καταρχήν μόνον όταν εργάζεστε για τον ίδιο εργοδότη. Ωστόσο, οι διαφορές στην αμοιβή μπορεί να είναι δικαιολογημένες, εάν οφείλονται σε αντικειμενικούς παράγοντες ανεξάρτητους από το φύλο, όπως τα προσόντα, η εμπειρία κ.τλ.
- Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Το κοινοτικό δίκαιο σας παρέχει το δικαίωμα να λαμβάνετε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Επίσης, οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να σέβονται την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Είναι πιθανόν η θέση του γραμματέα να καλύπτεται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες και η θέση του εργάτη γραμμής παραγωγής σχεδόν αποκλειστικά από άνδρες. Ως εκ τούτου, εάν οι ρυθμίσεις που προέκυψαν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις προβλέπουν μικρότερη αμοιβή για μία ομάδα που απαρτίζεται κατά κύριο λόγο ή σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, αυτό αποτελεί παραβίαση του θεμελιώδους κοινοτικού δικαιώματος της ίσης αμοιβής.
- Ίση μεταχείριση στο χώρο εργασίας. Έχετε το δικαίωμα να τυγχάνετε ίσης μεταχείρισης στον χώρο εργασίας, πράγμα που σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται να υφίστασθε διακρίσεις με βάση το φύλο. Η νέα κοινοτική νομοθεσία που πρέπει να εφαρμόσουν τα κράτη μέλη από τον Οκτώβριο του 2005 εξασφαλίζει, μεταξύ άλλων, την αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφής διακριτικής μεταχείρισης, ενισχύει την προστασία των γυναικών που επανέρχονται στην εργασία τους έπειτα από άδεια μητρότητας, ενώ θεμελιώνει και την προστασία των ανδρών που λαμβάνουν άδεια πατρότητας στα κράτη – μέλη, όπου ήδη ισχύει η άδεια αυτή.
- Πρόσβαση στην απασχόληση. Οι εργοδότες δεν πρέπει να κάνουν διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την πρόσληψη εργαζομένων. Για παράδειγμα, οι προσφορές θέσεων εργασίας που απευθύνονται σε άτομα του ενός μόνο φύλου αντίκεινται στο κοινοτικό δίκαιο. Ωστόσο, η διαφορετική μεταχείριση επιτρέπεται κατ' εξαίρεση σε συγκεκριμένες περιπτώσεις όπου το

φύλο του εργαζομένου αποτελεί ουσιώδη παράγοντα για τη θέση εργασίας. Για παράδειγμα, σε επαγγέλματα, όπως είναι τα μοντέλα επιδείξεων μόδας ή οι ηθοποιοί, το φύλο μπορεί να θεωρηθεί καθοριστικός παράγοντας.

- Επαγγελματική κατάρτιση. Οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες κατάρτισης και εκπαίδευσης. Εντούτοις, και στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, υπάρχει εξαίρεση από την υποχρέωση για ίση μεταχείριση όταν η κατάρτιση οδηγεί σε επαγγελματική δραστηριότητα στην οποία το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα. Στην περίπτωση αυτή, η υπό εξέταση επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να απευθύνεται μόνον στα άτομα του συγκεκριμένου φύλου. Στον τομέα της εκπαίδευσης και ειδικότερα της επαγγελματικής κατάρτισης δίδεται ιδιαίτερη βαρύτητα από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Το δικαίωμα αυτό λαμβάνει χώρα τόσο στο αρχικό επίπεδο εισαγωγής της επαγγελματικής εκπαίδευσης (αρχική) όσο και κατά τη χρονική διάρκεια απασχόλησης των εργαζομένων (συνεχιζόμενη). Το δικαίωμα αυτό έχουν όλοι ανεξαιρέτως οι πολίτες, με ιδιαίτερη ευαισθησία σε κοινωνικές ομάδες, όπως οι νέοι, οι γυναίκες και τα μειονεκτούντα άτομα.
- Προαγωγές. Οι εργοδότες δεν πρέπει να κάνουν διακρίσεις κατά τις προαγωγές. Πρέπει να κρίνουν τους εργαζομένους με βάση κριτήρια, όπως οι δεξιότητες, η εκπαίδευση, οι επιδόσεις και η αρχαιότητα και όχι με βάση το φύλο.
- Τα δικαιώματα σε σχέση με την κοινωνική ασφάλιση. Η κοινοτική νομοθεσία δεν επιδιώκει την εναρμόνιση των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης αλλά μάλλον τον συντονισμό τους. Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών καθιστά παράνομη την εφαρμογή διακρίσεων με βάση το φύλο στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης.
- Υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας. Αν εργάζεστε και είστε έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα, δικαιούστε ένα ορισμένο επίπεδο υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Αν πρόκειται για εργασία που συνεπάγεται ιδιαίτερο κίνδυνο έκθεσης σε ορισμένους επικίνδυνους παράγοντες, σε επικίνδυνες διεργασίες ή συνθήκες εργασίας, ο εργοδότης σας πρέπει να λάβει

τα αναγκαία μέτρα ώστε να αποφύγετε εγγυημένα την έκθεση σε τέτοιους κινδύνους.

Ενότητα 2.4: Προστασία της Υγείας και της Ασφάλειας των Εργαζομένων

Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα με τα προγράμματα δράσης που υλοποίησε μέχρι σήμερα για την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο της εργασίας, ανέλαβε σημαντικές πρωτοβουλίες που ενίσχυσαν τις ήδη υπάρχουσες εθνικές ρυθμίσεις.

Επιπλέον με τις διάφορες οδηγίες που εκδόθηκαν στο πλαίσιο τους, προώθησαν επιμέρους θέματα, όπως η προστασία των εργαζομένων από την έκθεση σε χημικά, φυσικά ή βιολογικά μέσα και στο θόρυβο, ενώ προέβλεψαν μέτρα για επιμόρφωση, εξασφάλιση εργονομίας και υγιεινής στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τον Κοινωνικό Χάρτη, επισφραγίζεται η κατοχύρωση του δικαιώματος των εργαζομένων να «απολαύουν ικανοποιητικών συνθηκών προστασίας της υγείας και ασφάλειάς τους» και επιτάσσει τη λήψη μέτρων προς το σκοπό αυτό και την έγκαιρη και πλήρη ενημέρωσή τους πάνω στους κινδύνους και τα μέσα πρόληψης (Θεοδωροπούλου κ.ά., 1998). Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη: http://www.europarl.europa.eu/charter/default_el.htm

Ενότητα 2.5: Κοινωνική Προστασία

Η κοινωνική προστασία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που αναφέρεται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, στην οποία συμπεριλαμβάνεται τόσο το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων όσο και το δικαίωμα της επαρκούς κοινωνικής προστασίας των ανέργων. Όσον αφορά τους εργαζόμενους, είναι υποχρεωτική η ασφάλιση όλων των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα ανεξάρτητα από το φύλο, το είδος και τη σχέση εργασίας τους, καθώς και την υφή της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται.

Αναφορικά με τους ανέργους, για τους οποίους προβλέπεται η υποχρεωτική θέσπιση μέτρων επαρκούς κοινωνικής τους προστασίας, περιλαμβάνονται όλοι όσοι είτε δεν έχουν ενταχθεί ποτέ στην απασχόληση είτε δεν κατάφεραν να ενταχθούν ξανά και παρέμειναν άνεργοι. Θεωρείται, επίσης, ως απαραίτητη προϋπόθεση – ώστε να απολαμβάνουν αυτό το δικαίωμα – η μη δυνατότητα όλων αυτών στην εξασφάλιση των απαραίτητων όρων διαβίωσης.

Παραθέτουμε λοιπόν τα μέτρα που προβλέπονται για τους ανέργους, τα οποία περιλαμβάνουν:

- Επιδότηση των ανέργων
- Την προσπάθεια για δημιουργία θέσεων απασχόλησης
- Την επαγγελματική τους κατάρτιση και εκπαίδευση
- Την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη των ανέργων

Ενότητα 2.6: Το Συμμετοχικό Δικαίωμα των Εργαζομένων

Ένα δικαίωμα των εργαζομένων, στο οποίο αναφέρεται ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, είναι πολύ στενά συνδεδεμένο με τη Συνδικαλιστική Ελευθερία. Πρόκειται για το συμμετοχικό δικαίωμα, που εκφράζεται με την πληροφόρηση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που πρόκειται να επιφέρουν ριζικές μεταβολές, στην ποιότητα ή στη δομή της εργασίας τους. Τέτοιες μεταβολές, σύμφωνα με τον ίδιο το Χάρτη, είναι:

- Οι περιπτώσεις εισαγωγής στην επιχείρηση τεχνολογικών αλλαγών που συνεπάγονται αλλαγές στις συνθήκες και την οργάνωση της εργασίας.
- Η πραγματοποίηση αναδιαρθρώσεων και συγχωνεύσεων.
- Οι ομαδικές απολύσεις κατά την εφαρμογή, από παραμεθόριες ειδικά επιχειρήσεις, πολιτικών απασχόλησης που θίγουν τους εργαζόμενους.

Πρέπει βέβαια να επισημανθεί ότι νομοθετικά πλαίσια που προβλέπουν τη συμμετοχή των εργαζομένων σε ανάλογες με τις παραπάνω περιπτώσεις, προϋπήρχαν σε εθνικό επίπεδο στις περισσότερες χώρες μέλη. Όμως, αυτό που κυρίως επιδιώκεται τόσο από το Χάρτη όσο και από ανάλογες οδηγίες της Επιτροπής, είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη σύγκλιση των σχετικών ρυθμίσεων και η εναρμόνισή τους. Στην προσπάθεια αυτή θα συμμετέχει, όπως προβλέπεται από το Πρόγραμμα Δράσης, και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, παίζοντας ρόλο συντονιστικό, και ρίχνοντας περισσότερο το βάρος στο χώρο των «επιχειρήσεων με ευρωπαϊκή διάσταση», όπως χαρακτηρίζονται εκείνες που διαθέτουν σύνθετη και ιδιαίτερα διεθνική δομή.

Επιπρόσθετα, υπάρχει σαφής αναφορά του δικαιώματος των εργαζομένων για συλλογική δράση και μέσα σε αυτό περιλαμβάνεται και το δικαίωμα στην απεργία, που διαφέρει βέβαια από χώρα σε χώρα, ανάλογα με τις εκάστοτε εθνικές πρακτικές.

Ενότητα 2.7: Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, η αναφορά για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας που προβλέπεται, επικεντρώνεται στα μέχρι σήμερα δικαιώματα των εργαζομένων που σχετίζονται με την εβδομαδιαία ανάπαυση και την ετήσια άδεια, καθώς και το σαφή καθορισμό των συνθηκών εργασίας.

Σε ό,τι αφορά την εβδομαδιαία ανάπαυση, γίνεται μνεία – η οποία θα πρέπει να συγκεκριμενοποιηθεί από τις διατάξεις που λαμβάνουν χώρα στα κράτη – μέλη – σε ό,τι αφορά το δικαίωμα που πρέπει να απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι και το οποίο σχετίζεται με την εβδομαδιαία ανάπαυση και την ετήσια άδεια μετά αποδοχών. Είναι σαφέστατη, λοιπόν, η κοινωνική διάσταση την οποία θέλει να καταγράψει ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης.

Αναφορικά με την ετήσια άδεια, επισημαίνεται η ανάγκη για πλήρη καταγραφή, ανάλυση και γνώση – είτε προσωπική είτε μέσω συλλογικού οργάνου – των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων. Οι συνθήκες εργασίας παίζουν σημαντικό ρόλο ως προς τη διαμόρφωση των σχέσεων εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Γυναικεία Απασχόληση & Επιχειρηματικότητα

Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό θα ασχοληθούμε με τη σημασία της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας στη σύγχρονη κοινωνία. Επιπρόσθετα, αναλύονται προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες. Ενώ παράλληλα, δίνονται παραδείγματα βιώσιμων γυναικείων επιχειρήσεων, γυναικείων συνεταιρισμών και εναλλακτικών μορφών απασχόλησης.

Ενότητα 3.1: Γυναικεία Απασχόληση

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 κ.τ.λ.) (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:

α. 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).

β. 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 (αυτάρκτης 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 περιόρισε τις δυνατότητές τους για απασχόληση (Βουτυράς, 1981, Γιδάρκου-Καφφέ, 1996). Μέσα στο νέο αυτό κοινωνικο-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 (Τάκαρη, 1978, Δουλκέρη, 1994).

γ. 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 αντεπεξέλθει στο διπλό ρόλο της οικιακής και εξω-οικιακής απασχόλησης. Παράλληλα, η είσοδος 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 βαραίνουν 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 κ.τλ.) 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 του σπιτιού, 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.

3.1.1. Γυναίκα και Εργασία στη σύγχρονη κοινωνία

Έχοντας κάνει πλέον μία σύντομη ιστορική αναδρομή για την γυναικεία απασχόληση, μπορούμε πλέον να ασχοληθούμε την γυναίκα και την εργασία στη σύγχρονη κοινωνία.

Η σύγχρονη κοινωνία με την παγκοσμιοποίηση που την χαρακτηρίζει και τις νέες προκλήσεις, έχει οδηγήσει σε αλλαγές. Αυτές οι αλλαγές έχουν μετασχηματίσει τα σχήματα παραγωγής και επιταχύνουν την τεχνολογική πρόοδο στην πληροφορική και στις επικοινωνίες, ενώ έχουν επηρεάσει σημαντικά τις ζωές των γυναικών τόσο ως εργαζόμενες όσο και ως καταναλώτριες.

Ενώ λοιπόν, η σύγχρονη κοινωνία έχει δημιουργήσει μεγάλες οικονομικές ευκαιρίες και αυτονομία σε ορισμένες γυναίκες, πολλές άλλες έχουν περιθωριοποιηθεί εξαιτίας μεγάλων ανισοτήτων μεταξύ των διαφόρων χωρών αλλά και από περιοχή σε περιοχή, αποστερώντας τους τα πλεονεκτήματα αυτής της διαδικασίας. Αν και σε πολλές χώρες το επίπεδο συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί, σε άλλες περιπτώσεις η εφαρμογή ορισμένων οικονομικών πολιτικών έχει επιφέρει τέτοιο αρνητικό αποτέλεσμα ώστε η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης συχνά δε συμβαδίζει με τη βελτίωση μισθών, προαγωγών και καλύτερων συνθηκών εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες εξακολουθούν να απασχολούνται σε χαμηλόμισθες, μερικής απασχόλησης εργασίες, χαρακτηριζόμενες από ανασφάλεια και αβεβαιότητα.

Στην Ευρώπη, για παράδειγμα, οι γυναίκες έχουν κατά μέσο όρο λιγότερες αρμοδιότητες από τους άνδρες (μόλις ένα τρίτο των ανώτερων στελεχών είναι γυναίκες και ένα τρίτο επιχειρηματίες), λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό για την ίδια δουλειά (διαφορά ύψους 15% μεταξύ του μισθού ενός άνδρα και μιας γυναίκας) και είναι άνεργες σε μεγαλύτερο ποσοστό (9,6% από αυτές ψάχνουν για δουλειά, σε αντίθεση με ποσοστό 7,6% για τους άνδρες). Σε πολλές χώρες οι γυναίκες, ειδικά οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας, εξακολουθούν να παραμένουν οι πρώτες που θα χάσουν τη δουλειά τους και οι τελευταίες που θα επαναπροσληφθούν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται στη σύγχρονη κοινωνία αλλά αν και αυξάνεται στη χώρα μας, είναι ακόμα σε πολύ χαμηλό επίπεδο σε σύγκριση με όλες τις άλλες ανεπτυγμένες χώρες. Συγκεκριμένα, με στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας (2000) η συμμετοχή των γυναικών ήταν 39%, ενώ αντίστοιχα των ανδρών ήταν 62%. Οι αυξανόμενες

ανισότητες στην οικονομική κατάσταση μεταξύ και μέσα στις χώρες, σε συνδυασμό με αυξανόμενη οικονομική αλληλεξάρτηση και εξάρτηση των Εθνών από εξωτερικούς παράγοντες καθώς και οικονομικές κρίσεις, έχουν αλλάξει τα τελευταία χρόνια τις προοπτικές ανάπτυξης και έχουν προξενήσει οικονομική αστάθεια σε πολλές χώρες, με σοβαρή επίπτωση στις ζωές των γυναικών. Αυτές οι δυσκολίες έχουν επηρεάσει την ικανότητα των Εθνών να παρέχουν κοινωνική προστασία και ασφάλεια, καθώς και χρηματοδότηση για την εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης. Τέτοιες δυσκολίες αντανakλώνται και στη μεταφορά του κόστους της κοινωνικής προστασίας, κοινωνικής ασφάλειας και άλλων κοινωνικών παροχών από το δημόσιο τομέα στον ιδιωτικό (νοικοκυριά). Αναμφισβήτητα, μία άλλη σημαντική προτεραιότητα της Κοινοτικής πολιτικής για την απασχόληση είναι η επένδυση σε ανθρώπινους πόρους.

Συγκεκριμένα, τόσο η Κοινοτική όσο και οι εθνικές πολιτικές, για να καταπολεμήσουν τον αποκλεισμό από την ενεργό επαγγελματική ζωή όλων των μειονεκτικών ομάδων συμπεριλαμβανομένων και των γυναικών, στοχεύουν στα εξής:

- Στην προώθηση της δια-βίου μάθησης
- Στη στήριξη της αυτοαπασχόλησης
- Στη διευκόλυνση της κινητικότητας των εργαζομένων
- Στην ευέλικτη οργάνωση των αγορών εργασίας
- Στη δημιουργία νέων οικονομικών τομέων
- Στην παροχή ίσων ευκαιριών

Οι Κοινοτικές πρωτοβουλίες στηρίζουν ιδιαίτερα τα μέτρα υποδομής, τις προσπάθειες αύξησης της ανταγωνιστικότητας κυρίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, την καινοτομία και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Όμως, και από πλευράς εθνικών πολιτικών απαιτείται αποφασιστικότητα και εμμονή προς την κατεύθυνση της υλοποίησης θεσμικών και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, για τη λήψη μέτρων εκσυγχρονισμού των αγορών εργασίας, αλλά ακόμη και για την εισαγωγή και εμπέδωση ενός νέου τρόπου σκέψης που θέλει τους φορείς και εργοδότες να επενδύουν περισσότερο στην κατάρτιση, αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους να επιδιώκουν τη συνεχή προσαρμογή τους στα νέα τεχνολογικά και άλλα δεδομένα, παραμένοντας έτσι «ανταγωνιστικοί» σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικά ενεργούς ζωής τους.

3.1.2. Εκπαίδευση και Κατάρτιση των γυναικών

Τα Ηνωμένα Έθνη το 2000 διατύπωσαν την ανάγκη για ισότητα των φύλων μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης:

«Υπάρχει αυξανόμενη επίγνωση ότι η εκπαίδευση αποτελεί ένα από τα πολυτιμότερα μέσα για την επίτευξη ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών. Τα τελευταία χρόνια, έχει γίνει πρόοδος στην εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα, ειδικά όπου υπήρχε επαρκής πολιτική δέσμευση και κατανομή πόρων. Ελήφθησαν μέτρα σε όλες τις περιφέρειες για να ξεκινήσουν εναλλακτικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, υιοθετήθηκαν ευρωπαϊκά προγράμματα που αφορούν την κατάρτιση και εξειδίκευση και τη χρήση των νέων τεχνολογιών, τα οποία απευθύνονται σε γυναίκες, σε κοινότητες ιθαγενών και άλλες μειονεκτικές ομάδες, για να τις ενθαρρύνουν να ακολουθήσουν όλους τους τομείς σπουδών, ιδιαίτερα μη παραδοσιακούς και να εξαλείψουν τις προκαταλήψεις φύλου από την εκπαίδευση και κατάρτιση» (Ηνωμένα Έθνη, 2000).

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση βοηθάει τις γυναίκες να βρουν δουλειά. Ωστόσο, ειδικά για τις γυναίκες της υπαίθρου οι οποίες, σύμφωνα με τις διεθνείς στατιστικές, αποτελούν το χαμηλότερης εκπαίδευσης και εξειδίκευσης εργατικό δυναμικό, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης και πολιτικών διαρθρωτικής προσαρμογής δεν έχουν αποφέρει μέχρι σήμερα το επιθυμητό αποτέλεσμα απασχόλησης.

Οι γυναίκες που μόλις έχουν τελειώσει την εκπαίδευση ή την κατάρτισή τους, εύκολα μπορούν να βρουν δουλειά. Για να έχουμε όμως σωστή εικόνα, πρέπει να δούμε ποια είναι τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και στην όλη επαγγελματική πορεία τους.

Συγκεκριμένα, η ανεργία στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια του β' τριμήνου του 2007, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε., διαμορφώθηκε στο 8,1% και είναι στα χαμηλότερα επίπεδα από το 1998. Από εκεί και πέρα όμως το ποσοστό ανεργίας των γυναικών αγγίζει το 12,6% και είναι υπερδιπλάσιο από εκείνο των αντρών (5%). Πολλές γυναίκες δε μπορούν να βρουν δουλειά ή εγκαταλείπουν την εργασία τους μόλις κάνουν οικογένεια. Επιπλέον, οι νέοι 15-29 ετών αντιμετωπίζουν ανεργία 17,8%, δηλαδή ο ένας στους πέντε νέους είναι άνεργος. Η ανεργία έτσι εκτινάσσεται στο 23,6% στο συνδυασμό να είσαι νέα και γυναίκα.

3.1.3. Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης

Τα τελευταία 30 χρόνια σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε σημαντικά. Η αύξηση αυτή ήταν αποτέλεσμα των μέτρων και πολιτικών που πάρθηκαν, ώστε να ενισχύσουν την πρόσβαση των γυναικών στη μόρφωση, την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση, να εγγυηθούν ίσες ευκαιρίες στη σταδιοδρομία τους και να εξασφαλίσουν ίσα δικαιώματα και ίσες αμοιβές. Έτσι σήμερα, παντού στην Ευρώπη, οι γυναίκες αποτελούν ενεργό στοιχείο της αγοράς εργασίας, τα ποσοστά της γυναικείας δραστηριότητας βρίσκονται σε διαρκή άνοδο, ενώ τα ποσοστά ανδρικής δραστηριότητας μειώνονται ή παραμένουν σταθερά.

Πιο συγκεκριμένα, η εξέλιξη αυτή εξηγείται από την πρόσφατη επέκταση του τομέα των υπηρεσιών (τριτογενής τομέας), στον οποίο απασχολείται η πλειοψηφία των γυναικών, καθώς και από ορισμένες κοινωνιολογικές εξελίξεις, όπως η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου και της επαγγελματικής κατάρτισης, η διακήρυξη της ισότητας των φύλων και των ευκαιριών, η τεχνολογική πρόοδος, η βελτίωση των κοινωνικών υπηρεσιών ή ακόμα και η μείωση του αριθμού των παιδιών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007).

Ωστόσο, παρόλο που η γυναικεία απασχόληση αυξάνεται σταθερά, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερη εκείνης των ανδρών. Σε αντίθεση μάλιστα με τα όσα προαναφέρθηκαν, η ανεργία των γυναικών αυξάνεται με πολύ ταχύτερο ρυθμό από την αντίστοιχη ανεργία των ανδρών, τόσο σε απόλυτα μεγέθη όσο και σε ποσοστά επί του αντίστοιχου εργατικού δυναμικού. Τα αποτελέσματα είναι περισσότερο αποθαρρυντικά, αν ληφθεί υπόψη το είδος των εργασιών στις οποίες απασχολούνται οι γυναίκες και οι θέσεις που κατέχουν στην αγορά εργασίας.

3.1.4. Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα.

Γενικά τα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα είναι χαμηλά σε σχέση με άλλες οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες, Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1) παρουσιάζονται σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστά τα στατιστικά στοιχεία της γυναικείας απασχόλησης κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2002 κατά κλάδο. Από τα στοιχεία προκύπτει πως οι περισσότερες γυναίκες σαν προσωπικό σε ιδιωτικά νοικοκυριά, στην παροχή υπηρεσιών και στην εκπαίδευση.

Πίνακας 1:Συνολική απασχόληση και γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα, κατά κλάδο(στοιχεία Β' τριμήνου 2002)

| ΣΥΝΟΛΟ | % ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ | | |
|---|--------------|-----------|-------------|
| | ΣΥΝΟΛΟ | ΓΥΝΑΙΚΕΣ | ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ |
| ΣΥΝΟΛΟ | 3.948.902 | 1.506.395 | 38,1 |
| Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία | 610.255 | 267.554 | 43,7 |
| Αλιεία | 13.564 | 1.432 | 10,55 |
| Ορυχεία και Λατομεία | 18.899 | 909 | 4,8 |
| Μεταποιητικές Βιομηχανίες | 540.765 | 157.231 | 29 |
| Παροχή ρεύματος, Φυσικού αερίου, Νερού | 33.725 | 4.908 | 14,5 |
| Κατασκευές | 293.871 | 5.296 | 1,7 |
| Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, κ.λ.π. | 674.618 | 267.908 | 39,6 |
| Ξενοδοχεία και Εστιατόρια | 272.717 | 125.983 | 45,9 |
| Μεταφορές, Αποθηκεύσεις και Επικοινωνίες | 243.533 | 38.690 | 15,6 |
| Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί | 92.871 | 45.199 | 48,9 |
| Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Εκμισθώσεις | 231.393 | 106.781 | 45,8 |
| Δημόσια Διοίκηση, Άμυνα, Υποχρ. Ασφάλιση | 294.037 | 99.957 | 33,6 |
| Εκπαίδευση | 248.434 | 156.507 | 62,9 |
| Υγεία και κοινωνική μέριμνα | 179.559 | 114.444 | 63,6 |
| Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών | 147.603 | 65.258 | 44,2 |
| Προσωπικό σε Ιδιωτικά Νοικοκυριά | 52.367 | 47.900 | 90,3 |
| Ετερόδοκοι Οργανισμοί και Όργανα | 691 | 438 | 63,3 |

3.1.5. Η απασχόληση των γυναικών στον αγροτικό τομέα και οι Αγροτουριστικοί Συνεταιρισμοί

Η γυναίκα απασχολούμενη στον αγροτικό χώρο συμμετέχει άμεσα στην παραγωγική διαδικασία ως «οικονομικός συντελεστής» και σε καμιά εποχή δεν περιορίζεται μόνο στις εργασίες του σπιτιού και στην ανατροφή των παιδιών, αλλά ταυτόχρονα απασχολείται στην αγροτική εκμετάλλευση.

Παρόλα αυτά, όμως, η αγρότισσα εργαζόμενη δεν ελέγχει το «προϊόν της εργασίας της», το οποίο το διαχειρίζεται στην αρχή ο πατέρας, στη συνέχεια ο σύζυγος και αργότερα, σε περίπτωση χηρείας, ο γιος της αν έχει (Laiou-Antoniou, 1995). Πώς νομίζετε ότι η εκβιομηχάνιση επηρέασε τη γυναικεία απασχόληση στον αγροτικό χώρο; Η εκβιομηχάνιση της παραγωγής κατά τη δεκαετία 1950-1960 επηρέασε αρνητικά την ήδη μειονεκτική θέση της γυναίκας της υπαίθρου (Νικολαΐδου, 1975). Έτσι, το τίμημα της αγρότισσας από την εφαρμογή της τεχνολογίας είναι η τοποθέτησή της στο περιθώριο της παραγωγής ή η πλήρης υποβάθμισή της με τον περιορισμό αυτής στις χειρωνακτικές εργασίες. Η εκμηχάνιση της παραγωγικής διαδικασίας μείωσε τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό, αφαιρώντας κυρίως γυναικεία εργατικά χέρια. Η γυναίκα σταδιακά περιορίστηκε στο μικρόκοσμο του σπιτιού και έγινε λιγότερο ορατή ως εργατική δύναμη. Ο αγροτικός χώρος μετατράπηκε σε χώρο ανδρικής κυριαρχίας.

Στη δεκαετία του 1970 υπήρξε έντονος προσανατολισμός των γυναικών στον τριτογενή τομέα και αυτό ήταν το αποτέλεσμα της γενικότερης οικογενειακής στρατηγικής να επενδύσει στη μόρφωση των κοριτσιών, ώστε αυτά να αποκτήσουν μία ασφαλή οικονομική θέση στον τομέα αυτού (δηλαδή τον τριτογενή), απαραίτητη προϋπόθεση για τη χειραφέτησή τους (Γιδαράκου, 1996).

Η γυναίκα του αγροτικού χώρου εργάζεται στην οικογενειακή επιχείρηση, προσφέροντας **άμισθη εργασία**. Είναι υπεύθυνη για την επιβίωση του αγροτικού νοικοκυριού, την κοινωνικοποίηση των παιδιών της και την αναπαραγωγή της οικογενειακής εκμετάλλευσης. Με μεγάλη προσπάθεια καταφέρνει και συνδυάζει πολλαπλές δραστηριότητες για τις οποίες δεν υπάρχει αμοιβή (Τσάρτας, 1991).

Αν και η συμμετοχή των αγροτισσών στη γεωργική παραγωγή και στις άλλες δραστηριότητες του νοικοκυριού είναι πολύπλευρη, η παρουσία αυτών των γυναικών στη δημόσια σφαίρα (π.χ. επαφή με κρατικούς φορείς, αντιπροσώπευση σε

επαγγελματικές οργανώσεις, κοινωνική ασφάλιση, διευκολύνσεις για εκπαιδευτική κατάρτιση) είναι περιορισμένη.

Αποτέλεσμα των προαναφερθέντων ήταν να καλλιεργηθεί στις γυναίκες του αγροτικού χώρου μία τάση φυγής προς τα αστικά κέντρα, εκεί όπου οι επιλογές για την ένταξή τους στην παραγωγική διαδικασία ήταν περισσότερες.

Ένα σημαντικό βήμα για την ενίσχυση του γυναικείου ρόλου στην ύπαιθρο σημειώνεται στην Ελλάδα κατά την τελευταία 20ετία. Σημαντική υπήρξε η πρωτοβουλία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, η οποία, σε συνεργασία με άλλους φορείς, ξεκίνησε τις πρώτες προσπάθειες για τη σύσταση και την οργάνωση γυναικείων αγροτουριστικών συνεταιρισμών σε διάφορες περιοχές της χώρας ιδιαίτερου φυσικού κάλλους και αξιόλογης πολιτισμικής παράδοσης.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας προώθησε τους γυναικείους αγροτουριστικούς συνεταιρισμούς για τους εξής λόγους.

- Η συμμετοχή των γυναικών των αγροτικών περιοχών στους κοινωνικούς θεσμούς (συνεταιρισμούς, συλλόγους, τοπική αυτοδιοίκηση κ.τλ.) είναι περιορισμένη
- Οι γυναίκες αγρότισσες, παρά το γεγονός ότι συμμετέχουν στις γεωργικές εργασίες σε σημαντικό βαθμό, είναι άμισθες εργάτριες και στερούνται προσωπικού εισοδήματος
- Οι γυναίκες συμμετέχουν πιο εύκολα σε γυναικείους συνεταιρισμούς παρά σε μικτούς
- Οι γυναικείοι συνεταιρισμοί μπορούν να αποτελέσουν ένα κανάλι που θα μεταφέρει τη «φωνή» της γυναίκας στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή του τόπου
- Οι γυναικείοι αυτοί συνεταιρισμοί έχουν ευκολότερη πρόσβαση σε χρηματοδοτικές πηγές, οι οποίες χρηματοδοτούν συλλογικές προσπάθειες και μάλιστα γυναικείες, π.χ. πρόγραμμα LEADER
- Οι συνεταιρισμοί, ως νομικά πρόσωπα, έχουν μεγαλύτερη ευελιξία
- Οι δραστηριότητες αυτές είναι οικείες στις γυναίκες και επιτρέπουν στις αγρότισσες να εισπράττουν οι ίδιες την αμοιβή, χωρίς την παρέμβαση του συζύγου.

«Οι γυναίκες δεν εξυπηρετούν απλά τους ξένους τουρίστες, αλλά ταυτόχρονα αναπτύσσουν και επιχειρηματικές δραστηριότητες» (Λαϊού-Αντωνίου, 1995, Τσάρτας, 1996)

Πέρα, όμως, από τους καθαρά αγροτουριστικούς συνεταιρισμούς, δημιουργήθηκαν και πολλοί γυναικείοι συνεταιρισμοί αγροοικοτεχνικού και αγροβιοτεχνικού κυρίως χαρακτήρα, οι οποίοι ήταν εξειδικευμένοι στην παρασκευή



παραδοσιακών εδεσμάτων και χειροτεχνικών προϊόντων, που βασίζονταν στη λαϊκή τέχνη της κάθε περιοχής. Συνεταιρισμοί αυτής της κατηγορίας είναι ο Συνεταιρισμός χειροτεχνίας και ειδών λαϊκής τέχνης Καλλιμασιάς Χίου, ο γυναικείος Συνεταιρισμός Λαϊκής Τέχνης «Η ΕΥΡΥΤΑΝΙΑ» στο Καρπενήσι της Ευρυτανίας, ο Συνεταιρισμός παραδοσιακού υφαντού κρητικής λαϊκής τέχνης στις Μοίρες Ηρακλείου κ.ά. (Υπ. Γεωργίας, 1997).

Θα πρέπει, ωστόσο, στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι και οι αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί, παρά το γεγονός ότι ήταν εξειδικευμένοι στην παροχή αγροτουριστικών καταλυμάτων, με ή χωρίς πρωινό, ασχολούνταν και με την παροχή εστίασης, κυρίως με «τοπικά γεύματα» της περιοχής και με την παρασκευή και διάθεση τοπικών αγροτικών προϊόντων και οικιακών – παραδοσιακών παρασκευασμάτων όσο και χειροτεχνικών προϊόντων.

Η πρωτοβουλία αυτή της ίδρυσης γυναικείων αγροτουριστικών συνεταιρισμών ενισχύθηκε από πολλούς φορείς. Συγκεκριμένα, η χρηματοδότηση του έργου αυτού υποστηρίχθηκε από φορείς, όπως ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Μεταποιητικών Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.), ο Ε.Ο.Τ., η Δημόσια Επιχείρηση Πολεοδόμησης, Οικισμού και Στέγασης (Δ.Ε.Π.Ο.Σ.) κ.ά. Την επιμόρφωση των μελών με τη διοργάνωση ειδικών σεμιναρίων ανέλαβαν, εκτός από το Υπουργείο Γεωργίας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας, ο Ο.Α.Ε.Δ., οι Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης (Ν.Ε.Λ.Ε.), η ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ. κ.ά.

Οι **αναγκαίες προϋποθέσεις** για την ίδρυση, οργάνωση και λειτουργία ενός αγροτουριστικού – αγροοικοτεχνικού – βιοτεχνικού συνεταιρισμού είναι οι εξής:

- Η λειτουργία ικανού αριθμού αγροτουριστικών καταλυμάτων στην περιοχή
- Η ανάπτυξη συνεταιριστικού πνεύματος μεταξύ των γυναικών της περιοχής που διαθέτουν τα καταλύματα

- Η ανάδειξη ηγετικής ή ηγετικών προσωπικοτήτων μεταξύ των γυναικών, οι οποίες θα πρέπει να εμφορούνται από ανιδιοτελείς σκοπούς
- Η ανάπτυξη αγροοικοτεχνικών και βιοτεχνικών δραστηριοτήτων παραγωγής ειδών λαϊκής τέχνης και παρασκευής παραδοσιακών εδεσμάτων
- Η ενίσχυση της ιδεολογίας και της πρακτικής του αγροτουριστικού – αγροοικοτεχνικού – βιοτεχνικού συνεργατισμού από φορείς τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης (Αποστολόπουλος, 1997)

Συνοψίζοντας τα ανωτέρω για τη συνεισφορά των αγροτουριστικών συνεταιρισμών, οι οποίοι φαίνεται πως μπορούν να αυξήσουν το μερίδιό τους στον επιχειρηματικό στίβο των γυναικών της υπαίθρου και το ρόλο τους στην οικονομική και κοινωνική κατάσταση της ίδιας της γυναίκας όσο και στην τοπική οικονομία και κοινωνία μπορούμε να σημειώσουμε ότι:

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.

3.1.6. Γυναίκα και Νέες Τεχνολογίες

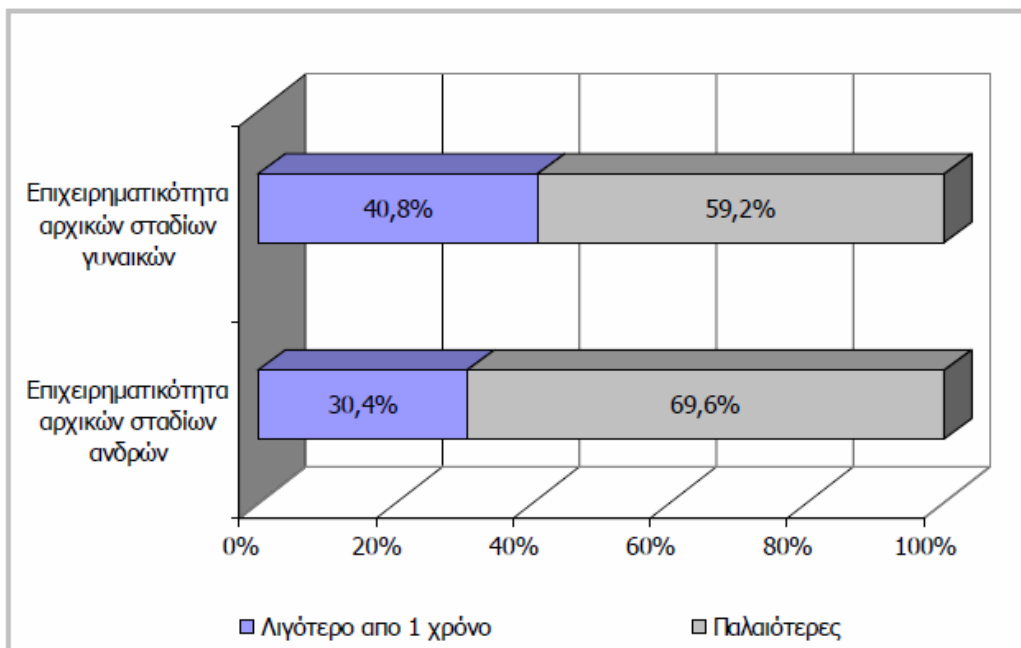
Η ανάπτυξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, ιδιαίτερα του διαδικτύου (internet), έχει προσφέρει καλύτερες ευκαιρίες επικοινωνίας για την ενδυνάμωση των γυναικών, οι οποίες έχουν δώσει τη δυνατότητα σε ένα όλο και μεγαλύτερο αριθμό γυναικών να συμβάλουν στη διάδοση της γνώσης και σε δραστηριότητες δικτύων και ηλεκτρονικού εμπορίου. Από αυτούς που χρησιμοποιούν το διαδίκτυο, το 67% των ανδρών και το 43% των γυναικών αγοράζουν προϊόντα μέσω Διαδικτύου.

Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας αξίζει να παρατηρήσουμε τα στοιχεία του GEM που αφορούν στη χρησιμοποίηση νέων τεχνολογιών από τις Ελληνίδες επιχειρηματίες νέες και καθιερωμένες. Σύμφωνα με τα στοιχεία του GEM η Ελλάδα

παρουσιάζει τις υψηλότερες επιδόσεις παγκοσμίως πράγμα που δηλώνει ότι η τάση προς τεχνολογική αναβάθμιση του παραγωγικού συστήματος της χώρας είναι ισχυρή.

Στο επόμενο διάγραμμα που ακολουθεί παρατίθενται τα δεδομένα που αφορούν την επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων ανδρών και γυναικών και τη χρήση νέων τεχνολογιών αθροιστικά για την τελευταία τετραετία.

Διάγραμμα 2: Νέες τεχνολογίες/ διεργασίες και επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων κατά φύλο



Η υπεροχή των Ελληνίδων νέων επιχειρηματιών έναντι των ανδρών είναι εντυπωσιακή. Το 40,8% των γυναικών νέων επιχειρηματιών, έναντι των 30,4% των ανδρών, δηλώνουν ότι η τεχνολογία και οι διεργασίες που χρησιμοποιούν στο εγχείρημα που μόλις ξεκινούν δεν ήταν διαθέσιμες για περισσότερο από ένα έτος πριν από την ίδρυση του εγχειρήματός τους.

Ενότητα 3.2: Γυναικεία Επιχειρηματικότητα

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών μελετών την τελευταία δεκαετία. Οι περισσότερες από αυτές στοχεύουν στη διατύπωση συμπερασμάτων προκειμένου να γίνουν γνωστά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της και οι παράγοντες που την επηρεάζουν, καθώς και να παρουσιαστεί η ανάγκη εφαρμογής αναπτυξιακών πολιτικών για την ενίσχυσή της. Εξάλλου, η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών αποτελεί σημαντικό πολιτικό στόχο και “η διάσταση του φύλλου οφείλει να διαπερνά με τρόπο ενεργό και από όλες τις πολιτικές που αφορούν στην απασχόληση και στην επιχειρηματικότητα, όχι επειδή είναι κοινοτική και εθνική επιταγή, αλλά επειδή πράγματι οι γυναίκες φέρουν μεγαλύτερο το βάρος στην κατανομή της ανεργίας και αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας.”

Ενώ, οι σύγχρονες ελληνικές επιχειρήσεις αντιμετωπίζονται ως κύριος άξονας της οικονομίας, μέχρι πρόσφατα η επιχειρηματικότητα δεν είχε διερευνηθεί λαμβάνοντας υπόψη το φύλο. Ειδικότερα, δεν είχε δοθεί έμφαση στο κατά πόσο ο παράγοντας ‘φύλο’ λειτουργεί ανασταλτικά ή ενισχυτικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς ή αν επιδρά στις μεθόδους παραγωγής που επιλέγονται και στις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται.

Οι προϋποθέσεις για να θεωρηθεί μια επιχείρηση “γυναικεία”, όπως ορίζεται από τον Οργανισμό για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (ΟΑΣΑ) είναι οι εξής:

- α) να υπάρχει γυναικεία συμμετοχή σε ποσοστό τουλάχιστον 51% στο κεφάλαιο της επιχείρησης και,
- β) οι ενέργειες στρατηγικής σκοπιμότητας που αφορούν στην ανάπτυξη της επιχείρησης να λαμβάνονται από την/τις ιδιοκτήτρια/-ες.

Ο ορισμός των συγκεκριμένων προϋποθέσεων καθίσταται απαραίτητος για την “πραγματική” καταγραφή των γυναικείων επιχειρήσεων, καθώς μεγάλος είναι ο αριθμός των επιχειρήσεων, όπου οι συνέταιροι είναι διαφορετικού φύλου ή, σε περιπτώσεις οικογενειακών επιχειρήσεων, η γυναίκα καταγράφεται ως ιδιοκτήτρια για φορολογικούς λόγους, ενώ στην ουσία ο άνδρας λαμβάνει τις αποφάσεις στρατηγικής σημασίας και ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα.

Η ενίσχυση και υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας εντάσσεται στα προγράμματα δράσης και αποτελεί βασικό στόχο πολλών φορέων στήριξης της

επιχειρηματικότητας κι αυτό γιατί ο ρόλος της γυναίκας και η συμμετοχή της στην ανάπτυξη είναι αναμφισβήτητα ιδιαίτερα σημαντικά.

3.2.1. Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

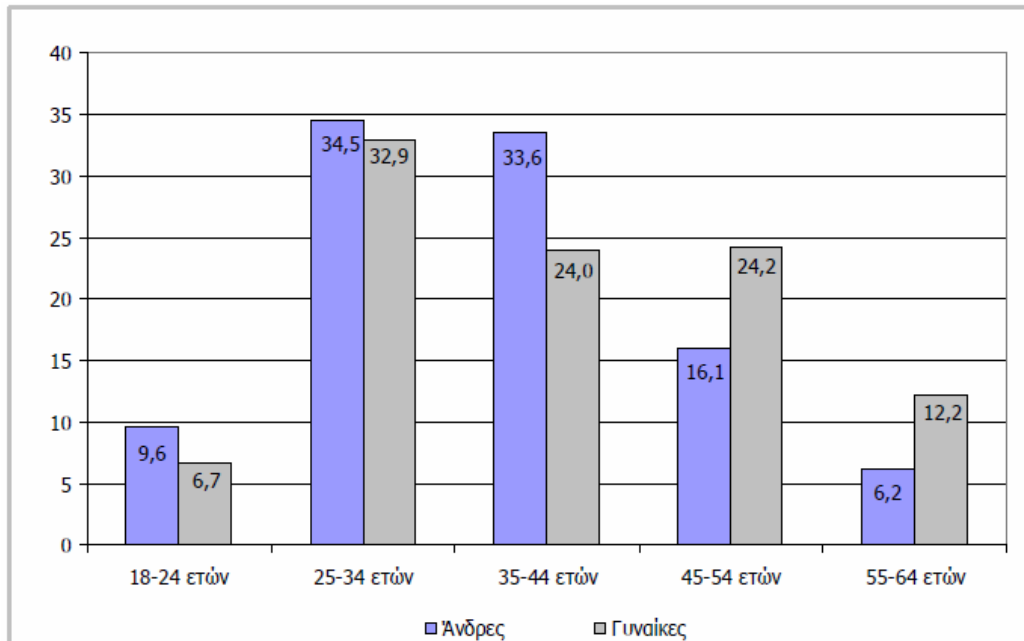
Στην Ελλάδα το ποσοστό των μικρών επιχειρήσεων με λιγότερα από 10 άτομα είναι το μεγαλύτερο στην Κοινότητα, ωστόσο το ποσοστό της γυναικείας συμμετοχής σε αυτού του είδους τις επιχειρήσεις, στη χώρα μας είναι πολύ χαμηλό, σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες ασχολούνται στον τριτογενή τομέα και κυρίως, στην παροχή υπηρεσιών και το λιανικό εμπόριο. Οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στη μεταποίηση επιλέγουν, κυρίως, επιχειρήσεις που έχουν παραδοσιακή σχέση με την εργασία των γυναικών στο σπίτι.

Συγκεκριμένα, το 2000 στη χώρα μας μόλις το 15% του συνόλου των επιχειρήσεων ανήκε σε γυναίκες. Οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες δραστηριοποιούνταν στη γεωργία (19,7%), το εμπόριο (25%), σε ξενοδοχεία και εστιατόρια (14%) και σε διαχείριση ακίνητης περιουσίας (14%).

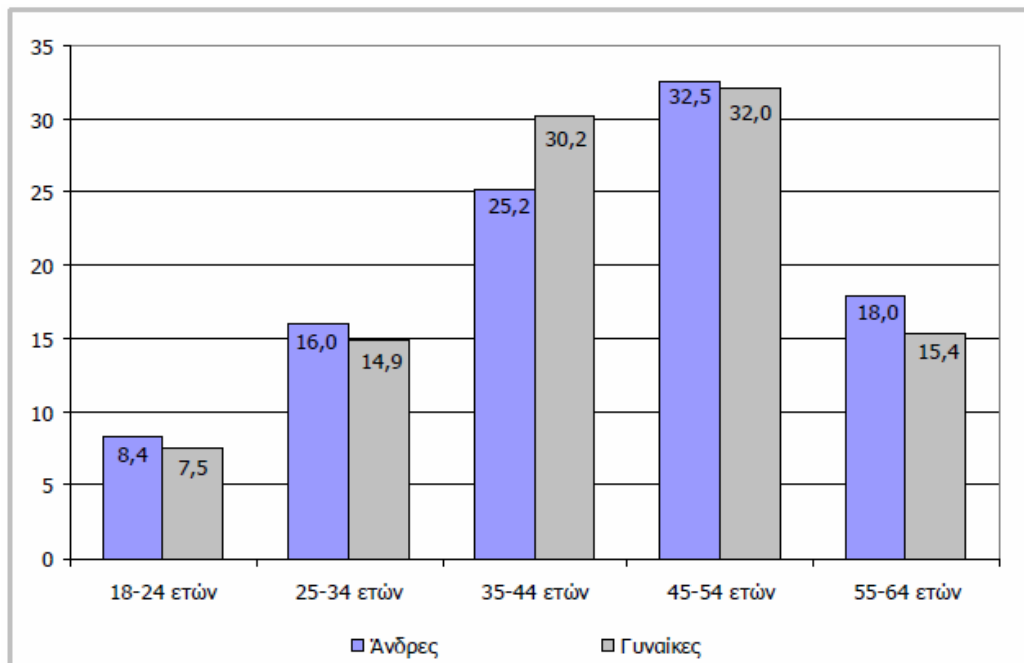
Τα βασικά χαρακτηριστικά των γυναικείων επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι ο χαμηλός τζίρος και το λίγο προσωπικό. Οι περισσότερες γυναικείες επιχειρήσεις είναι ατομικές. Οι περισσότερες Ελληνίδες αρχίζουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα συνήθως με τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων ανάμεσα στα 40-45 έτη.

Τα παρακάτω διαγράμματα παρουσιάζουν την ηλικιακή κατανομή της επιχειρηματικής δραστηριότητας ανδρών και γυναικών. Το πρώτο διάγραμμα παρουσιάζει την επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων, ενώ το δεύτερο την καθιερωμένη επιχειρηματικότητα αθροιστικά για τα έτη 2003-6.

Διάγραμμα 3: Ηλικιακή κατανομή επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων κατά φύλο



Διάγραμμα 4: Ηλικιακή κατανομή καθιερωμένης επιχειρηματικότητας κατά φύλο



Όπως φαίνεται από τα διαγράμματα, η ηλικιακή κατανομή των καθιερωμένων επιχειρηματιών διαφέρει ελάχιστα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αντιθέτως, ηλικιακή

διαφορά υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων.

Όπως είναι αναμενόμενο, οι νέοι επιχειρηματίες τείνουν να είναι μικρότεροι σε ηλικία σε σύγκριση με τους καθιερωμένους. Το μεγαλύτερο ποσοστό των Ελληνίδων νέων επιχειρηματιών είναι ηλικίας από 25 έως 34 έτη. Ακολουθούν οι γυναίκες μέσης ηλικίας από 45 έως 54 έτη μαζί με τις γυναίκες 34 έως 44 ετών με ποσοστό 24 % αντιστοίχως. Πολύ μικρότερα είναι τα ποσοστά για τις πολύ μικρές και τις πολύ μεγάλες ηλικίες.

Συγκριτικά με την ηλικιακή κατανομή των ανδρών, οι γυναίκες τείνουν να ξεκινούν επιχειρηματική δραστηριότητα σε μεγαλύτερη ηλικία από τους άνδρες, πιθανόν λόγω των αυξημένων οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

Οι κύριοι λόγοι δημιουργίας επιχειρήσεων είναι η εξασφάλιση εισοδήματος ως συμπλήρωμα στο κύριο εισόδημα της οικογένειας και η βελτίωση της ποιότητας ζωής. Ένα βασικό περιορισμό που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι η έλλειψη χρηματοδότησης, εφόσον οι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί παρουσιάζονται επιφυλακτικοί στη δανειοδότηση μικρών γυναικείων επιχειρήσεων. Οι γυναίκες τις περισσότερες περιπτώσεις χρησιμοποιούν προσωπικά κεφάλαια, οικονομική βοήθεια από την οικογένεια και σπανιότερα, τραπεζικά δάνεια (Νίνα Παπαρζή & Γιαννακούρου,2003).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προωθήσει πρωτοποριακές ενέργειες μέσω κοινοτικών πρωτοβουλιών για:

- Τις γυναίκες επιχειρηματίες που χρειάζονται συχνά επιπρόσθετη υποστήριξη και ενθάρρυνση, ώστε να συμβιβάσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή, εφόσον μάλιστα η οργάνωση της οικογένειας παραμένει κατά κύριο λόγο ευθύνη των γυναικών.
- Τις γυναίκες που ζουν σε αγροτικές ή μειονεκτικές περιοχές, όπου οι ευκαιρίες για απασχόληση είναι περιορισμένες. Με τη δημιουργία νέων δραστηριοτήτων και υπηρεσιών στην περιοχή, δημιουργείτε απασχόληση για γυναίκες της τοπικής κοινωνίας που έτσι συμβάλλουν και στην τοπική ανάπτυξη. Οι επιχειρήσεις, που δημιουργούνται, ανήκουν κυρίως σε προσωπικές υπηρεσίες, αγροτουρισμό, προστασία του περιβάλλοντος ή πληροφορική.

Υπάρχουν σίγουρα πολλές πετυχημένες περιπτώσεις απασχολούμενων γυναικών, αλλά το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών αποτελούν συχνά το προσωπικό

«εκτάκτου ανάγκης», αφού απασχολούνται κυρίως με μορφές προσωρινών και ευκαιριακών συμβάσεων, με μερική απασχόληση, σε άτυπες μορφές εργασίας ή ως μη αμειβόμενα συμβοηθούντα μέλη.

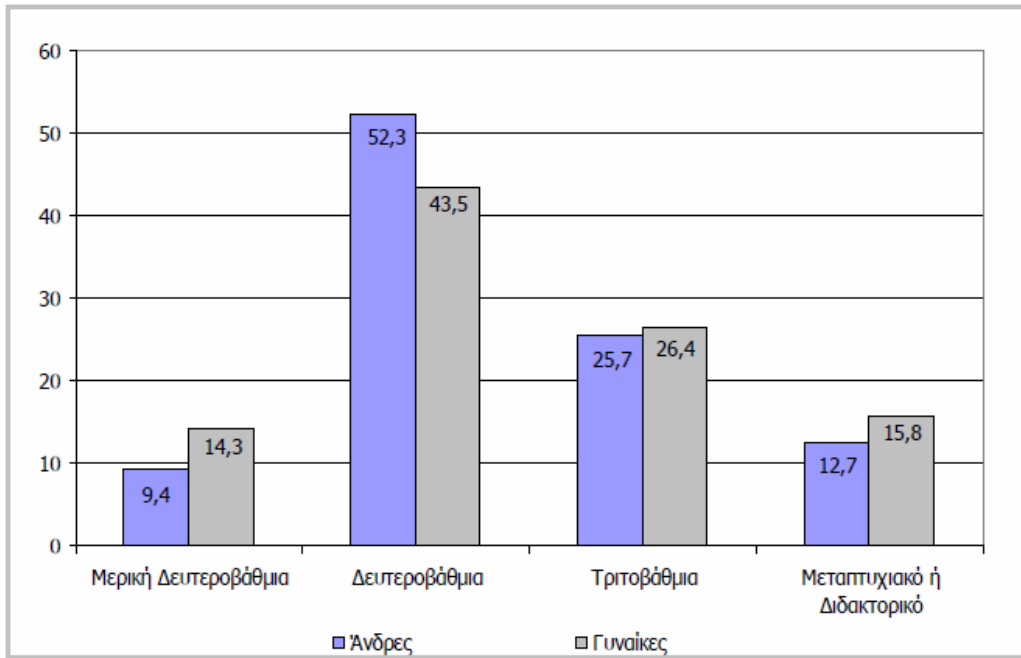
Επίσης, καταλαμβάνουν θέσεις και επαγγέλματα κατά παράδοση «γυναικεία», τα οποία συνήθως στερούνται γοήτρου, κύρους και επαγγελματικής καταξίωσης (Γαλατά, 1996).

Βέβαια, η εξήγηση αυτών των χαρακτηριστικών δικαιολογείται εν μέρει από τη «διαιώνιση» του παραδοσιακού γυναικείου ρόλου που εξακολουθεί να υφίσταται ακόμα και στις αναπτυγμένες χώρες του κόσμου, καθώς και τον ανταγωνιστικό χαρακτήρα οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, που είναι και από τους βασικότερους λόγους παρεμπόδισης της επαγγελματικής ανέλιξης, της χαμηλής πληρωμής και των προσωρινών σχέσεων απασχόλησης και τέλος, της μειονεκτικής θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας.

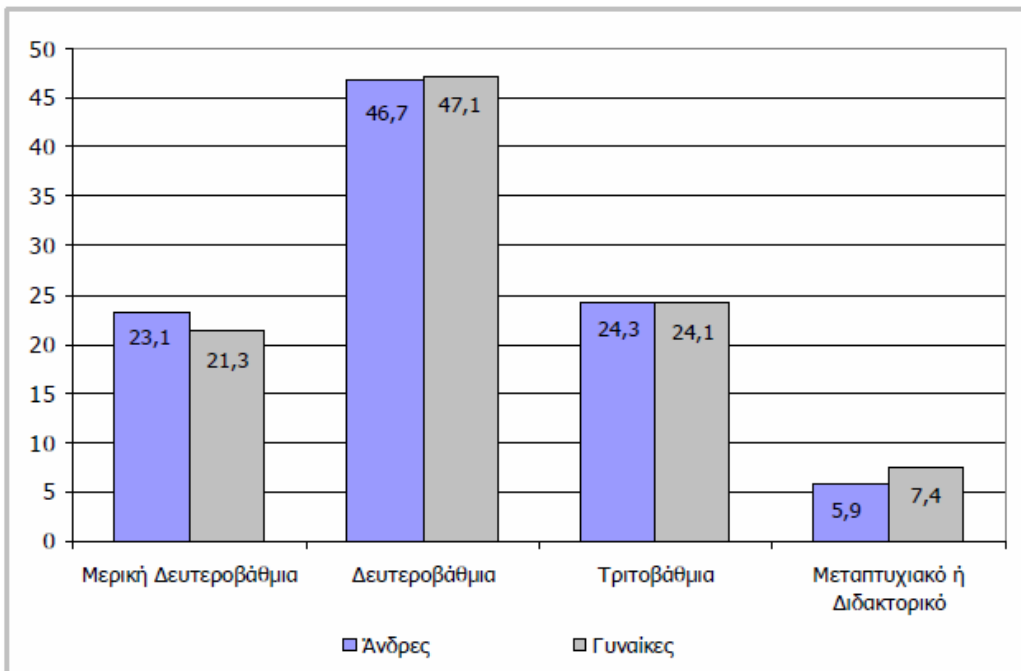
Μία πληθώρα εμπειρικών μελετών που πραγματοποιήθηκαν έδωσαν έμφαση στη διερεύνηση τόσο των ενδογενών παραγόντων που επιδρούν στο μέγεθος της γυναικείας απασχόλησης, όπως για παράδειγμα τα ατομικά τους χαρακτηριστικά (επίπεδο εκπαίδευσης, βαθμός εξειδίκευσης, κοινωνική προέλευση, θέση στο επάγγελμα κ.τλ.), όσο και των εξωγενών, όπως δηλαδή τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, τα οικογενειακά «βάρη» των γυναικών (αριθμός και ηλικία παιδιών, αριθμός προστατευόμενων μελών κ.ά.), τις νοοτροπίες, τις αντιλήψεις και τα στερεότυπα που επικρατούν σε μία δεδομένη κοινωνία.

Τα Διαγράμματα 5 και 6 που ακολουθούν παρουσιάζουν την κατανομή των Ελληνίδων και των Ελλήνων επιχειρηματιών, νέων και καθιερωμένων αντίστοιχα, σε τέσσερα επίπεδα εκπαίδευσης: α) μερική δευτεροβάθμια, β) δευτεροβάθμια, γ) τριτοβάθμια και δ) μεταπτυχιακό ή διδακτορικό επίπεδο. Τα δεδομένα προκύπτουν αθροιστικά για ολόκληρη την τετραετία 2003-6.

Διάγραμμα 5: Εκπαιδευτικό επίπεδο επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων κατά φύλο



Διάγραμμα 6: Εκπαιδευτικό επίπεδο καθιερωμένης επιχειρηματικότητας κατά φύλο



Από τα παραπάνω διαγράμματα αρχικά παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά μεταξύ ανδρών και γυναικών καθιερωμένων επιχειρηματιών. Επίσης, είναι φανερό ότι οι νέες και νέοι επιχειρηματίες τείνουν να έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο συγκριτικά με τους καθιερωμένους. Πρόκειται για ελπιδοφόρο εύρημα, δεδομένου ότι υποδηλώνει ότι έρχονται στο επιχειρηματικό προσκήνιο άτομα με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης σε σχέση με το παρελθόν.

Επιπλέον, αναφορικά με τις νέες επιχειρηματίες, από το διάγραμμα φαίνεται ότι το ποσοστό των γυναικών με μερική δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι σχεδόν κατά 50% υψηλότερο από ότι αυτό των ανδρών. Σύμφωνα με τους ερευνητές, το εύρημα αυτό σχετίζεται την υψηλότερη επιχειρηματικότητα ανάγκης των Ελληνίδων. Η υπεροχή όμως των γυναικών έναντι των ανδρών αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο των νέων επιχειρηματιών εντοπίζεται στα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, στα άτομα δηλαδή που έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και έχουν αποκτήσει κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο ή διδακτορικό.

Στη συνέχεια μπορούμε να δούμε τα αποτελέσματα διαφόρων μελετών που αναφέρονται στα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης:

Δουλκέρη, 1994:

Οι περισσότερες κοινωνικο-οικονομικές προσεγγίσεις του θέματος της γυναικείας απασχόλησης έχουν αποδείξει ότι η συμμετοχή των γυναικών εξαρτάται από τα ατομικά τους χαρακτηριστικά ή αλλιώς τα «εφόδιά» τους. Έτσι, οι εκπαιδευμένες και καταρτισμένες γυναίκες έχουν μεγαλύτερη επιθυμία να εργαστούν.

Μαράτου-Αλιπράντη, 1999:

Παράλληλα, γυναίκες που ανήκουν στα μεσαία κοινωνικά στρώματα όχι μόνο εργάζονται πιο συχνά συγκριτικά με αυτές που προέρχονται από κατώτερα στρώματα, αλλά εγκαταλείπουν με μεγαλύτερη δυσκολία την εργασία τους σε αντίθεση με τις τελευταίες, οι οποίες διακόπτουν την εργασία τους ευκολότερα.

Δουλκέρη, 1994:

Γυναίκες που εξασκούν ανώτερα επαγγέλματα, αφού εγκαταλείπουν δυσκολότερα την εργασία και την καριέρα τους από ότι οι εργάτριες, οι οποίες συνήθως διακόπτουν το επάγγελμά τους μετά το γάμο ή τη μητρότητα.

Μουσούρου, 1993:

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών, τα κριτήρια που καθορίζουν την επιλογή της επαγγελματικής απασχόλησης είναι ποικίλα. Σύμφωνα με έρευνες, το μέγεθος της οικογένειας επηρεάζει καταλυτικά την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Για αυτό το λόγο, οι ανύπαντρες γυναίκες εργάζονται συχνότερα από τις παντρεμένες, ενώ ο αυξημένος αριθμός παιδιών εμποδίζει την εξω-οικιακή απασχόληση των γυναικών. Γενικότερα, η μητρότητα, αν και είναι σημαντική για κάθε γυναίκα, αποτελεί λόγο κοινωνικών και επαγγελματικών διακρίσεων σε βάρος της. Ακόμη και σήμερα, η εργασία και η μητρότητα παρουσιάζονται ασυμβίβαστες, όχι για λόγους βιολογικούς αλλά πρακτικούς, όπως για παράδειγμα η φροντίδα και η φύλαξη των παιδιών.

Μαράτου-Αλιπράντη, 1999:

Συχνά, οι οικογενειακές υποχρεώσεις ασκούν δυσμενή επίδραση στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική τους καριέρα. Ακόμη, οι διακοπές και επανακάμψεις των γυναικών – μητέρων, λόγω των διαφόρων γεγονότων του κύκλου ζωής, αποτελούν μειονέκτημα για τις γυναίκες-εργαζόμενες, εμποδίζοντας πολλές φορές την πρόσληψή τους, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Βέβαια, νεότερες έρευνες έχουν αποδείξει ότι τα οικογενειακά γεγονότα (γάμοι, γεννήσεις) επηρεάζουν όλο και λιγότερο τη σταδιοδρομία των παντρεμένων γυναικών.

3.2.2. Γυναικείοι Συνεταιρισμοί

Μετά την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ε. το έτος 1981, οι γυναικείοι αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί έχουν αυξηθεί και εμπνέουν, ως μοντέλο συλλογικής επιχειρηματικής οργάνωσης, τις γυναίκες στην ύπαιθρο αλλά και τις αυτοδιοικήσεις σε όλα τα επίπεδα (Περιφέρειες, Νομαρχίες και Δήμοι) ανά την Ελλάδα, οι οποίες βλέπουν τους γυναικείους συνεταιρισμούς ως εργαλείο τοπικής ανάπτυξης, με την κινητοποίηση των τοπικών πόρων και την ενεργοποίηση του γυναικείου στοιχείου. Να σημειωθεί ότι δε λείπουν και οι «μικτοί» συνεταιρισμοί, καθώς το οικονομικό ενδιαφέρον της δραστηριότητας ωθεί τους άνδρες να γίνονται μέλη των συνεταιρισμών αυτών. Όπως προκύπτει από έρευνα, ένα ποσοστό της τάξης του 18% είναι μικτοί συνεταιρισμοί, αν και σε όλα τα Διοικητικά Συμβούλια την πλειοψηφία διαθέτουν οι γυναίκες. Η πλειοψηφία των συνεταιρισμών στους οποίους συμμετέχουν

άνδρες είναι νεαρής ηλικίας και γίνεται «χρήση» του νομοθετικού πλαισίου που απαγορεύει τις διακρίσεις φύλου.

Ο πρώτο γυναικείος συνεταιρισμός ιδρύθηκε το 1957 στη Σαρακίνα Γρεβενών, όμως η μεγαλύτερη ανάπτυξη παρατηρήθηκε τη δεκαετία του 1980, λόγω της ευαισθητοποίησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέματα ισότητας (όπως αναφέραμε στην προηγούμενη παράγραφο). Το γεγονός αυτό είχε ως αποτέλεσμα να προωθηθούν εθνικές πρωτοβουλίες επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών για τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα να έχουν συσταθεί στη χώρα μας 112 περίπου συνεταιρισμοί με 2500-3000 μέλη συνολικά. Σε ένα βαθμό πρόκειται για ευημερία των αριθμών, καθώς σε πραγματική λειτουργία βρίσκονται πολύ λιγότεροι, δηλαδή κάτι παραπάνω από 60.

Η εκπαίδευση ενός αρκετά μεγάλου ποσοστού (72%) των μελών των γυναικείων αγροτουριστικών και αγροβιοτεχνικών συνεταιρισμών θεωρείται ελλιπής. Για το λόγο αυτό, επιβάλλεται ο σχεδιασμός προγραμμάτων κατάρτισης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων προσαρμοσμένων στις τοπικές ανάγκες και δραστηριότητες των γυναικών (Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, 2000).

Οι τομείς στους οποίους αναπτύσσουν επιχειρηματική δράση οι γυναικείοι συνεταιρισμοί στην ύπαιθρο είναι: ο αγροτουρισμός, η βιοτεχνική – οικοτεχνική παραγωγή και εμπορία ειδών που προέρχονται από τη μεταποίηση προϊόντων της γεωργικής εκμετάλλευσης, η κατασκευή και εμπορία προϊόντων πολιτιστικής κληρονομιάς και η παραγωγή και εμπορία προϊόντων εναλλακτικών μορφών γεωργίας.

Οι λόγοι της παρατηρούμενης ανάπτυξης των γυναικείων συνεταιρισμών στον αγροτικό χώρο είναι οι ακόλουθοι:

- ❖ Δυνατότητα έναρξης ή διατήρησης οικιακών βιοτεχνικών δραστηριοτήτων, οι οποίες δεν εντάσσονται, συνήθως, στην επίσημη οικονομική δραστηριότητα.
- ❖ Διατήρηση ή έναρξη απασχόλησης χωρίς ηλικιακές διακρίσεις.
- ❖ Αντιμετώπιση ελλείψεων σε κεφάλαιο, πληροφόρηση και εκπαίδευση.
- ❖ Αντιμετώπιση, μέσω της κατανομής, μεγάλου μέρους του κόστους διαχείρισης μιας επιχείρησης όπως, π.χ. κόστος προώθησης προϊόντων.
- ❖ Εκμετάλλευση των κυβερνητικών πολιτικών υποστήριξης των συνεταιρισμών στην προσπάθεια τόνωσης της αγροτικής οικονομίας.

- ❖ Αντιμετώπιση του ανταγωνισμού της ανοιχτής αγοράς λειτουργώντας στο προστατευτικό συνεταιριστικό περιβάλλον.

Υπάρχει, όμως, και ένας πρόσθετος λόγος που βοήθησε στην ανάπτυξη της γυναικείας συμμετοχής στις συνεταιριστικές οργανώσεις. Αυτός είναι η συντηρητική Ελληνική κοινωνία, ιδιαίτερα στις μικρές αγροτικές κοινότητες, που μπορούσε πιο εύκολα να αποδεχτεί μια γυναίκα που ασκούσε επιχειρηματική δραστηριότητα στα πλαίσια μιας συνεταιριστικής οργάνωσης παρά αναλαμβάνοντας ατομικές πρωτοβουλίες, καθώς θα έπρεπε να αντιμετωπίσει βαθιά ριζωμένα στερεότυπα και αντιλήψεις.

Από το σύνολο των γυναικείων αγροτουριστικών, αγροβιοτεχνικών και αγροοικοτεχνικών συνεταιρισμών, μόνον ο ένας στους πέντε (ποσοστό 20%) ασχολείται με την υποδοχή και φιλοξενία τουριστών, διαθέτοντας δωμάτια είτε σε ξενώνες είτε σε δωμάτια στα σπίτια των μελών. Αυτό αποδίδεται στο σχετικά υψηλό κόστος της επένδυσης, που απαιτούν τα αγροτουριστικά καταλύματα αλλά και στο αναγκαίο κόστος συντήρησης και λειτουργίας, καθώς και στην πολιτική που ακολουθείται σχετικά με τη χορήγηση νέων αδειών λειτουργίας.

Αναφορικά με τις επενδύσεις, που απαιτούν σημαντικά διαθέσιμα κεφάλαια, φαίνεται αυτές να ενδιαφέρουν τις γυναίκες που, ίσως, αρχίζουν να κατανοούν ότι το μέλλον βρίσκεται στην υιοθέτηση μιας «επαγγελματικής» και περισσότερο, επιχειρηματικής συμπεριφοράς, η οποία, χωρίς να θίγει την παράδοση και την ιδιαιτερότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών τους, μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα. Έτσι, προτεραιότητες επενδυτικού ενδιαφέροντος αποτελούν καταλύματα, ξενώνες, εστιατόρια, catering και εργαστήρια και καταστήματα πώλησης των προϊόντων τους.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να γίνει αναφορά στο σκοπό και στις δραστηριότητες της Ένωσης Αγροτουριστικών, Βιοτεχνικών και Οικοτεχνικών Συνεταιρισμών Ελλάδος, που είναι το πανελλήνιο όργανο εκπροσώπησής τους, όπως αναφέρονται στο καταστατικό της που συντάχθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2810/2000. Οι Γυναικείοι Συνεταιρισμοί εμπνέουν ως μοντέλο τις γυναίκες αλλά και τις Περιφέρειες, τις Νομαρχίες και τις Τοπικές Αυτοδιοικήσεις σε όλη την Ελλάδα, οι οποίοι βλέπουν στους γυναικείους συνεταιρισμούς ένα εργαλείο τοπικής ανάπτυξης και ενεργοποίησης του γυναικείου πληθυσμού.

Οι Γυναικείοι Αγροτουριστικοί και Αγροοικοτεχνικοί Συνεταιρισμοί αντιμετωπίζουν σήμερα μερικά πρακτικά προβλήματα, όπως οργανωτικά, γραφειοκρατικά, φορολογικά, επενδυτικά κ.ά. τα οποία αν δε ξεπεραστούν σύντομα, θα οδηγήσουν σε περαιτέρω αποδυνάμωση του ήδη αδύναμου Γυναικείου Συνεταιριστικού Κινήματος στη χώρα μας. Θεωρείται, επομένως, απαραίτητη η κατάλληλη υποστήριξη από όλους τους σχετιζόμενους φορείς και από τους φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ώστε να επιλυθούν τα προβλήματα που προαναφέρθηκαν.

Οι φορείς της Πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης, εξ ορισμού θεωρούνται οι πλέον αρμόδιοι για την παροχή κινήτρων στις γυναίκες, ώστε να αναλάβουν επιχειρηματικές δραστηριότητες. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται, « [...] Οι δήμοι και οι κοινότητες αποτελούν τις απαραίτητες κοινωνικό-οικονομικές οντότητες, μέσα στις οποίες τα άτομα πρέπει να βρίσκουν την οικονομική και κοινωνική τους ολοκλήρωση» (Φαναριώτης, 1999). Υπό την έννοια αυτή, οι μονάδες Τοπικής Αυτοδιοίκησης θα πρέπει να είναι σε θέση να παρέχουν όλες τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την αποτελεσματική δραστηριοποίηση των ατόμων μέσα στα όριά τους, τόσο όσον αφορά τον οικονομικό όσο και στους λοιπούς τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας, οι οποίοι αποτελούν τις συνιστώσες ενός πλαισίου σύγχρονης διαβίωσης.

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, η τοπική αυτοδιοίκηση, που «αντιπροσωπεύει» την τοπική κοινωνία, είναι ο κατεξοχόν πολιτικός εκφραστής της τοπικής δυναμικής και μπορεί να γίνει και ο φορέας προγραμματισμού και υλοποίησης της τοπικής ανάπτυξης, μιας και η τοπική αυτοδιοίκηση είναι η πιο αρμόδια πολιτική βαθμίδα για τον προγραμματισμό και την υλοποίηση κάθε αναπτυξιακού προγράμματος. (Μαϊστρος, 2000).

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί το «κλειδί» για την οικονομική ανάπτυξη. Σε όλες τις χώρες της Ευρώπης, η αγροτική ανάπτυξη συνδέεται άμεσα με την επιχειρηματικότητα.

Σε επίπεδο πολιτικής έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Ελλάδα μία έξαρση του ενδιαφέροντος για την αντιμετώπιση της περιορισμένης συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Στόχος όλων των μέτρων πολιτικής είναι η διευκόλυνση των γυναικών στο ξεκίνημα μιας επιχείρησης, καθώς και η υποστήριξή τους στον εκσυγχρονισμό υφιστάμενων επιχειρήσεων.

Οι επιμέρους στόχοι των προγραμμάτων που σχεδιάζονται θα πρέπει να περιλαμβάνουν υποστηρικτικές δράσεις και συγκεκριμένα,

- Τεχνική βοήθεια για το σχεδιασμό και την υλοποίηση επιχειρηματικών σχεδίων, ενημέρωση για τις δυνατότητες χρηματοδότησης
- Παρακολούθηση της νέας επιχείρησης από ειδικούς συμβούλους στην αρχική περίοδο λειτουργίας της
- Οικονομική ενίσχυση (επιδοτούμενα δάνεια και επιχορηγήσεις) και συγκεκριμένες επιχειρηματικές δαπάνες

Προκειμένου οι δήμοι να μπορέσουν να συγκρατήσουν τον πληθυσμό τους, θα πρέπει να δώσουν κίνητρα στις γυναίκες, ώστε να αναλάβουν επιχειρηματικές δραστηριότητες. Ειδικότερα, θα μπορούσαν να υποβληθούν προτάσεις για ένταξη σε πρόγραμμα που αποσκοπούν στην ανάπτυξη και υποστήριξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών στους οικονομικούς τομείς της μεταποίησης, του εμπορίου και του τουρισμού.

Σημαντική θα ήταν και η ένταξη σε προγράμματα για την ενίσχυση της νεανικής επιχειρηματικότητας, μέσω χρηματικών ενισχύσεων για τη δημιουργία μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

3.2.3. Φορείς και προγράμματα για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Τα τελευταία χρόνια διαπιστώνεται μια ευρεία συναίνεση γύρω από την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας ως παράγοντα ισότητας των ευκαιριών στην ανάπτυξη των γυναικείων επιχειρήσεων και κατά συνέπεια της αύξησης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. **Φορείς** που υποστηρίζουν την γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι οι ακόλουθοι:

1. Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος

Ο Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (ΣΕΓΕ) είναι ένας μη κυβερνητικός και μη κερδοσκοπικός οργανισμός για γυναίκες που ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ελλάδα. Είναι μέλος της Επιτροπής Εμπορίου & Ανάπτυξης του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου (ΠΟΕ), του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (ΣΒΒΕ), του Συνδέσμου Γυναικών Επιχειρηματιών

της Μεσογείου (FAEME), ενώ αρκετά μέλη του συμμετέχουν στις διοικήσεις Επιμελητηρίων. Συνεργάζεται με υπουργεία, κοινωνικούς φορείς, επαγγελματικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για την προώθηση των συμφερόντων των γυναικών που ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα. Ο ΣΕΓΕ παρέχει στις γυναίκες επιχειρηματίες της Ελλάδας το περιβάλλον για να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους, προάγει τη νεανική επιχειρηματικότητα, βελτιώνει την αναγνωρισιμότητα των επιτευγμάτων τους στις επιχειρήσεις τους και προωθεί την ανάπτυξη των γυναικείων επιχειρήσεων μέσα από την έρευνα και τη πληροφόρηση.

Ο ΣΕΓΕ προάγει τη δεοντολογία και την ηθική στην άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας των γυναικών, ενώ συγχρόνως αναλαμβάνει πρωτοβουλίες που αποδεικνύουν τη συναίσθηση της κοινωνικής του ευθύνης.

Γενικότερα, ο ΣΕΓΕ δημιουργήθηκε με στόχο τη δικτύωση όλων των γυναικών επιχειρηματιών. Τη συλλογική αντιμετώπιση των δυσκολιών και εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες-επιχειρηματίες σήμερα, τις εμπορικές συνεργασίες και τη δικτύωση με ανάλογους φορείς των κρατών-μελών της Ε.Ε., έτσι ώστε να έχουν μια σφαιρική προσέγγιση στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και ακόμη, για να είναι περισσότερο οργανωμένες και να αντεπεξέρχονται στον ανταγωνισμό και στις ανάγκες του επαγγελματικού και κοινωνικού εκσυγχρονισμού.

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

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

- Συμμετέχουν σε μια κοινότητα που αναγνωρίζει τη σημασία της προσωπικής ανάπτυξης και αλλαγής.
- Ανταλλάσσουν εμπειρίες, αποκτούν πρόσβαση στη γνώση και αναζητούν νέους συνεργάτες.
- Διατηρούν και διευρύνουν δίκτυα επικοινωνίας

Πλήρη μέλη μπορούν να γίνουν όλες οι γυναίκες που κατέχουν ή διοικούν μια επιχείρηση ανεξαρτήτως μεγέθους. Τα μέλη του ΣΕΓΕ ενθαρρύνονται να λάβουν ενεργή δράση στην υποστήριξη των συναδέλφων τους και των στόχων του ΣΕΓΕ.

2. Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών της Μεσογείου (AFAEMME)

Σκοπός του AFAEMME είναι να συνδέσει τις Ενώσεις και τους Συνδέσμους των γυναικών επιχειρηματιών και στελεχών των μεσογειακών χωρών και να τις εκπροσωπήσει στην προσπάθειά τους να προωθήσουν και να συντονίσουν τις δραστηριότητές τους με κοινό σκοπό σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Μέρος της κινητικότητας του AFAEMME αποτελεί και η εκστρατεία Woman Mobility Information Campaign, η οποία περιλαμβάνει δύο βασικές, απαραίτητες και συμπληρωματικές δραστηριότητες:

- WOMEN MOBILITY MED PLATFORM: μια δραστηριότητα παραγωγής και διανομής πληροφοριακού υλικού για βασικές πτυχές της εργασιακής κινητικότητας σε μεσογειακές χώρες.
- WOMENMOBILITY.ORG: μία δραστηριότητα που αφορά την on-line ενημέρωση όλων των επιχειρηματιών γυναικών σχετικά με τις τρέχουσες εξελίξεις, ευκαιρίες και δυνατότητες που προσφέρουν οι μεσογειακές αγορές.

3. Portal ενημέρωσης για τη γυναίκα επιχειρηματία

Το businesswoman.gr είναι το πρώτο ελληνικό ηλεκτρονικό περιοδικό για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα με στόχο την άμεση ενημέρωση και αξιόπιστη πληροφόρηση όλων των ενδιαφερομένων επαγγελματιών, στελεχών και επιχειρηματιών γυναικών. Δημιουργήθηκε από μια ομάδα γυναικών επιχειρηματιών, με στόχο την εξοικείωση της σύγχρονης γυναίκας επιχειρηματία με τη συνεχώς εξελισσόμενη τεχνολογία. Πρόθεσή του είναι να φέρει σε επαφή τις επιχειρηματίες με καταξιωμένους επιστήμονες και ειδικούς στο χώρο των επιχειρήσεων και παράλληλα, να τις ενημερώσουν υπεύθυνα και λεπτομερειακά για προγράμματα, υπηρεσίες και πηγές που θα δώσουν τη δυνατότητα να εξοικονομήσουν χρόνο και χρήμα.

Το *businesswoman.gr* είναι ένα εργαλείο επικοινωνίας μέσω του οποίου συζητούνται θέματα κοινού ενδιαφέροντος και ανταλλάσσονται απόψεις με γυναίκες-επιχειρηματίες στην Ελλάδα και σε όλο τον κόσμο. Καλύπτει πολύπλευρα τις ανάγκες πληροφόρησης της σύγχρονης γυναίκας επιχειρηματία χωρίς να είναι εξαρτημένο από συλλόγους, ομάδες ειδικών συμφερόντων ή άλλους φορείς.

Στα περιεχόμενά του θα βρείτε έρευνες, απόψεις και συμβουλές ειδικών, ενημέρωση σχετικά με προγράμματα, σεμινάρια και εκθέσεις, χρηστικά θέματα που αφορούν στην επιχειρηματική καθημερινότητα, παρουσιάσεις βιβλίων σχετικών με τον κόσμο των *business* και της επιτυχίας, τα τελευταία νέα της τεχνολογίας, νέα και δημοσιεύσεις επιχειρήσεων.

4. Portal ενημέρωσης για τη γυναίκα επιχειρηματία από την Ευρωπαϊκή Ένωση

Η πύλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στοχεύει στην παροχή κατάλληλων διαδικτυακών συνδέσεων με οργανώσεις, προγράμματα και αντιπροσωπευτικές εκδηλώσεις γυναικών επιχειρηματιών που αφορούν την προώθηση και τη στήριξη του γυναικείου επιχειρηματικού πνεύματος.

5. European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)

Για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημιούργησε το “Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την προώθηση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας”. Έχει μέλη από 30 Ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένων της Ισλανδίας, της Νορβηγίας και της Τουρκίας.

Οι εντεταλμένοι του δικτύου εκπροσωπούν κεντρικές εθνικές κυβερνήσεις και ινστιτούτα με την αρμοδιότητα να προωθήσουν την γυναικεία επιχειρηματικότητα. Στα μέλη του δικτύου παρέχονται συμβουλές, ενίσχυση, πληροφορίες και συνδέσμους επικοινωνίας σχετικά με προγράμματα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Επίσης, βοηθούν για την αναγνώριση και εφαρμογή καλών πρακτικών επιχειρηματικότητας.

6. Γενική Γραμματεία Ισότητας

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας αρμόδιος για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση με τους στόχους που έθεσε η το

Συμβούλιο των Υπουργών της Λισσαβόνας το 2000, καθιστά την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών οικονομικό ζήτημα από την παράμετρο της βελτίωσης της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση και την αγορά εργασίας, ως στοιχείο της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής και κατ' επέκταση των εθνικών οικονομιών των κρατών μελών και ως μέσον εξασφάλισης του αναπτυξιακού της μέλλοντος και της διατήρησης των κοινωνικών της συστημάτων.

Ο στόχος που τέθηκε για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης σε 60% ως το 2010, ως μέσο ανάπτυξης της συνολικής απασχόλησης που χρειάζεται η Ε.Ε. επιπλέον εξασφαλίζει αντιπροσωπευτικότερη συμμετοχή του συνόλου της κοινωνίας σε όλους τους τομείς, επιτυγχάνοντας έτσι ευρύτερη κοινωνική συνοχή. Ειδικότερα, δε, η προώθηση της ίσης πρόσβασης και εξέλιξης των δύο φύλων στην αγορά εργασίας και της επιχειρηματικότητας εξασφαλίζει εν μέρει τη δικαιότερη κατανομή του πλούτου, αλλά και των ανθρωπίνων πόρων, συμβάλλοντας, παράλληλα, στην άμβλυνση του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας.

Παράλληλα, η ανάπτυξη πολιτικών που διευκολύνουν την ένταξη στην αγορά εργασίας γυναικών που ανήκουν σε ειδικές πολιτισμικές ή μειονοτικές ομάδες, πέραν από το σεβασμό της διαφορετικότητας και της πολυπολιτισμικότητας, μειώνει τον κοινωνικό αποκλεισμό σε όφελος της κοινωνικής συνοχής. Η κοινωνική συνοχή είναι με τη σειρά της μοχλός οικονομικής ανάπτυξης. Έτσι, η ισότητα αποκτά και από αυτή την πλευρά οικονομικό, αλλά και πολιτικό ενδιαφέρον.

7. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας και προώθησης γυναικείας επιχειρηματικότητας

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

Οι δραστηριότητες του Κ.Ε.Θ.Ι είναι οι ακόλουθες:

- Διεξαγωγή ερευνών και μελετών για την ισότητα των φύλων.
- Δημοσίευση και έκδοση μελετών, ερευνών και άλλου ενημερωτικού υλικού (έντυπου και οπτικό-ακουστικού).
- Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων δράσης, που προωθούν τους στόχους για την άρση των διακρίσεων κατά των γυναικών.
- Μεταφορά τεχνογνωσίας και εμπειρίας σε θέματα συμβουλευτικής γυναικών για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη.
- Παροχή πληροφοριών για τα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα των φύλων.
- Ανάλυση της ευαισθητοποίησης, της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης ατόμων, ομάδων, φορέων και οργανισμών σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων.
- Λειτουργία πιλοτικών θεσμών που προωθούν καλές πρακτικές υπέρ των γυναικών.
- Προώθηση της αμφίδρομης πληροφόρησης σε θέματα πολιτικής για την ισότητα των φύλων με διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς.
- Υποστήριξη της δικτύωσης και της σύνδεσης φορέων που δραστηριοποιούνται στην προώθηση των γυναικών στην απασχόληση, στην επιχειρηματικότητα και στην κοινωνική ένταξη.
- Διοργάνωση διαλέξεων, ημερίδων και συνεδρίων για την ευαισθητοποίηση των γυναικών και των ανδρών, καθώς και για την υποστήριξη δράσεων.

Οι υπηρεσίες που προσφέρει το Κ.Ε.Θ.Ι:

- Ενημέρωση και πληροφόρηση σχετικά με θέματα που αφορούν στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.
- Διενέργεια μελετών, ερευνών και εκδόσεων στους/στις ενδιαφερόμενους/-ες.

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

Το Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών είναι ένα κίνημα γυναικών επαγγελματιών που 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.

Προγράμματα ενίσχυσης γυναικείας επιχειρηματικότητας

Η επιχειρηματικότητα σε συνδυασμό με τη νέα τεχνολογία, την έρευνα και την καινοτομία διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην εποχή της νέας οικονομίας, συμβάλλοντας καθοριστικά στην δημιουργία απασχόλησης, στην παραγωγικότητα, την ποιότητα και στη δυναμική ανάπτυξη της αγοράς εργασίας.

Η παγκόσμια τάση για ολοένα και αυξανόμενη δημιουργία επιχειρήσεων από γυναίκες φαίνεται να παρατηρείται και στη χώρα μας προσφέροντας απασχόληση και εισόδημα στις ίδιες, αλλά και θέσεις εργασίας και ανάπτυξη στη χώρα. Προκειμένου όμως να διατηρηθεί η δυναμικότητα και να συνεχιστεί η ανάπτυξη, απαιτούνται πολιτικές υποστήριξης.

Τέτοιες πολιτικές αποτελούν τα προγράμματα ενίσχυσης γυναικείας επιχειρηματικότητας που αποσκοπούν στην ανάπτυξη, υποστήριξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών που επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά, αξιοποιώντας τις γνώσεις, την κατάρτιση και τα ταλέντα τους. Οι επιμέρους στόχοι αυτών των προγραμμάτων περιλαμβάνουν υποστηρικτικές δράσεις και, συγκεκριμένα, τεχνική βοήθεια για το σχεδιασμό και την υλοποίηση επιχειρηματικών σχεδίων, ενημέρωση για τις δυνατότητες χρηματοδότησης, παρακολούθηση της νέας επιχείρησης από ειδικούς συμβούλους για κάποια αρχική περίοδο λειτουργίας της και οικονομική ενίσχυση, όπως επιδοτούμενα δάνεια και επιχορηγήσεις, για συγκεκριμένες επιχειρηματικές δαπάνες. Στα πλαίσια αυτού του ενδιαφέροντος εντάσσονται προγράμματα και δράσεις που χρηματοδοτούνται από εθνικά και κοινοτικά κονδύλια.

Τέτοια προγράμματα και δράσεις που βρίσκονται τώρα σε ισχύ είναι τα ακόλουθα:

1. Πρόγραμμα “ Ενίσχυση Επιχειρηματικότητας Γυναικών”

Το πρόγραμμα υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα» (ΕΠΑΝ ΙΙ) 2007-2013 και εντάσσεται στον άξονα προτεραιότητας 2, ο οποίος επιδιώκει την επέκταση της εξωστρεφούς επιχειρηματικότητας ως ισχυρής και ικανής συνθήκης για την παραγωγική αναβάθμιση της χώρας προς αγαθά και υπηρεσίες υψηλής προστιθέμενης αξίας με ενσωμάτωση γνώσης και καινοτομίας με ποιότητα και περιβαλλοντική ευαισθησία. Το πρόγραμμα αποσκοπεί στη διευκόλυνση – μέσω χρηματοδοτικών ενισχύσεων – της ίδρυσης νέων επιχειρήσεων από γυναίκες επιχειρηματίες (Επιχειρηματικότητα Γυναικών) σε όλους σχεδόν τους τομείς επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η Δημόσια Δαπάνη του προγράμματος συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης – ΕΤΠΑ) και το Ελληνικό Δημόσιο.

Ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης (ΕΦΔ) για την Έκδοση της Προκήρυξης είναι η Γενική Γραμματεία Βιομηχανίας – Διεύθυνση Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων. Ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης (ΕΦΔ) για την Αξιολόγηση, Διαχείριση και Παρακολούθηση Υλοποίησης του Προγράμματος είναι ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρών – Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας Ανώνυμη Εταιρεία (ΕΟΜΜΕΧ Α.Ε.) Δικαίωμα συμμετοχής στο πρόγραμμα έχουν γυναίκες που γεννήθηκαν από 01/01/1954 μέχρι και 31/12/1991, είναι άνεργες, μισθωτοί ή ελεύθερες επαγγελματίες που δεν ασκούσαν επιχειρηματική δραστηριότητα από 01/01/2008 έως και την ημερομηνία προδημοσίευσης του προγράμματος (04/03/2009).

Η επιχορήγηση των προτάσεων που θα επιλεγούν θα ανέλθει στο 50% του συνολικού εγκεκριμένου προϋπολογισμού και σε 60% σε νησιά κάτω των 5.000 κατοίκων και σε πυρόπληκτες περιοχές των νομών Ηλείας, Μεσσηνίας, Λακωνίας, Αρκαδίας, Εύβοιας, περιοχή Αιγιαλείας και επιλεγμένες περιοχές των νομών Κεφαλληνίας και Μαγνησίας που έχουν χαρακτηριστεί ως πυρόπληκτες.

Ο συνολικός επιχορηγούμενος προϋπολογισμός της πρότασης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 200.000€ για τις επιχειρήσεις του τομέα της μεταποίησης και του τομέα της ανακύκλωσης / περιορισμού ρύπανσης, τα 100.000€ για τις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών και τουρισμού και τα 80.000€ για τις εμπορικές επιχειρήσεις με κατώτατο όριο για όλες τις περιπτώσεις τα 30.000€.

2. Ανάπτυξη της Γυναικείας Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας – Ενίσχυση Γυναικείας Επιχειρηματικότητας (Δ' Κύκλος)

Στο πλαίσιο των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (ΠΕΠ) του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης 2000 - 2006 υλοποιούνται σήμερα δράσεις για την "Ανάπτυξη της Γυναικείας Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας". Στόχος των δράσεων είναι η παροχή υποστήριξης για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων των γυναικών επιχειρηματιών, καθώς και η διατήρηση και ενίσχυση του ποσοστού απασχόλησης στις γυναικείες επιχειρήσεις. Το πρόγραμμα αυτό εντάσσεται στο Μέτρο 2.8 "Ενθάρρυνση επιχειρηματικότητας ομάδων πληθυσμού" του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ανταγωνιστικότητας του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Η συνολική δημόσια χρηματοδότηση συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) κατά 65% και από το Ελληνικό Δημόσιο κατά 35%. Αποστολή του ΕΤΠΑ είναι η συμβολή στην άμβλυνση των ανισοτήτων όσον αφορά την ανάπτυξη και το βιοτικό επίπεδο μεταξύ των διαφόρων περιφερειών, στη μείωση της καθυστέρησης των λιγότερο ευνοημένων περιφερειών, στη διόρθωση των κυριότερων περιφερειακών ανισοτήτων στην ΕΕ, στην ανάπτυξη και διαρθρωτική προσαρμογή των αναπτυξιακά καθυστερημένων περιφερειών καθώς και στην κοινωνικο-οικονομική ανασυγκρότηση των περιφερειών.

Το πρόγραμμα αποσκοπεί στην ανάπτυξη, υποστήριξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών μέσω χρηματοδοτικών ενισχύσεων για τη δημιουργία νέων και βιώσιμων μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Οι χρηματοδοτικές ενισχύσεις θα χορηγηθούν για την υλοποίηση συγκεκριμένων επιχειρηματικών σχεδίων στους τομείς της Μεταποίησης και τις λοιπές επιλέξιμες δραστηριότητες. Δικαίωμα συμμετοχής στο πρόγραμμα έχουν γυναίκες που γεννήθηκαν από το 1950 μέχρι και το 1987, είναι άνεργες, μισθωτές ή ελεύθερες επαγγελματίες και δεν ασκούσαν επιχειρηματική δραστηριότητα κατά το διάστημα από 01.01.2004 έως και την ημερομηνία προκήρυξης -προδημοσίευσης του προγράμματος. Η επιχορήγηση των προτάσεων που θα επιλεγούν θα ανέλθει στο 50% του συνολικού εγκεκριμένου προϋπολογισμού. Ο συνολικός προϋπολογισμός της πρότασης δεν πρέπει να υπερβαίνει τα 150.000 ΕΥΡΩ για τον τομέα της Μεταποίησης και τα 100.000 ΕΥΡΩ για τις λοιπές επιλέξιμες δραστηριότητες, με κατώτατο όριο για όλες τις περιπτώσεις τα 30.000 ευρώ.

Για το πρόγραμμα ισχύει ο κανόνας για τις ενισχύσεις ήσσονος σημασίας (de minimis), που σημαίνει ότι οι επιχορηγήσεις που δίδονται με τον κανόνα αυτό αθροιστικά σε μια τριετία δεν πρέπει να υπερβούν ανά δικαιούχο τα 100.000 Ευρώ.

3. Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης. Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL ολοκληρώνει τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στα πλαίσια των προηγούμενων Κοινοτικών Πρωτοβουλιών EMPLOYMENT και ADAPT και συμπληρώνει τις υπάρχουσες πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας.

Βασικές αρχές υλοποίησης του Προγράμματος αποτελούν:

- Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις, ως ισχυρές και δεσμευτικές συμφωνίες φορέων με τη μορφή αστικών μη κερδοσκοπικών εταιριών μέσω των οποίων νομιμοποιούνται τα έργα
- Η διακρατικότητα μέσω της ανταλλαγής εμπειριών & τεχνογνωσίας και της ανάπτυξης κοινών δράσεων στα θεματικά αντικείμενα της EQUAL
- Η καινοτομία ως προς τις διαδικασίες και τις μεθόδους, τους στόχους & το περιεχόμενο των ενεργειών
- Η ενδυνάμωση ως ενεργός συμμετοχή των ομάδων στόχου στην επιλογή και υλοποίηση των προτεινόμενων παρεμβάσεων
- Η οριζόντια προσέγγιση στην προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών
- Η ενσωμάτωση (mainstreaming) των καινοτόμων προσεγγίσεων στον κεντρικό κορμό των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση

Τα θεματικά πεδία των προγραμμάτων που υλοποιούνται στα πλαίσια αυτά βασίζονται και αναφέρονται στους πυλώνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση που είναι:

- Η βελτίωση της απασχολησιμότητας
- Η ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος
- Η ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολουμένων
- Η ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες.

-Η υποστήριξη της κοινωνικής & επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.

4. Δράση EQUAL Αριάδνη

Το πρόγραμμα «ΑΡΙΑΔΝΗ, Παραδοσιακή Χειροτεχνία και Αστική Ανάπτυξη» αποτελεί μια ολοκληρωμένη πρωτοβουλία στήριξης και ενδυνάμωσης παραδοσιακών χειροτεχνικών επιχειρήσεων της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης στο πλαίσιο του Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL. Με στόχο την προσαρμογή του κλάδου της παραδοσιακής χειροτεχνίας στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, το πρόγραμμα φιλοδοξεί να συμβάλλει στη ενσωμάτωση της πολιτιστικής και τουριστικής προστιθέμενης αξίας στην επαγγελματική δραστηριότητα, στη δημιουργική και λειτουργική ένταξη της χειροτεχνικής δραστηριότητας στον ευρύτερο αστικό ιστό και στη συστηματοποιημένη διδασκαλία των παραδοσιακών τεχνογνωσιών. Προσβλέπει επίσης στην προώθηση πρότυπων επιχειρηματικών μοντέλων για τις παραδοσιακές χειροτεχνικές επιχειρήσεις, στη διασφάλιση της τοπικής οικονομικής ανάπτυξης, στη διατήρηση της ποιότητας των παραδοσιακών προϊόντων, καθώς και στη συνέχιση των παραδοσιακών επαγγελμάτων μέσα στο διεθνοποιημένο επιχειρηματικό περιβάλλον. Για την επίτευξη των στόχων της ΑΡΙΑΔΝΗΣ έχει αναπτυχθεί ένα δίκτυο συνεργασίας ποικίλων, ως προς τη δράση τους, φορέων που απαρτίζουν το εταιρικό σχήμα του προγράμματος, όπως η Τοπική Αυτοδιοίκηση, ερευνητικοί φορείς, οργανισμοί κατάρτισης, μικρομεσαίες επιχειρήσεις και κοινωνικοί εταίροι.

Οι επιμέρους στόχοι του προγράμματος ΑΡΙΑΔΝΗ είναι:

- Η προσαρμογή των παραδοσιακών χειροτεχνικών επιχειρήσεων στη σύγχρονη ανταγωνιστική αγορά.
- Η προσαρμοστικότητα των παραδοσιακών χειρονακτικών επιχειρήσεων στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον μέσω της ανάπτυξης και της υλοποίησης ολοκληρωμένων και καινοτόμων προγραμμάτων και μοντέλων εκπαίδευσης - κατάρτισης των επαγγελματιών στην επικοινωνιακή χρήση των νέων τεχνολογιών και την προώθηση νέων τεχνικών marketing.
- Η μεταφορά γνώσεων, τεχνογνωσίας και εμπειρίας από πεπειραμένους χειροτέχνες στη νεότερη γενιά παραδοσιακών τεχνιτών μέσω της δημιουργίας ενός Δικτύου Μεντόρων με στόχο τη διάσωση των συγκεκριμένων επαγγελμάτων
- Η επίτευξη ίσων ευκαιριών στα παραδοσιακά χειροτεχνικά επαγγέλματα

- Η προώθηση και η ανάπτυξη στην Αθήνα και Θεσσαλονίκη ενός δικτύου χειρονακτικών επιχειρήσεων που θα βασίζονται την παραγωγή τους σε παραδοσιακές διαδικασίες και τεχνικές με αντίστοιχα πιστοποιημένα προϊόντα
- Η τόνωση του πολιτιστικού τουρισμού στα δύο μεγάλα αστικά κέντρα με τη συνεισφορά των παραδοσιακών εργαστηρίων - μουσείων ως σημεία - σταθμοί σε πολιτιστικές - τουριστικές διαδρομές
- Η εξοικείωση του ευρύ κοινού με τις δυνατότητες εφαρμογής των χειροτεχνικών προϊόντων σε ποικίλες εκφάνσεις της σύγχρονης ζωής
- Η ίδρυση και η βιωσιμότητα μιας ειδικά διαμορφωμένης υπαίθριας αγοράς παραδοσιακών χειροτεχνικών προϊόντων στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη

Το πρόγραμμα ΑΡΙΑΔΝΗ υλοποιείται μέσα από ένα ενδιαφέρον συνονθύλευμα ευρύτερων αξόνων ενεργειών, όπως:

- Διεξαγωγή ερευνών και η εκπόνηση μελετών
- Σχεδιασμός και ανάπτυξη εργαλείων ενίσχυσης της προσαρμοστικότητας
- Πρωτοβουλίες στήριξης των χειροτεχνικών επιχειρήσεων
- Βελτίωση και αναβάθμιση προσόντων προσωπικού των χειροτεχνικών επιχειρήσεων μέσω της κατάρτισης
- Ανάπτυξη μιας εκστρατείας δημοσιότητας, προβολής και ευαισθητοποίησης.

7. Δράση EQUAL Διαπολιτισμική

Κεντρική της δράσης EQUAL Διαπολιτισμική είναι αφενός, η ενδυνάμωση και η ενεργός συμμετοχή, μέσω νέων εφαρμογών εργασίας (τηλεργασία) των ομάδων πληθυσμού (γυναίκες - μητέρες μετανάστριες), που λόγω ιδιαίτερων κοινωνικών συνθηκών που βιώνουν, υφίστανται διακρίσεις αντιμετωπίζοντας πρόσθετα προβλήματα συμμετοχής στην αγορά εργασίας και μη αξιοποίησης των δεξιοτήτων που διαθέτουν και αφετέρου, η «έξυπνη προσαρμογή» των επιχειρήσεων όχι μόνο σε ένα νέο περιβάλλον εργασίας αλλά και σε ένα νέο αγοραστικό κοινό (πολιτισμικά διαφοροποιούμενο καταναλωτικό κοινό που ζει και εργάζεται στην Ελλάδα), μέσω μιας ευαισθητοποιημένης συμπεριφοράς και γνώσης των ιδιαιτεροτήτων διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων πληθυσμού και των καταναλωτικών τους προτύπων.

Οι βασικοί στόχοι του έργου είναι:

- i. η έμφαση σε τομείς της οικονομίας που είναι προσανατολισμένοι στη χρήση

νέων τεχνολογιών, όπως το ηλεκτρονικό εμπόριο

ii. η διαπολιτισμικά ευαίσθητοποιημένη διοίκηση επιχειρήσεων

3.2.4. Τα προβλήματα των γυναικείων επιχειρήσεων-συνεταιρισμών και οι προτεινόμενες λύσεις τους

Η συμβολή των Γυναικείων Επιχειρήσεων είναι ιδιαίτερα σημαντική όσον αφορά την ενεργοποίηση και αξιοποίηση ενός σημαντικού αναπτυξιακού πόρου του γυναικείου εργατικού δυναμικού, αποτελώντας σημαντικό αρωγό των προσπαθειών που καταβάλλονται από εθνικής πλευράς με στόχο την ενδυνάμωση και την ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας. Με άλλα λόγια, η δημιουργία και λειτουργία των γυναικείων επιχειρήσεων αποσκοπούσε και εξακολουθεί να αποσκοπεί στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των γυναικών. Ως σημαντικότερο αποτέλεσμα αυτής της πρωτοβουλίας θεωρείται το αίσθημα ανεξαρτησίας, ικανοποίησης και επιτυχίας που διακατέχει τις γυναικείες αυτές ομάδες (Καλδής κ.ά., 2000).

Οι γυναίκες που αναπτύσσουν επιχειρηματικότητα, αποκτούν κοινωνική καταξίωση, αισθάνονται ικανές και για εργασίες πέραν του νοικοκυριού και αποκτούν μεγαλύτερη οικονομική ανεξαρτησία. Για τον ενεργό ρόλο της γυναίκας στη διαδικασία της τοπικής επιχειρηματικότητας ανάπτυξης υπάρχουν τρεις τουλάχιστον λόγοι:

- Ο πρώτος είναι ιστορικός, δομικός
- Ο δεύτερος έχει να κάνει με τη γυναικεία ιδιοσυγκρασία και τη λειτουργία της μέσα στη μικρότερη κοινωνική ομάδα αμέσως μετά την οικογένεια
- Ο τρίτος εντοπίζεται στις μελλοντικές τάσεις νέων μορφών εργασίας (ευέλικτη εξειδίκευση)

Η ενδυνάμωση και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί τον κεντρικό στόχο για την επίτευξη μιας πραγματικά αναπτυξιακής οικονομικής πολιτικής, όπως προείπαμε. Στο πλαίσιο, λοιπόν, αυτό αναπτύσσονται θετικές δράσεις και πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο, για την προώθηση ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην ανέλιξη της επαγγελματικής ιεραρχίας και στην ανάληψη θέσεων ευθύνης, καθώς και για την παροχή υπηρεσιών με σκοπό τη διευκόλυνση ανδρών και γυναικών για την εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Μέσα από την υλοποίηση θετικών δράσεων αλλά και την τόνωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, χωρίς, όμως, η συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματική

δραστηριότητα να θεωρείται, σε καμία περίπτωση ακόμα, ισότιμη με την αντίστοιχη των ανδρών.

Η μελέτη του κοινωνικού ρόλου των δύο φύλων γενικότερα, αλλά και των έμφυτων περιορισμών που παρατηρούνται σε διάφορους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας ειδικότερα, έχουν οδηγήσει στην επισήμανση εμποδίων-ανασταλτικών παραγόντων για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Οι ορατοί ή –πιο συχνά- αόρατοι φραγμοί πηγάζουν από στερεοτυπικές αντιλήψεις για την ικανότητα ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας από γυναίκες. Ειδικότερα, ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε “ανδρικά” και “γυναικεία”, καθώς και η αντίληψη περί ασυμβίβαστου της επιχειρηματικότητας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και τη “θηλυκή εικόνα” της γυναίκας εξακολουθούν να αποτελούν χαρακτηριστικά φαινόμενα, που αναδεικνύουν το συντηρητισμό της ελληνικής κοινωνίας σε πολλά πεδία της καθημερινής ζωής. Συνεπώς, ο “εγκλωβισμός” των γυναικών σε στερεοτυπικούς ρόλους που αναπαράγονται από γενιά σε γενιά αποτελεί το γενικό πλαίσιο αποθάρρυνσής τους για την ανάπτυξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, μέσα από το οποίο προκύπτουν επιμέρους-συγκεκριμένοι φραγμοί.

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

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

Επιπλέον, η έλλειψη προτύπων ρόλων (role models) στον επιχειρηματικό χώρο θεωρείται κύριος ανασταλτικός παράγοντας για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες. Το φαινόμενο της αυτο-απασχόλησης και της

επιχειρηματικότητας ανατροφοδοτείται σε κάποιο σημείο από την επιχειρηματική νοοτροπία και αποτελεσματικότητα που προκύπτει από τα παραδοσιακά επιχειρηματικά πρότυπα. Για παράδειγμα, το γεγονός ότι τα παιδιά που έχουν γονείς αυτοαπασχολούμενους εμφανίζουν μεγαλύτερη κινητικότητα για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, παρουσιάζει με σαφήνεια τη σημασία των προτύπων για τη διαμόρφωση θετικής ή αρνητικής στάσης απέναντι στην επιχειρηματικότητα ως πιθανή μορφή απασχόλησης.

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

Ένα, επιπλέον, ζωτικής σημασίας πρόβλημα – εμπόδιο για την έναρξη και την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί η έλλειψη κεφαλαίου τόσο οικονομικού όσο και γνωστικού. Ειδικότερα, σε ότι αφορά το οικονομικό κεφάλαιο, οι γυναίκες δυσκολεύονται να το συγκεντρώσουν, αφενός επειδή οι οικογενειακές υποχρεώσεις υποχρεώνουν τη γυναίκα να εργαστεί σε κλάδους που παρέχουν χαμηλότερο εισόδημα και αφετέρου επειδή αποφεύγουν τις μεγάλες δανειακές υποχρεώσεις. Όμως ακόμη και όταν οι γυναίκες καταφέρνουν να συγκεντρώσουν κεφάλαιο, συνήθως το ύψος του τις οδηγεί σε δραστηριότητες με χαμηλές αναπτυξιακές δυνατότητες.

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

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

Τέλος, η έλλειψη γνωστικού κεφαλαίου αποτελεί βασικό εμπόδιο για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Βέβαια, κάνοντας λόγο για γνωστικό κεφάλαιο δεν εννοούμε το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, αλλά κυρίως τη μη επαρκή εξοικείωση των γυναικών στις νέες μεθόδους διοίκησης και παραγωγής.

Ειδικότερα, η έλλειψη εξειδικευμένης κατάρτισης σε συνδυασμό με την ελλιπή πρόσβαση στην πληροφόρηση για προγράμματα, επιδοτήσεις και νέες μεθόδους διοίκησης και οργάνωσης της επιχείρησης, αποτελούν παράγοντες που επιδρούν σημαντικά στην αποδυνάμωση της επιχειρηματικότητας των γυναικών.

Όσον αφορά τους γυναικείους αγροτουριστικούς και αγροβιοτεχνικούς συνεταιρισμούς, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν είναι κυρίως η περιορισμένη συμμετοχή νέων, οι δυσκολίες συνεργασίας, τα προβλήματα οργάνωσης και διαθεσιμότητας κεφαλαίων και η αδυναμία προβολής και διαφήμισης των προϊόντων ή υπηρεσιών.

Μία λύση για το μέλλον, την οποία θα μπορούσαν να προωθήσουν τα πιθανά προγράμματα κατάρτισης, είναι οι γνώσεις για την οργάνωση παραγωγής, την προώθηση (marketing) προϊόντων και την απευθείας διάθεσή τους (catering) σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, καθώς και τη χρήση Η/Υ.

Αναλυτικότερα οι προτεινόμενες λύσεις είναι:

- Οι μελλοντικοί επιχειρηματίες θα πρέπει να αποκτήσουν ικανότητες οργάνωσης της επιχείρησής τους και ανταπόκρισης σε τυχόν ευκαιρίες και κινδύνους που εμφανίζονται, χωρίς να χρειάζονται συνεχή επίβλεψη και συνδρομή από κρατικούς και λοιπούς φορείς.
- Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα θα πρέπει να λάβουν τα στοιχεία εκείνα που θα τους καταστήσουν ικανούς να εξασφαλίσουν αγορές για τα αγαθά και τις υπηρεσίες τους. Δεν αρκεί να αναδιοργανωθεί η επιχειρηματική βάση της περιοχής, αλλά θα πρέπει αυτή η αλλαγή να φέρει και αποτελέσματα.
- Απαραίτητη είναι και η εκπαίδευση στη χρήση του Ηλεκτρονικού Υπολογιστή και του Διαδικτύου, των δύο δηλαδή σύγχρονων εργαλείων κάθε επιχειρηματία. Οι γνώσεις χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή βοηθούν πρώτα από όλα στην καλύτερη οργάνωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, αλλά και στο ότι ο επιχειρηματίας μπορεί να αναλάβει μόνος του πια τη γραμματειακή υποστήριξη της επιχείρησής του.
- Οι γνώσεις της χρήσης του διαδικτύου επιτρέπουν στον επιχειρηματία να ενημερώνεται για όλα τα παραπάνω θέματα, για τις προτιμήσεις της αγοράς, για νέες

βελτιώσεις και ιδέες που αναπτύσσουν οι ανταγωνιστές του κ.τλ. Βλέποντας και συγκρίνοντας μπορεί να βελτιώσει τη δική του επιχείρηση και να αυξήσει την ανταγωνιστικότητά της, ενώ μπορεί, επίσης, να κάνει περισσότερο γνωστά τα προϊόντα του και τις υπηρεσίες του στο ευρύ κοινό.

- Μπορεί να προσφερθούν στους ενδιαφερόμενους κάποια απλά μαθήματα οικονομικής θεωρίας, ώστε να μπορούν να παρακολουθούν και να κατανοούν τις εξελίξεις της αγοράς, σε τοπικό και διεθνές επίπεδο και να σχεδιάζουν κατάλληλα τις δικές τους επιχειρηματικές κινήσεις, για να μη βρεθούν σε κατάσταση στασιμότητας και οικονομικής δυσχέρειας. Έτσι, η δημιουργία ισχυρών εμπορικών ονομάτων, η σωστή διαφήμιση και προώθηση των προϊόντων, η δημιουργία αποθεματικών, η εισαγωγή καινοτομιών τόσο στα ίδια τα προϊόντα όσο και στη διαδικασία παραγωγής είναι θέματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη, αν η βασική επιδίωξη είναι η εξασφάλιση πραγματικής βιωσιμότητας των επιχειρήσεων και των συνεταιρισμών.

- Επιπλέον, θα πρέπει, ακόμα, να ληφθεί μέριμνα για τη βελτίωση της επαγγελματικής ικανότητας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και στους συνεταιρισμούς, ώστε να προσφέρουν υπηρεσίες ποιότητας στους πελάτες τους και να μπορούν, έτσι, να ανταγωνισθούν άλλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα τόσο στο εσωτερικό της χώρας όσο και έξω.

Παραπάνω αναφέραμε τα μειονεκτήματα, υπάρχουν άραγε καθόλου πλεονεκτήματα;

Βεβαίως, παρά όλα τα μειονεκτήματα που μπορεί κανείς να εντοπίσει στη λειτουργία των συνεταιρισμών, υπάρχουν και κάποια αδιαμφισβήτητα πλεονεκτήματα. Οι τιμές των παραγόμενων προϊόντων είναι καλές, το ίδιο και η ποιότητά τους. Επιπρόσθετα, οι συνεταιρισμοί είναι οι πλέον κατάλληλοι να ανταποκριθούν στις επιθυμίες των σύγχρονων καταναλωτών για επιστροφή στην παράδοση, για εναλλακτικά προϊόντα και δραστηριότητες και κυρίως, για την παραγωγή φυσικών και υγιεινών προϊόντων.

Γενικώς, η αφοσίωση των μελών των συνεταιρισμών, στις συγκεκριμένες δραστηριότητες που αναπτύσσουν, οδηγεί πραγματικά σε αξιόλογα αποτελέσματα για τη δημιουργία ευέλικτων αγορών στον αγροτικό χώρο, που συμβάλλουν στην κοινωνική και οικονομική ανέλκυση της τοπικής κοινωνίας. Είναι, επομένως, σημαντικό οι συνεταιρισμοί να εξασφαλίσουν τη βιωσιμότητά τους, αφενός μέσω της προσέλκυσης νέων σε ηλικία μελών με καλό επίπεδο εκπαίδευσης και αφετέρου

μέσω της κατάλληλης κατάρτισης των υπαρχόντων μελών των συνεταιρισμών με τη χρησιμοποίηση συστηματικά της νέας τεχνολογίας.

3.2.5. Βιώσιμες γυναικείες επιχειρήσεις-συνεταιρισμοί

Στην Ελλάδα διαφαίνονται δυνατότητες εξέλιξης των αγροτουριστικών, αγροβιοτεχνικών και αγροοικοτεχνικών συνεταιρισμών μέσω επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.

Πιθανοί τρόποι για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι οι παρακάτω:

- ✓ Ενεργή συμμετοχή όλων των μελών των Συνεταιρισμών στις δραστηριότητες και στις αποφάσεις, που αφορούν την πορεία των συνεταιρισμών
- ✓ Δημιουργία και προσφορά νέων αγροτουριστικών υπηρεσιών, ώστε να προσελκύσουν και άλλους επισκέπτες με πιο απαιτητικές προτιμήσεις. Ακόμη και τα ήδη προσφερόμενα προϊόντα πρέπει να είναι της ανώτερης δυνατής ποιότητας
- ✓ Προβολή της τοπικής παράδοσης και ανάδειξης της απaráμιλλης ομορφιάς της ελληνικής υπαίθρου
- ✓ Καλύτερη οργάνωση και επιχειρηματική διαχείριση των συνεταιρισμών, ώστε οι δραστηριότητες των γυναικών να αποδίδουν καρπούς

Επιπλέον, η επιχορήγηση που δίδεται για τη δημιουργία αγροτουριστικών, αγροβιοτεχνικών και αγροοικοτεχνικών μονάδων από τους διάφορους φορείς που ασχολούνται με το θέμα αυτό, πρέπει να εγκρίνεται ύστερα από διασφάλιση των ακόλουθων προϋποθέσεων.

- Να προηγείται σημαντική έρευνα και τεκμηρίωση τόσο για την επιλογή της τοποθεσίας όσο και για τις προϋποθέσεις βιωσιμότητας μιας τέτοιας επιχείρησης
- Να δημιουργείται η αναγκαία υποδομή, που να ανταποκρίνεται σε όλους τους κανόνες της σύγχρονης φιλοξενίας, ασφάλειας και υγιεινής, διαφορετικά οι επισκέπτες κινδυνεύουν να απογοητευθούν και η όλη προσπάθεια ενδέχεται να καταρρεύσει
- Να προηγείται παρακολούθηση ειδικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε πρακτικά θέματα τουριστικής φιλοξενίας, επιχειρηματικού μάρκετινγκ και μάρκετινγκ, από τα άτομα που πρόκειται να ασχοληθούν με αγροτουριστικές επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από το μορφωτικό τους επίπεδο

- Να αναδεικνύεται ο αναγκαίος σεβασμός προς τον αρχιτεκτονικό και το φυσικό περίγυρο
- Να γίνεται παρακολούθηση από τον Ε.Ο.Τ., ώστε να διασφαλισθεί η συμμόρφωση και η τήρηση σε συγκεκριμένες προδιαγραφές τουριστικής ποιότητας που τέθηκαν για την αγροτουριστική επιχείρηση

Η τήρηση των ανωτέρω είναι δυνατόν να αποτελέσει ένα πολύ σημαντικό και επιτυχές βήμα στην εξελικτική πορεία των Αγροτουριστικών και Αγροβιοτεχνικών Συνεταιρισμών και Επιχειρήσεων για λόγους τόσο κοινωνικούς και οικονομικούς, όσο και πολιτισμικούς. Όσον αφορά τους κοινωνικούς λόγους, οι γυναίκες – μέλη μπορεί να αποκτήσουν κοινωνική και οικογενειακή αναγνώριση, καθώς και προσωπικά ενδιαφέροντα, να γίνουν αυτόνομες και να αναπτύξουν τόσο τις διαπροσωπικές τους σχέσεις όσο και την υπευθυνότητά τους. Επιπλέον, σχετικά με τους οικονομικούς λόγους μπορεί να έχουν περισσότερα οικονομικά οφέλη και να αποκτήσουν συνυπευθυνότητα, επαγγελματική ταυτότητα, επαγγελματικές γνώσεις, καθώς και επαγγελματική εμπειρία. Τέλος, μπορεί να διατηρηθεί και να αναδειχθεί η πολιτισμική κληρονομιά, ενώ παράλληλα να αυξηθεί το ποσοστό παραμονής των γυναικών στον αγροτικό χώρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Συμπεράσματα

Ανακεφαλαιώνοντας σε αυτή την εργασία είδαμε ότι ο ρόλος των γυναικών στον εργασιακό χώρο είναι σημαντικός και συμβάλλουν στην εθνική οικονομία είτε με την προσωπική τους εργασία είτε μέσω της δημιουργίας πετυχημένων και βιώσιμων επιχειρήσεων-συνεταιρισμών.

Ενδεικτικά, στην Αμερική, ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών αυξήθηκε κατά 78% από το 1994-2002 και στην Ευρώπη την προηγούμενη δεκαετία το ποσοστό της γυναικείας επιχειρηματικότητας κυμαινόταν στο 20-30%. Σύμφωνα με την Παγκόσμια Έκθεση του GEM για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, οι γυναίκες αποτελούν το 1/3 του συνόλου όσων εμπλέκονται σε επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Συγκεκριμένα, η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα εξακολουθεί να κινείται σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη. Ειδικότερα, το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων γυναικών το 2005 δεν ξεπερνούσε το 21%. Ωστόσο, δεν μπορεί να παραληφθεί ότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα προόδου. Συγκεκριμένα, το 2000 καταγράφηκαν στην Ελλάδα 40.000 γυναικείες επιχειρήσεις, ενώ το 1993 ο αντίστοιχος αριθμός ήταν 18.400. Η Έκθεση του WES για το 2006 αναφέρει ότι το 2003 υπήρχαν 335.000 Ελληνίδες που είχαν αναπτύξει επιχειρηματική δραστηριότητα σημειώνοντας παράλληλα και την έντονη διαφοροποίηση με τον αντίστοιχο πληθυσμό για τους άνδρες.

Όμως παρά τις αυξητικές τάσεις που παρατηρούνται στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, εξακολουθεί να είναι ευδιάκριτη η έντονη διαφοροποίηση στα ποσοστά επιχειρηματικότητας ανδρών και γυναικών, η οποία μάλιστα είναι ανάλογη με το ύψος του εισοδήματος της κάθε χώρας. Ειδικότερα, στην ίδια Έκθεση, επισημαίνεται ότι στην ομάδα των χωρών υψηλού εισοδήματος το ποσοστό των ανδρών επιχειρηματιών είναι σχεδόν διπλάσιο από το αντίστοιχο των γυναικών. Επιπλέον, σε καμία χώρα οι γυναίκες δεν εμφανίζονται πιο δραστήριες στην έναρξη μιας επιχείρησης, εκτός από τις Φιλιππίνες και τη Μαλαισία, όπου το ποσοστό τους είναι υψηλότερο από των ανδρών.

Όσον αφορά τα προσωπικά χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών, η παγκόσμια Έκθεση του GEM αναφέρει ότι οι τελευταίες έχουν την τάση να είναι λιγότερο αισιόδοξες και να έχουν χαμηλότερη αυτοπεποίθηση και πιο έντονο το φόβο

της αποτυχίας σε σχέση με τους άνδρες επιχειρηματίες, ένα φαινόμενο που, πιθανώς, συνδέεται με τις επικρατούσες κοινωνικές προκαταλήψεις.

Είναι, λοιπόν, γεγονός ότι υπάρχουν πολλές δυσκολίες για τις γυναίκες, όπως π.χ. στα θέματα ισότητας στον επαγγελματικό χώρο, στην προσπάθεια να ισορροπήσουν τις απαιτήσεις της οικιακής και εξω-οικιακής απασχόλησης ή/και τα ιδιαίτερα προσόντα που πρέπει να διαθέτει κάποιος για να μπορέσει να βρει εργασία ή να ξεκινήσει τη δική του επιχείρηση.

Παρ' όλες τις δυσκολίες που μπορεί κανείς να εντοπίσει, οι γυναίκες που επιθυμούν να εργαστούν ή να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση θα πρέπει γνωρίζουν ότι υπάρχουν υποστηρικτικοί μηχανισμοί για να τους βοηθήσουν σε αυτήν την προσπάθειά τους. Οι γυναίκες που θα καταφέρουν να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους, θα αποκτήσουν κοινωνική και οικογενειακή αναγνώριση και θα συμβάλουν στην αναβάθμιση της ποιότητας της οικογενειακής τους ζωής.

Είναι, επομένως, σημαντικό για την επιτυχία των στόχων τους τα εξής:

- Να ζητήσουν την υποστήριξη από το κοινωνικό τους περιβάλλον για τις επαγγελματικές τους ανησυχίες.
- Να διερευνήσουν τις υπάρχουσες δραστηριότητες στην αγορά που αφορούν τις επιλογές τους, π.χ. υπάρχει ζήτηση για απασχόληση ή ανάπτυξη δραστηριοτήτων για το αντικείμενο που τους ενδιαφέρει;
- Να διερευνήσουν αν υπάρχουν επιχορηγήσεις για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων που τους ενδιαφέρουν, π.χ. υπάρχει επιχορήγηση για να ξεκινήσουν ένα αγροτουριστικό κατάλυμα; Ποιες είναι οι προϋποθέσεις επιχορήγησης;
- Να διερευνήσουν, αν υπάρχει δυνατότητα παρακολούθησης ειδικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε πρακτικά θέματα που τους ενδιαφέρουν.

Γενικότερα, όταν προηγείται έρευνα πριν από κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα, οι προϋποθέσεις για επιτυχία των στόχων είναι πολύ πιο σίγουρη.

Συνοψίζοντας, καταλήγουμε στο ότι οι τάσεις και τα χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας, και ιδιαίτερα της γυναικείας επιχειρηματικότητας, σε συνδυασμό με τα εμπόδια και τις δυσκολίες που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες που αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα, όπως αυτά

παρουσιάστηκαν σε προηγούμενες ενότητες, έχουν αποτελέσει αντικείμενο μελέτης για το σχεδιασμό ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στο χώρο των επιχειρήσεων στερεί από τις ίδιες τα οφέλη που θα μπορούσαν να προκύψουν από τη διοίκηση μιας επιχείρησης, και ταυτόχρονα σημαίνει μεγάλη απώλεια κερδών για την οικονομία της κάθε χώρας χωριστά αλλά και της Ευρώπης συνολικά.

Στη συνέχεια θα απαριθμήσουμε τα βασικότερα εμπόδια υστέρησης των γυναικείων επιχειρήσεων (όπως αυτά προαναφέρθηκαν), έτσι ώστε να προτείνουμε πολιτικές ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι οι βασικότερες αιτίες υστέρησης των γυναικείων επιχειρήσεων εντοπίζονται στους παρακάτω παράγοντες:

1. Στην έλλειψη αυτοπεποίθησης των γυναικών να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση. Οι περισσότερες αποφασίζουν να ιδρύσουν μια επιχείρηση μεταξύ 36 και 45 ετών.
2. Στην αδυναμία συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
3. Στην έλλειψη επαγγελματικού προσανατολισμού.
4. Στην ελλιπή πρόσβαση στην πληροφόρηση σε συνδυασμό με την ελλιπή δικτύωση των γυναικών (lobbying). Αυτό συνεπάγεται μειωμένη ενημέρωση σε ότι αφορά προγράμματα, επιδοτήσεις και γενικότερα νέες μεθόδους που στοχεύουν στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.
5. Στην αδυναμία εξεύρεσης κεφαλαίων για τη χρηματοδότηση της επιχείρησης. Αν προστεθεί σε αυτό και η αποφυγή από πλευράς των γυναικών μεγάλων δανειακών υποχρεώσεων, γίνεται αντιληπτός ο λόγος επιχειρηματικής αδρανοποίησης τους.

Παρόλα αυτά, είναι απαραίτητο να συνεχιστεί με μεγαλύτερους ρυθμούς η στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας με προγράμματα και δράσεις που θα δίνουν κίνητρα για την δημιουργία Γυναικείων Επιχειρήσεων.

Λόγω των παραπάνω δυσκολιών, θα προτείνουμε οι **πολιτικές ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας** να στρέφονται γύρω από δύο άξονες. Αυτοί είναι η εκπαίδευση και η νομοθεσία.

Αναφορικά με την **εκπαίδευση**, οφείλουμε να επισημάνουμε τον ανεπαρκή επαγγελματικό προσανατολισμό που προσφέρεται στους νέους στο επίπεδο της

δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Γίνονται προσπάθειες τα τελευταία χρόνια για την αλλαγή αυτής της κατάστασης με την εισαγωγή μαθημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού στα περισσότερα ανώτατα ιδρύματα, ωστόσο αυτό που δεν φαίνεται να έχει αντιμετωπιστεί σοβαρά είναι ο προσανατολισμός αυτών των προγραμμάτων ειδικά στις γυναίκες.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αντιμετωπιστούν κάποιες ειδικές πλευρές του ζητήματος που αφορούν τη γυναικεία επιχειρηματική δραστηριοποίηση, όπως για παράδειγμα να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή τόσο στην προσέλκυση μαθητριών-φοιτητριών σε αυτά τα μαθήματα όσο και στην επισήμανση πλευρών της επιχειρηματικής προοπτικής που έχουν ιδιαίτερη σχέση με το γυναικείο φύλο.

Επιπροσθέτως πρέπει να αναπτυχθούν στρατηγικές δια βίου μάθησης, ανάπτυξη και βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα συστήματα αυτά αποτελούν βασικά εργαλεία άσκησης πολιτικών για την αγορά εργασίας. Η οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, ενδεχομένως από φορείς που ήδη λειτουργούν για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας, θα δώσουν ώθηση στις Ελληνίδες που έχουν την προδιάθεση να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά, αλλά αισθάνονται ότι υστερούν σε γνώσεις και δεξιότητες. Ας σημειωθεί ότι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό τέτοιων προγραμμάτων πρέπει να είναι η περιφερειακή τους διασπορά, έτσι ώστε να είναι όσο το δυνατόν προσβάσιμα στο μεγαλύτερο μέρος του γυναικείου Ελληνικού πληθυσμού.

Αναφορικά με τον άξονα **νομοθεσία – οικονομία**, βασικές προτεραιότητες θα πρέπει να δοθούν στα παρακάτω:

- i.** Δημιουργία φιλικού και ευέλικτου επιχειρηματικού περιβάλλοντος με ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και απλούστευση των σχετικών διαδικασιών.
- ii.** Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στον τομέα της Έρευνας και Καινοτομίας.
- iii.** Διάγνωση δυνατών και αδύνατων ρυθμιστικών, διοικητικών και οργανωτικών σημείων που εμπλέκονται στη σύσταση και λειτουργία επιχειρήσεων.
- iv.** Πρόταση και ανάπτυξη απλουστεύσεων για τη διαδικασία σύστασης και λειτουργίας επιχειρήσεων.
- v.** Βελτίωση επιχειρηματικότητας μέσω άρσης θεσμικών, διοικητικών και οργανωτικών εμποδίων που δυσχεραίνουν την επιχειρηματική δραστηριότητα.

- vi.** Μείωση των διοικητικών επιβαρύνσεων στον τομέα εποπτείας της επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- vii.** Στήριξη των υφιστάμενων γυναικείων επιχειρήσεων για την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, την υιοθέτηση καινοτομιών, την προώθηση της εξωστρέφειας και τη δικτύωσή τους με συμβουλευτικές υπηρεσίες.
- viii.** Ενίσχυση πρωτοβουλιών των γυναικών ειδικότερα σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο στους κλάδους του τουρισμού και της παραγωγής πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών.
- ix.** Ειδική αναφορά της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε διαφημιστική εκστρατεία.

Τέλος, όπως είναι ευρέως γνωστό, στην σημερινή εποχή οι συνθήκες που επικρατούν αποτελούν τροχοπέδη για την υλοποίηση όλων όσων αναφέραμε στην προηγούμενη παράγραφο. Όμως, δεν παύουμε να ελπίζουμε στις Ελληνίδες, οι οποίες με τη φαντασία και τις ρεαλιστικές τους επιδιώξεις, τη δημιουργικότητα και τον δυναμισμό που διαθέτουν, μπορούν να γίνουν επιτυχημένες επιχειρηματίες και να κατακτήσουν μια από τις πρώτες θέσεις επιτυχίας στις διεθνείς συγκρίσεις, διαδραματίζοντας έτσι ένα σπουδαίο ρόλο στις οικονομικές και πολιτικές εξελίξεις της χώρας μας αλλά και παγκοσμίως.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πληροφορίες για τις πρόσφατες συζητήσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την ισότητα των φύλων:

«Η ισότητα των φύλων ακόμη στην αναμονή Δικαιώματα της γυναίκας / Ισότητα των ευκαιριών. Οι γυναίκες σήμερα αντιπροσωπεύουν το 52% του πληθυσμού της Ευρώπης. Αντιμετωπίζουν ωστόσο πολλές διακρίσεις, κυρίως στην αγορά εργασίας. Οι ευρωβουλευτές προέβησαν στην ίδια διαπίστωση: οι γυναίκες δεν κατέχουν επαρκώς υψηλές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων και των κοινοβουλευτικών εδράνων! Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών βρίσκεται υπό συζήτηση στην αρμόδια κοινοβουλευτική επιτροπή. Τι συμβαίνει στην Ευρώπη στις μέρες μας;

Τα στατιστικά στοιχεία που υπάρχουν σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποδεικνύουν ότι οι περισσότερες διακρίσεις κατά των γυναικών σημειώνονται στην αγορά εργασίας. Σημαντικές διαφορές. Στην Ευρώπη, οι γυναίκες έχουν κατά μέσο όρο λιγότερες αρμοδιότητες από τους άνδρες (μόλις το 1/3 των ανώτερων στελεχών είναι γυναίκες και 1/3 επιχειρηματίες), λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό για την ίδια δουλειά (διαφορά ύψους 15% μεταξύ του μισθού ενός άνδρα και μιας γυναίκας) και είναι άνεργες σε μεγαλύτερο ποσοστό (9,6% από αυτές ψάχνουν για δουλειά, σε αντίθεση με ποσοστό 7,6% για τους άνδρες). Είναι επίσης δυσκολότερο για τις γυναίκες να επιτύχουν την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.

Οι διαφορές αυτές που υφίστανται μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι επιζήμιες για την κοινωνική συνοχή, την απασχόληση και την ανάπτυξη στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Ευρώπη ζητά περισσότερη ισότητα:

Σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο, η αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι θεμελιώδης. Το άρθρο 141 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης διασφαλίζει την ισότητα των αμοιβών των ανδρών και των γυναικών. Βάσει του άρθρου αυτού, η Ευρωπαϊκή Ένωση επιχειρεί εδώ και 30 χρόνια να μειώσει τις διακρίσεις μεταξύ φύλων.

Χρειάζεται όμως ακόμη πολλή δουλειά μέχρι να επιτευχθεί κάτι τέτοιο, κυρίως σε θέματα που άπτονται της απασχόλησης: σύμφωνα με τη λεγόμενη «στρατηγική της Λισαβόνας», που αποφασίστηκε το 2000, στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι να

εργάζεται το 60% των Ευρωπαίων γυναικών. Σήμερα όμως το αντίστοιχο ποσοστό αγγίζει μόνο το 55,7%. Τον Ιούλιο του 2006 υιοθετήθηκε μια νέα κοινοτική οδηγία, η οποία συγκεντρώνει σε ένα μόνο κείμενο 7 προηγούμενες οδηγίες και διέπει: την πρόσβαση των γυναικών στην εργασία – και την προαγωγή – καθώς και την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του μισθού και την κοινωνική ασφάλιση.

Το 2006 το Κοινοβούλιο έκανε έκκληση για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε υψηλές θέσεις. Στο ψήφισμά τους σχετικά με την ισότητα γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι ευρωβουλευτές τονίζουν την απαραίτητη ισορροπία που πρέπει να υπάρχει μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και ενθαρρύνουν την καλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών στα εκλογικά σώματα.

Σημειώνεται ότι το 2007 θα αρχίσει να λειτουργεί ένα νέο Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, το οποίο θα εδρεύει στη Λιθουανία. Στόχος του θα είναι η προώθηση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων και η ευαισθητοποίηση του κοινού επί του θέματος. Το ινστιτούτο αυτό θα συγκεντρώνει, θα αναλύει και θα διαβιβάζει σχετικές πληροφορίες, θα διοργανώνει συναντήσεις των εμπειρογνομόνων και θα αναπτύσσει μεθοδολογικά εργαλεία.

Ο χάρτης πορείας 2006-2010

Στις 24 Ιανουαρίου του 2007, η κοινοβουλευτική επιτροπή που άπτεται των ανθρωπίνων δικαιωμάτων συζήτησε για το «χάρτη πορείας για την ισότητα ανδρών και γυναικών» που έχει προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και ενέκρινε την έκθεση που συνέταξε η ευρωβουλευτής Amalia Sartori, από την Ομάδα του Ευρωπαϊκού Λαϊκού Κόμματος και των Ευρωπαίων Δημοκρατών.

Ο χάρτης πορείας προτείνει έξι τομείς προτεραιότητας για την περίοδο 2006-2010, μεταξύ των οποίων η οικονομική ανεξαρτησία μεταξύ γυναικών και ανδρών, η ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής και η ίση αντιπροσώπευση των δύο φύλων στη λήψη αποφάσεων.

Για την κα. Sartori, κάθε κράτος μέλος θα πρέπει να διορίσει, σε κρατικό επίπεδο, μία γυναίκα υπεύθυνη για την ισότητα των δύο φύλων (μία «κυρία Λισαβόνα»), προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής της Λισαβόνας για υψηλά ποσοστά απασχόλησης στην Ευρώπη.

Η Ιταλίδα εισηγήτρια κάλεσε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναθεωρήσει τις υπάρχουσες πολιτικές σχετικά με την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και

επαγγελματικής ζωής και πιο συγκεκριμένα, να εγγυηθεί ότι τα έξοδα μητρότητας δε θα επιβαρύνουν την εταιρία, αλλά την εκάστοτε κοινότητα ως σύνολο, να βελτιώσει την πρόσβαση των γυναικών που είναι παράλληλα μητέρες σε υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών τους, να καταστήσει υποχρεωτική μία πρώτη μορφή άδειας για τους πατέρες.

Τέλος, το 2007 αποτελεί το Ευρωπαϊκό Έτος Ισότητας των Ευκαιριών για Όλους, δηλαδή μία καλή αρχή για να αλλάξουν τα πράγματα όσον αφορά την ισότητα των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας!»

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βουτυράς Στ. (1981), Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία, Για μια σύγχρονη Κοινωνική Πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας, Αθήνα.
- Γαλατά Β. (1996), Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, Ι.Ν.Ε. (2), Εκπαίδευση – Κατάρτιση, Φεβρουάριος 1996.
- Γιδαράκου Ι. (1996), «Πολυδραστηριότητα Αγροτισσών. Νέοι ρόλοι τους στην ύπαιθρο-Νέες αναγκαιότητες», 4ο Πανελλήνιο Συνέδριο Αγροτικής Οικονομίας, Θεσσαλονίκη.
- Δουλκέρη Τ. (1994), Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Αθήνα: Παπαζήση.
- Θεοδοροπούλου Ε., Τσουραπάς Α., Φιλοπούλου Μ., Κουρούνη Ε. (1998), Ευρωπαϊκά Προγράμματα για την Προώθηση της Απασχόλησης, Εκδόσεις του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, Αθήνα.
- Θεοδοροπούλου Ε. (2000), «Το Προφίλ της Οικογένειας της Ελληνικής Υπαιθρου», Ημερίδα για τις Όψεις της σύγχρονης οικογένειας: Διαπολιτισμική και ψυχολογική προσέγγιση του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου, Αθήνα: εκδόσεις Χαροκοπείου Πανεπιστημίου.
- Θεοδοροπούλου Ε. (2007), Αγροτική Οικιακή Οικονομία, Αθήνα: εκδόσεις Χαροκοπείου Πανεπιστημίου.
- Λαΐου-Αντωνίου Χ. (1995), Μελέτη σκοπιμότητας αγροτουρισμού και εναλλακτικών μορφών τουρισμού στην επαρχία της Σητείας, Ο.Α.Σ. Α.Ε. και LEADER I, Αθήνα.
- Μαράτου-Αλιπράντη Λ. (1999), Η οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές, Ε.Κ.Κ.Ε., Αθήνα.
- Μουσούρου Λ. (1993), Γυναίκα και Απασχόληση. Δέκα ζητήματα, Αθήνα: Gutenberg.
- Παπαρζή Ν., Ε. & Μ. Γιαννακούρου (2003), «Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα», Μελέτες προς τιμήν του Καθηγητή Α. Λάζαρη, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Νικολαΐδου Μ. (1975), «Η εργαζόμενη γυναίκα στην Ελλάδα», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 25 Γ' τετραμήνου, Αθήνα: εκδόσεις Ε.Κ.Κ.Ε.
- Νταντάμη Β. (2005), Γυναικείοι Αγροτουριστικοί & Αγροβιοτεχνικοί Συνεταιρισμοί και η Προσφορά τους στην Τοπική Ανάπτυξη, (διπλωματική εργασία), Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

- Συμεωνίδου Χ. (1990), *Απασχόληση και Γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της Πρωτεύουσας*, Αθήνα: εκδόσεις Ε.Κ.Κ.Ε.
- Τσάρτας Π. (1996), *Τουρίστες, ταξίδια, τόποι. Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις στον τουρισμό*, Αθήνα: Εξάντας.
- Υπουργείο Γεωργίας, Διεύθυνση Αγροτικής Οικιακής Οικονομίας (1997), *Συνεταιρισμοί Αγροτικής Βιοτεχνίας και Οικοτεχνίας*, Αθήνα.
- Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (2000), Έρευνα «Αποτύπωση της Εικόνας των Γυναικείων Συνεταιρισμών», συνεργασία: Γενική Γραμματεία Ισότητας – ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ., Αθήνα.
- Υπουργείο Ανάπτυξης, (2007), «Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα (2007-2013):», Ιούλιος 2007
- Laiou-Antoniou G. (1995), «Agrotourism in Greece, official document global Assembly of women and the Environment».
- Neumark D. & Postlewaite An. (1998), «Relative income concerns and rise in married women's employment», *Journal of Public Economics*, (70), Η.Π.Α., σελ. 157-183.
- Watson, J and Robinson, S. (1995), Adjusting for risk in comparing the performances of male and female-controlled SMEs.
- European Commission (2002b), *The life of women and men in Europe – A statistical portrait, data 1980 – 2002*, Luxembourg: Office of publications of European Commission.
- Αποστολόπουλος Κ. (2004), *Ποιότητα – Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, Σημειώσεις για το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Βιώσιμη Ανάπτυξη, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Βιώσιμη Ανάπτυξη.*
- Αποστολόπουλος Κ., Γεωργιτσογιάννη Ε., Γραβάνη Ζ., Ζαμπέλας Α., Ματάλα Α., Παυλόπουλος Κ., Σδράλη Δ., Χονδρογιάννης Γ. (2005), *Οικιακή Οικονομία, Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων*, Αθήνα: Λιβάνη.
- Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal ά κύκλου (2005), *Προτάσεις πολιτικής, κ.π. Equal, Υπ. Απασχόλησης & επτά (7) Αναπτυξιακές Συμπράξεις Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal*, Αθήνα.
- Θεοδοροπούλου, Ε., Τσουραπάς Α., Φιλοπούλου Μ., Κουρούνη Ε. (1998), *Ευρωπαϊκά Προγράμματα για την Προώθηση της Απασχόλησης*, Εκδόσεις του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, Αθήνα.

- Καλδής Π., Θεοδοροπούλου Ε., Αλεξόπουλος Γ., Γιαννουζάκου Α. (2000), Αγροτουρισμός και Τοπική Ανάπτυξη, Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.
- Κασσαβέτης Δ. (2000), Αγροτικοί Συνεταιρισμοί και κοινωνική δυναμική, Αθήνα: Σάκκουλα.
- Ντούλια Θ. (1997), Οδηγός προώθησης των ίσων ευκαιριών στην Απασχόληση και επιχειρηματικότητα των γυναικών, Γ.Γ.Ε.Ε.
- Ντούλια Θ. (2007), «Γυναικεία επιχειρηματικότητα –Τα προβλήματα των Γυναικείων Επιχειρήσεων», Money show, ημερίδα Υπ. Απασχόλησης, Αθήνα, 2007.
- Παπαγεωργίου Κ. (2004), Βιώσιμη Συνεταιριστική Οικονομία, Αθήνα: Σταμούλη Α.Ε.
- Γεωργαντά Ζωή Ανίκουλα, (2003), «Επιχειρηματικότητα και καινοτομίες.»
- Κ.Ε.Θ.Ι. (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας) – 2ο Στατιστικό Δελτίο – Δεκέμβριος 2004 – «Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα» Νίκος Ε. Ντερμανάκης.