



ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.)

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ
ΠΟΥ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΥΝ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ**

Επιστημονική υπεύθυνη: Ελένη Θεοδωροπούλου, Επίκουρη Καθηγήτρια,
Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο

Συντονισμός έρευνας: Γεωργία Κορέλλα, Διευθύντρια Ερευνών/Μελετών,
Κ.Ε.Θ.Ι.

Ομάδα εργασίας:

Μαρούλα Κανταράκη
Πέτρος Κοσμάς
Ναυσικά Μοσχοβάκου
Άννα Μπαγινέτα
Κωνσταντία Μπάρδα
Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου
Ελένη Παστραπά
Ελένη Σακελλαρίου
Αγάπη Σκαντζή

ΑΘΗΝΑ 2008

«Αξιολόγηση των Αναπτυξιακών Πρωτοβουλιών που Υποστηρίζουν τις Γυναίκες στη Συμμετοχή τους στην Τοπική Ανάπτυξη»

Επιστημονική Υπεύθυνη: Ελένη Θεοδωροπούλου, Επίκουρη Καθηγήτρια,
Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο

Συγγραφική Ομάδα:

Πέτρος Κοσμάς
Ναυσικά Μοσχοβάκου
Άννα Μπαγινέτα
Κωνσταντία Μπάρδα
Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου
Ελένη Σακελλαρίου
Αγάπη Σκαντζή

Φιλολογική Επιμέλεια: Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου

Αθήνα, Φεβρουάριος 2008

Το Έργο: «Εστιάζοντας στην Ισότητα διαμέσου της Τοπικής Ανάπτυξης» («Localising Gender Equality through Development»), εντάχθηκε στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης σχετικά με την Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005), με Συντονιστή Φορέα το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας και συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (80%) και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας (20%).

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)
Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα
τηλ. 210 3898000, fax: 210 3898079
E-mail: kethi@kethi.gr
www.kethi.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος της Γενικής Γραμματέως Ισότητας, κ. Ε. Τσουμάνη	5
Πρόλογος της Προέδρου του Δ.Σ. του Κ.Ε.ΘΙ., κ. Η. Ράλλη-Βαλσαμάκη	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
ΜΕΡΟΣ Α: ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΦΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	14
I. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	15
II. ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	24
III. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ: ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ	35
1. Επιχειρηματικότητα: Ορισμοί και εννοιολόγηση	35
2. Κύριες τάσεις της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα	38
3. Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας	43
4. Εμπόδια και δυσκολίες για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες	46
5. Οι σύγχρονες τάσεις της γυναικείας επιχειρηματικότητας	51
IV. ΓΥΝΑΙΚΕΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ, ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ	60
1. Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)	60
2. Εθνικό Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης 2007-2013 (ΕΣΣΑ)	63
3. Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας (ΠΕΠΙΣ)	66
4. Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008 (ΕΠΜ)	67
5. Κοινωνικός Διάλογος	70
6. Νομοθετικές Ρυθμίσεις	78
ΜΕΡΟΣ Β: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΕΥΡΗΜΑΤΑ	82
I. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	83
1. Αντικείμενο και σκοπός της έρευνας	83
2. Μέθοδος της έρευνας και συλλογή στοιχείων	84
3. Το ερωτηματολόγιο	85
4. Υποθέσεις εργασίας	86
II. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	89
1. Το προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών και ελεύθερων επαγγελματιών	89
1.1 Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος	89

1.2 Οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών και δυσχέρειες σε επαγγελματικό επίπεδο	93
1.3 Αξιολόγηση κινήτρων και μέτρων για την οργάνωση και διαχείριση της επιχείρησης και ελεύθερου επαγγέλματος	97
1.4 Τα χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών	101
1.5 Τα χαρακτηριστικά των γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών	105
2. Τοπικές αναπτυξιακές πρωτοβουλίες	108
2.1 Γνώση των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών	108
2.2 Αξιοποίηση των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών	109
2.3 Βαθμός επάρκειας των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών	110
2.4 Η μελλοντική συνέχιση των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών	112
3. Τα κοινωνιο-δημογραφικά χαρακτηριστικά ως παράγοντες στατιστικά σημαντικών διαφοροποιήσεων	113
III. ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	130
IV. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	136
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	140
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	146

Πρόλογος της Γενικής Γραμματέως Ισότητας

Η ολοένα και μεγαλύτερη στροφή του ενδιαφέροντος προς τη διακυβέρνηση σε τοπικό επίπεδο, έχει οδηγήσει στην αναγνώριση της ιδιαιτερότητας των τοπικών κοινωνιών και στην επακόλουθη προσπάθεια της αυτοτελούς ανάπτυξής τους. Η τοπική ανάπτυξη θεωρείται κεφαλαιώδους σημασίας στοιχείο της ανταγωνιστικότητας για την επιτυχή εφαρμογή και αποτελεσματικότητα των πολιτικών ισότητας των φύλων. Επιπλέον, η εισαγωγή του τοπικού στοιχείου στις οριζόντιες πολιτικές ισότητας, συνιστά απαραίτητη προϋπόθεση για την αυξημένη αποτελεσματικότητα κάθε πολιτικής παρέμβασης, καθώς ανταποκρίνεται στο μέγιστο δυνατό βαθμό όχι μόνο στις σύγχρονες απαιτήσεις της ανάπτυξης, αλλά και στις αρχές της κοινωνικής και πολιτικής δικαιοσύνης και συνοχής.

Πέραν αυτού, η πλήρης συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις σφαίρες της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής έχει θεμελιώδη αξία, προκειμένου να επιτευχθεί η διατήρηση του κοινωνικού ιστού κάθε τόπου. Η ανεπαρκής και περιθωριακή παρουσία των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε τοπικό, οικονομικό και πολιτικό επίπεδο θέτει εν αμφιβόλω την προώθηση της ισότητας και της συμμετοχικής δημοκρατίας.

Η ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από γυναίκες, η συμμετοχή τους σε συνεταιρισμούς, η απασχόλησή τους στον τομέα των υπηρεσιών, διαγράφουν νέες δυνατότητες για τις τοπικές κοινωνίες και την ύπαιθρο και βοηθούν στην ανάπτυξη του τόπου και του τουρισμού. Με αυτόν τον τρόπο, επιτυγχάνεται αύξηση της οικονομικής συμμετοχής των γυναικών στην τοπική κοινωνία και ενισχύεται η αποτελεσματικότερη προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για το λόγο αυτό, οι ίσες ευκαιρίες πρέπει μεθοδικά και συστηματικά να ενσωματώνονται στους στόχους των έργων της Περιφέρειας, ώστε άνδρες και γυναίκες να επωφελούνται με ίσους όρους.

Η παρούσα έρευνα που διενήργησε το Κ.Ε.Θ.Ι. αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο γνώσης για τη θέση των γυναικών στις τοπικές κοινωνίες και για την παρακολούθηση της προόδου που σημειώνεται στην απασχόληση και τη γυναικεία επιχειρηματικότητα σε τοπικό επίπεδο. Δεδομένης της αναγκαιότητας και της χρησιμότητας της έρευνας αυτής, έχουμε ανά χείρας ένα χρήσιμο οδηγό χάραξης πολιτικής, προκειμένου να δημιουργηθούν οι γέφυρες για τη στενότερη συνεργασία των τοπικών παραγόντων με τον εθνικό μηχανισμό, ώστε να επιτυγχάνεται η άρση των διακρίσεων που στερούν από τις γυναίκες την πλήρη ενσωμάτωση και συμμετοχή τους στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή του τόπου.

Η ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ΕΥΓΕΝΙΑ ΤΣΟΥΜΑΝΗ', written in a cursive style.

ΕΥΓΕΝΙΑ ΤΣΟΥΜΑΝΗ

Πρόλογος της Προέδρου του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις εθνικές, περιφερειακές και τοπικές πολιτικές και δράσεις αποτελεί μια ύψιστης σημασίας προσπάθεια που γίνεται σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ισότητα των φύλων κρίνεται απαραίτητη προϋπόθεση για την εξασφάλιση της ευημερίας, της προόδου και της ουσιαστικής δημοκρατίας σε μια τοπική κοινωνία. Τα τελευταία χρόνια, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, γίνεται ολοένα και πιο κατανοητό ότι οι στόχοι για την ανάπτυξη δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν δίχως την ενεργό συμμετοχή και συμβολή όλων των παραγόντων, περιφερειακών και τοπικών. Επιπλέον, οι εξελίξεις που παρατηρούνται στο ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον απαιτούν την ανάληψη πρωτοβουλιών και μέτρων σε τοπικό επίπεδο, προκειμένου να προωθηθούν και να εφαρμοστούν αποτελεσματικά οι πολιτικές ισότητας των φύλων, καθώς και οι πολιτικές για την απασχόληση.

Η τοπική ανάπτυξη συνιστά μια διαδικασία μετασχηματισμού της τοπικής κοινωνίας και όχι απλά μια διαδικασία οικονομικής ανάπτυξης και μεγέθυνσης. Για το λόγο αυτό, κρίνεται αναγκαία η ισότιμη συμμετοχή και εκπροσώπηση των ανδρών και γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στις οικονομικές δραστηριότητες και στη διαχείριση τοπικών θεμάτων. Επομένως, η μέγιστη ποιοτική διάσταση της τοπικής ανάπτυξης δύναται να επιτευχθεί μόνο εφόσον και τα δύο φύλα απολαμβάνουν εξίσου τα προνόμια που απορρέουν από αυτήν (π.χ. ποιότητα ζωής, περιβάλλον, πολεοδομία, μόρφωση, υγεία, απασχόληση, κοινωνική πολιτική, κ.λπ.).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και συγκεκριμένα, η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας των Φύλων έχει επικεντρώσει το ενδιαφέρον της στην ανάγκη ευαισθητοποίησης της ευρωπαϊκής κοινής γνώμης σχετικά με την ισότητα των φύλων σε τοπικό επίπεδο. Επιπλέον, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην προώθηση της ίσης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην τοπική ανάπτυξη, τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εστιάζει στις αναπτυξιακές πολιτικές και πρωτοβουλίες που υλοποιούνται σε τοπικό επίπεδο και ενισχύουν την ισότητα των φύλων σε καθημερινή βάση.

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) κρίνοντας σκόπιμη τη διερεύνηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών σε τοπικό επίπεδο, με στόχο την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών, διεξήγαγε την παρούσα έρευνα, η οποία πραγματοποιήθηκε παράλληλα σε Ελλάδα, Γαλλία, Ισπανία και Ιταλία. Η έρευνα αποτέλεσε δράση του Ευρωπαϊκού Προγράμματος «Localising Gender Equality through Development» («Εστιάζοντας στην Ισότητα Διαμέσου της Τοπικής Ανάπτυξης»). Το πρόγραμμα αυτό είχε ενταχθεί

στο 5ο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης σχετικά με την Κοινοτική Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών και συγχρηματοδοτήθηκε κατά 80% από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και κατά 20% από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών. Στο Πρόγραμμα που συντόνιζε το Κ.Ε.Θ.Ι. συμμετείχαν ως διακρατικοί εταίροι από τη Γαλλία το National Information Centre for Women and Families' Rights, από την Ισπανία η General Directorate for Equal Opportunities – Municipality of Madrid και από την Ιταλία το Department for Rights and Equal Opportunities - Presidency of the Council of Ministers.

Αντικείμενο της έρευνας είναι η αξιολόγηση, από τις γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες, των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που πραγματοποιούνται σε τοπικό επίπεδο. Έτσι, άλλωστε, αναδεικνύονται θέματα που άπτονται της ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, της ενθάρρυνσης άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος, της καταγραφής των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία τους με έμφαση στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Επίσης, παρουσιάζονται πολιτικές και δράσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και ανάπτυξη και διατυπώνονται σχετικές προτάσεις.

Ιδιαίτερες οι ευχαριστίες προς την Ερευνητική Ομάδα, την Επιστημονική Υπεύθυνη της έρευνας, Επικ. Καθηγήτρια κυρία Ελένη Θεοδωροπούλου, καθώς και στην κ. Γεωργία Κορέλλα, Διευθύντρια Ερευνών και Μελετών του Κ.Ε.Θ.Ι.

ΕΙΡΗΝΗ (ΗΡΑ) ΒΑΛΣΑΜΑΚΗ-ΡΑΛΛΗ
ΑΝΤΙΔΗΜΑΡΧΟΣ ΑΘΗΝΑΙΩΝ
ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΟΥ Δ.Σ. ΤΟΥ Κ.Ε.Θ.Ι.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εξελίξεις, που έχουν λάβει χώρα στο ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον με βασικό χαρακτηριστικό τις μεταβολές στο πεδίο της τεχνολογίας και της γνώσης, αναδεικνύουν τα ζητήματα τοπικού χαρακτήρα ως ιδιαίτερα σημαντικά στη διαμόρφωση πολιτικών απασχόλησης. Έτσι, παρατηρείται μια μετάβαση από τη προσέγγιση μακρο-οικονομικών πολιτικών σε αυτήν της υιοθέτησης παρεμβάσεων μικρο-οικονομικού χαρακτήρα, όπου πλέον η σημασία της ανάπτυξης της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο δεν θεωρείται περιθωριακή συγκριτικά με τις διαρθρωτικές στρατηγικές ενίσχυσης της απασχόλησης.¹ Στην Ανακοίνωση που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 7/4/2000 σχετικά με την τοπική δράση για την απασχόληση, επισημάνθηκε, μεταξύ άλλων, ότι τα μέτρα για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι πιο αποτελεσματικά σε τοπικό επίπεδο.²

Βέβαια, η έννοια της τοπικής ανάπτυξης δεν πρέπει να οριοθετείται στενά στην οικονομική ανάπτυξη/μεγέθυνση, δηλαδή στην αξιοποίηση των τοπικών δυνατοτήτων για την παραγωγή, διανομή και κατανάλωση αγαθών και υπηρεσιών. Η εν λόγω έννοια περιλαμβάνει πρωτίστως τις διαρθρωτικές αλλαγές που περικλείουν όλες τις διαστάσεις – περιβαλλοντικές, οικονομικές, κοινωνικές, πολιτιστικές, οι οποίες χαρακτηρίζουν την περιοχή και προσδιορίζουν τις αναπτυξιακές της ανάγκες. Σε κάθε περίπτωση, δεν νοείται τοπική ανάπτυξη αν δεν λαμβάνονται υπόψη οι κοινές ανάγκες και αξίες της συμβίωσης των ανθρώπων.

Η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλες τις τομεακές και περιφερειακές πολιτικές και δράσεις (gender mainstreaming) είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς ενισχύει τη συμμετοχή των γυναικών σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Είναι γνωστό ότι ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού, που είναι αποκλεισμένο από την τοπική ανάπτυξη, είναι γυναίκες, οι οποίες υπερ-εκπροσωπούνται στα ποσοστά ανεργίας και υπο-εκπροσωπούνται στα ποσοστά απασχόλησης, καθώς και στις δομές λήψης αποφάσεων. Οι γυναίκες βιώνουν την καθημερινή ζωή διαφορετικά από τους άνδρες, καθώς οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων τις επιφορτίζουν με πολλαπλές ευθύνες στην οικογένεια, την εργασία και την κοινότητα. Αποτέλεσμα των πολλαπλών κοινωνικών ρόλων που αναλαμβάνουν οι γυναίκες είναι ο περιορισμένος χρόνος που διαθέτουν για τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες και τα κέντρα λήψης αποφάσεων των τοπικών οικονομικών και πολιτικών

¹ Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών (2000), *Τοπική δράση για την απασχόληση. Η τοπική διάσταση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση*, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες 7/4/2000, COM(2000) 196 τελικό, σελ. 6, text at: http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/com2000_196_el.pdf

² Στο ίδιο.

δομών. Επιπλέον, οι δυσκολίες (επαν)ένταξης των γυναικών στην απασχόληση αποτελούν ίσως τη σημαντικότερη αιτία της γυναικείας ανεργίας στη χώρα μας, που δεν πλήττει μόνο τις νέες γυναίκες, αλλά και τις γυναίκες στις παραγωγικές ηλικίες από 30 έως 44 ετών, καθώς πολύ συχνά αποχωρούν από την εργασία για τη δημιουργία και τη φροντίδα οικογένειας.

Επιπλέον, η ανάπτυξη και ενίσχυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών αποτελεί σημαντικό πολιτικό και οικονομικό στόχο, καθώς είναι απαραίτητη συνιστώσα για την οικονομική ευημερία, την κοινωνική συνοχή και την τοπική ανάπτυξη. Η διερεύνηση και επίλυση των εμποδίων και των ανασταλτικών παραγόντων που αποτρέπουν τις γυναίκες να αναπτύξουν επιχειρηματική δράση βρίσκονται στο επίκεντρο των ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών/πρωτοβουλιών, οι οποίες έχουν ως στόχο να ενθαρρύνουν την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση. Η ενίσχυση και ενδυνάμωση του ρόλου των γυναικών στην αγορά εργασίας και την επιχειρηματικότητα, προϋποθέτει νέες στρατηγικές που συνδέονται με θέματα πληροφόρησης και κατάρτισης, πρόσβασης στην απασχόληση και αξιοποίησης δυνατοτήτων και δεξιοτήτων, δικτύωσης και χρηματοδότησης.

Επομένως, η μειωμένη παρουσία των γυναικών στο δημόσιο βίο εμποδίζει την προώθηση της ισότητας και της συμμετοχικής δημοκρατίας σε τοπικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, οι τοπικοί φορείς/δομές καλούνται να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας των φύλων, καθώς γνωρίζουν καλύτερα τις συνθήκες και τις ιδιαιτερότητες του κάθε τόπου και περιοχής. Η τοπική ανάπτυξη, όμως, μπορεί να αποκτήσει τη μέγιστη ποιοτική διάσταση, εφόσον και οι άνδρες και οι γυναίκες στις τοπικές κοινωνίες απολαμβάνουν εξίσου τα προνόμια που απορρέουν από αυτήν (π.χ. ποιότητα ζωής, περιβάλλον, πολεοδομία, μόρφωση, υγεία, πολιτισμός, απασχόληση, κοινωνική πολιτική κ.λπ.).

Η παρούσα έρευνα έχει ως αντικείμενο την αξιολόγηση των υφιστάμενων πρωτοβουλιών σε τοπικό επίπεδο που υποστηρίζουν τη συμμετοχή των γυναικών επιχειρηματιών και ελεύθερων επαγγελματιών σε τοπικό επίπεδο. Η αποτίμηση αυτή προκύπτει από τις ίδιες τις ωφελούμενες, προκειμένου να εντοπιστούν θέματα που άπτονται της ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, της ενθάρρυνσης άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος, της καταγραφής των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία τους με έμφαση στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Στο κεφάλαιο με τίτλο: *«Η απασχόληση των γυναικών: βασικές επισημάνσεις και προοπτικές»*³ αναπτύσσονται θέματα που άπτονται της απασχόλησης των γυναικών, καθώς και των έμφυλων διακρίσεων που παρατηρούνται στις δομές και τα συστήματα της αγοράς εργασίας. Αναφέρονται συνοπτικά οι διαφορές των δύο φύλων στην πρόσβασή τους στην απασχόληση και συζητούνται αδρομερώς τα αποτελέσματα των αντίστοιχων στρατηγικών και προγραμμάτων πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τέλος, επισημαίνονται τα βασικότερα πεδία, στα οποία σημειώνεται σημαντικό έλλειμμα ισότητας στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών και συνεκδοχικά, περιορισμένη πρόοδος προς την κατεύθυνση της επίτευξης του στόχου της Λισαβόνας σχετικά με την κάλυψη του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών.

Στο κεφάλαιο *«Τοπική ανάπτυξη και συμμετοχή των γυναικών»*⁴, αναδεικνύεται η σημασία της τοπικής ανάπτυξης και του ιδιαίτερου ρόλου που έχει η τοπική αυτοδιοίκηση στο σχεδιασμό, στη λήψη αποφάσεων και στην εφαρμογή πολιτικών. Παρατίθενται σχετικοί ορισμοί αναφορικά με τις έννοιες του «τόπου», της «τοπικής κοινωνίας», της «τοπικής ανάπτυξης» και της «τοπικής επιχειρηματικής ικανότητας». Γίνεται αναφορά στη διαδικασία ενεργοποίησης της τοπικής κοινωνίας και στην έννοια της ενδογενούς ανάπτυξης (bottom up development). Επισημαίνεται η πολλαπλασιαστική θετική επίδραση της αξιοποίησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην ενίσχυση του τοπικού πλαισίου, στη δημιουργία θετικών κοινωνικών προτύπων και στη σταδιακή άμβλυνση των έμφυλων στερεοτύπων στον οικογενειακό και κοινωνικο-οικονομικό χώρο.

Στο κεφάλαιο με τίτλο: *«Επιχειρηματικότητα και γυναικεία επιχειρηματικότητα: ορισμοί και τάσεις»*⁵, αναλύονται οι σχετικοί ορισμοί και οι διακρίσεις της επιχειρηματικής δραστηριότητας, ανάλογα με τα κίνητρα έναρξής της ή την ηλικία της επιχείρησης. Παρουσιάζονται οι βασικές τάσεις και τα χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα και επισημαίνεται η σημαντική συμβολή της στην οικονομική ανάπτυξη. Επιπλέον, σημειώνονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας των γυναικών, οι παράγοντες που την επηρεάζουν και οι διαφορές της ως προς την επιχειρηματική δραστηριότητα που αναπτύσσουν οι άνδρες (κίνητρα, είδος και μέγεθος επιχειρήσεων κ.ά.). Αναφέρονται, επίσης, τα εμπόδια και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας και αναπτύσσονται οι σύγχρονες τάσεις της

³ Το κεφάλαιο έχει συγγράψει η Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου, όπως επίσης και την παρούσα εισαγωγή.

⁴ Το κεφάλαιο έχει συγγράψει η Άννα Μπαγινέτα.

⁵ Το κεφάλαιο έχει συγγράψει η Ναυσικά Μοσχοβάκου.

γυναικείας επιχειρηματικότητας. Τέλος, τονίζεται η αναγκαιότητα της ένταξης της διάστασης του φύλου στις προτεινόμενες ή/και εφαρμοζόμενες πολιτικές.

Στο κεφάλαιο με τίτλο: *«Γυναίκες, απασχόληση και τοπική ανάπτυξη: πολιτικές, μέτρα και δράσεις»*⁶, παρατίθενται οι Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008) που αφορούν στην ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και ιδίως στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Αναπτύσσονται τα δώδεκα σημεία-προτεραιότητες του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου Ανάπτυξης 2007-2013 (ΕΣΣΑ), όπως προτείνονται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών. Επιπλέον, σημειώνονται οι αρμοδιότητες των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας (ΠΕΠΙΣ), καθώς διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη και την ενίσχυση δράσεων των παραπάνω πολιτικών ισότητας σε περιφερειακό/τοπικό επίπεδο. Παρουσιάζεται το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008 (ΕΠΜ), στο οποίο δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ένταξη της ισότητας των φύλων ως οριζόντιας πολιτικής. Επίσης, υπογραμμίζεται ο σημαντικός ρόλος του κοινωνικού διαλόγου της Πολιτείας με τους κοινωνικούς εταίρους και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τέλος, αναφέρονται οι κυριότερες νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν στις άδειες για οικογενειακούς και γονικούς λόγους και συμβάλλουν στην εξισορρόπηση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.

Η εμπειρική διερεύνηση του θέματος και τα ευρήματα της έρευνας αναπτύσσονται στο Β' μέρος, όπου στο κεφάλαιο με τίτλο: *«Μεθοδολογική προσέγγιση»* αναφέρονται το αντικείμενο και οι στόχοι της, η υιοθετούμενη μέθοδος και ο τρόπος συλλογής των στοιχείων⁷. Επιπλέον, αναλύεται η δομή του ερευνητικού εργαλείου και διατυπώνονται οι σχετικές υποθέσεις εργασίας⁸ για επαλήθευση ή διάψευση. Στο επόμενο κεφάλαιο *«Επεξεργασία και ποσοτική ανάλυση των δεδομένων»*⁹, παρουσιάζονται τα εμπειρικά δεδομένα, στα οποία περιλαμβάνονται τα βασικά κοινωνιο-δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών και ελεύθερων επαγγελματιών, προκειμένου να σκιαγραφηθεί το προφίλ τους και δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στα θέματα εξισορρόπησης της ιδιωτικής και επαγγελματικής τους ζωής. Επιπρόσθετα, εξετάζονται οι αντιλήψεις των γυναικών του δείγματος για την

⁶ Το κεφάλαιο έχει συγγράψει η Ελένη Σακελλαρίου.

⁷ Το ερευνητικό εργαλείο εκπόνησε η Επίκ. Καθ. Ελένη Θεοδωροπούλου. Τα στοιχεία συνέλεξαν, μέσω της συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων, οι: Μαρούλα Κανταράκη, Πέτρος Κοσμάς, Κωνσταντία Μπάρδα και Ελένη Παστραπά.

⁸ Το υποκεφάλαιο που αφορά στις υποθέσεις εργασίας έχει συγγράψει η Ναυσικά Μοσχοβάκου, υπό την επιστημονική επίβλεψη της Επίκ. Καθ. Ελένης Θεοδωροπούλου.

⁹ Την επεξεργασία και ποσοτική ανάλυση δεδομένων εκτέλεσαν οι: Πέτρος Κοσμάς, Ναυσικά Μοσχοβάκου, Κωνσταντία Μπάρδα, Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου, Ελένη Παστραπά και Αγάπη Σκαντζή, υπό την επιστημονική επίβλεψη της Επίκ. Καθ. Ελένης Θεοδωροπούλου.

επάρκεια σχετικών τοπικών πρωτοβουλιών σε θέματα ενίσχυσης της απασχόλησης και διευκόλυνσης του πλαισίου εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας, εκτίθενται οι απόψεις τους για την αξιοποίηση των σχετικών δομών/δράσεων και σημειώνονται τα αποτελέσματα από την αποτίμηση αυτή. Επιπλέον, στην επεξεργασία των αποτελεσμάτων διενεργήθηκε έλεγχος συσχετίσεων¹⁰, ο οποίος περιλαμβάνει την εξέταση και διασταύρωση στατιστικών σημαντικών μεταβλητών. Έτσι, ελέγχθηκε ο ρόλος που διαδραματίζουν ορισμένα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος στη διαμόρφωση των αντιλήψεων των γυναικών επιχειρηματιών και ελεύθερων επαγγελματιών στις διάφορες θεματικές του ερωτηματολογίου, όπως επίσης αναδείχθηκαν ζητήματα που συνέβαλαν στην επαλήθευση ή/και διάψευση των υποθέσεων εργασίας της έρευνας.

Επιπλέον, παρατίθενται τα τελικά και κυριότερα αποτελέσματα της έρευνας¹¹ και η μελέτη ολοκληρώνεται με την παράθεση προτάσεων¹² που αφορούν στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και αυτο-απασχόλησης των γυναικών, στην ανάπτυξη πολιτικών και δράσεων για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε τοπικό επίπεδο. Τέλος, στο Παράρτημα της παρούσας μελέτης, παρουσιάζονται συνοπτικά οι παράλληλες έρευνες που διεξήχθησαν, για το ίδιο θέμα, σε Γαλλία, Ισπανία και Ιταλία. Στις εν λόγω έρευνες αναδεικνύονται ενδιαφέρουσες τάσεις και σημαντικές συνιστώσες της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας και αυτο-απασχόλησης, όπως επίσης παρουσιάζονται σημαντικά ευρήματα που αφορούν στις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες και δράσεις που αναλαμβάνονται στις χώρες αυτές σχετικά με την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση σε τοπικό επίπεδο.

¹⁰ Τον έλεγχο συσχετίσεων έχει συγγράψει η Αγάπη Σκαντζή, υπό την επιστημονική επίβλεψη της Επίκ. Καθ. Ελένης Θεοδωροπούλου.

¹¹ Τα τελικά συμπεράσματα έχει συγγράψει η Επίκ. Καθ. Ελένη Θεοδωροπούλου.

¹² Τις προτάσεις πολιτικής έχει συγγράψει η Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου.

ΜΕΡΟΣ Α΄
ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΨΕΙΣ ΤΗΣ
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

I. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Στις σύγχρονες μεταβιομηχανικές κοινωνίες, η απασχόληση των γυναικών συγκροτεί ένα φαινόμενο που, με την ποσοτική και ποιοτική μετεξέλιξή του, συνεπιφέρει και χαρακτηρίζεται από σημαντικές κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές μεταβολές. Ο μαζικός χαρακτήρας της γυναικείας απασχόλησης είχε ως αποτέλεσμα την ουσιαστική αναδιάρθρωση τόσο της αγοράς εργασίας όσο και του κοινωνικού βίου με σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές προεκτάσεις, έτσι ώστε η επανεξέταση της λειτουργίας των μηχανισμών της αγοράς εργασίας, της οργάνωσης, αλλά και της δυναμικής της κοινωνίας να θεωρείται απαραίτητη στοχοθέτηση.¹³ Συνεκδοχικά, η φαινομενολογία της απασχόλησης των γυναικών ως θεματική και ερευνητική κατηγορία παρουσιάζεται συχνά τόσο στην αρθρογραφία διαφόρων επιστημονικών κλάδων (π.χ. κοινωνιολογία, ανθρωπολογία, οικονομία, ψυχολογία, ιστορία, δίκαιο, κ.ά.) όσο και στον ημερήσιο ή περιοδικό τύπο¹⁴, καθιστώντας «τη μελέτη για το φύλο στην εργασία τόπο συνάντησης των κοινωνικών επιστημών».¹⁵

Η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό κατά ηλικίες και τομείς δραστηριότητας ή κατηγορίες επαγγελματών επέφερε ουσιώδεις μεταβολές στην κατά φύλο διάρθρωση των επαγγελματών, στην ανεργία, στη διαμόρφωση μισθών κατά κλάδο, στην κοινωνική ασφάλιση κ.ά.¹⁶, και είναι παράγωγο σε μεγάλο βαθμό της αυξανόμενης συμμετοχής τους στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, της σταδιακής μεταβολής των αντιλήψεων των ατόμων για τους ρόλους των δύο φύλων, όπως επίσης και των αναγκών που προέκυψαν από τις εξελίξεις και τους μετασχηματισμούς στις κοινωνικές δομές, την οικονομική ανάπτυξη και την οργάνωση της εργασίας.

Ωστόσο, αυτή η διαδικασία δεν εμπόδισε την ανάπτυξη των διακρίσεων με βάση το φύλο στις δομές και τα συστήματα της αγοράς εργασίας. Η μελέτη της ισότητας των φύλων στην απασχόληση σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο, καθώς και η

¹³ Μουσούρου Λ. (1993), *Γυναίκα και Απασχόληση. Δέκα ζητήματα*, Εκδ. Gutenberg, Αθήνα.

¹⁴ Βλ. αναλυτικότερα τις μελέτες βιβλιογραφικής επισκόπησης: Αθανασιάδου Χρ., Πετροπούλου Στ. & Μιμίκου Γ. (2001), *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, text at: <http://www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm>. Νάζου, Δ. (χ.χ.), *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα: Παρουσίαση και σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες*, text at: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B7%20%CE%9D%CE%AC%CE%B6%CE%BF%CF%85.pdf>

¹⁵ Πετρινώτη Ξ. (2003), Η έρευνα για το φύλο στα Οικονομικά της Εργασίας: Ένας απολογισμός για την Ελλάδα, Εισήγηση στο Συνέδριο: «Το φύλο, τόπος συνάντησης των επιστημών: Ένας πρώτος ελληνικός απολογισμός», Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Μυτιλήνη 11-12/10/2003, text at: http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika_Synedriou/Κείμενο%20Πετρινώτη.pdf

¹⁶ Στο ίδιο.

εμπειρική του διερεύνηση, αναδεικνύει μια διττή δυναμική διαδικασία που χαρακτηρίζεται από μια πολύμορφη και πολύτροπη διάκριση σε βάρος των γυναικών και από μια συζυγή πορεία προς την ουσιαστικοποίηση του εν λόγω διακυβεύματος. Στην *Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη του Ο.Η.Ε.* για τις γυναίκες, που έλαβε χώρα στο Πεκίνο το Σεπτέμβριο του 1995, αναδείχθηκε ότι χρειάζεται να πραγματοποιηθούν ουσιαστικά βήματα και να ληφθούν μέτρα από τις Κυβερνήσεις, έτσι ώστε να εξασφαλισθεί η ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς: την οικονομία, την εκπαίδευση, τον πολιτισμό, την πρόσβαση στα συστήματα υγείας, απασχόλησης και συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων κ.λπ. Η Έκθεση του ΟΗΕ διαπιστώνει *σημαντικές διαφορές μεταξύ των ανδρών και γυναικών* αναφορικά με την πρόσβασή τους στην οικονομία γενικά και στην αγορά εργασίας ειδικότερα.¹⁷ Πιο συγκεκριμένα, παρατηρούνται τα ακόλουθα:

- Απουσία των γυναικών από τα οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων, όπου χαράσσονται οικονομικές, νομισματικές και άλλες πολιτικές.
- Σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών που διεκδικούν μια θέση στην αγορά εργασίας, με παράλληλη αύξηση της γυναικείας ανεργίας.
- Διαχωρισμός των επαγγελμάτων κατά φύλο (οριζόντιος και κάθετος).
- Υψηλά ποσοστά απολύσεων στο γυναικείο πληθυσμό εξαιτίας των αναδιαρθρώσεων της παραγωγικής βάσης της οικονομίας.
- Επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και απουσία ή ισχνή παρουσία τους σε ανώτερες και διευθυντικές θέσεις.
- Αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις άτυπες μορφές απασχόλησης.
- Άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων και ευθυνών και έλλειψη κοινωνικών υποδομών στήριξης της οικογένειας κ.ά.
- Φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- Διακρίσεις στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, οι οποίες δημιουργούν εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση.

Η τυπική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων και η συνεκδοχική υιοθέτηση πολιτικών για την απασχόληση των γυναικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο¹⁸

¹⁷ United Nations (1995), *Report of the Fourth World Conference on Women*, Beijing 4-15 September 1995.

¹⁸ Αναφορικά με τις πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ, βλ.: Στρατηγάκη Μ. (2002), Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, στο: *Εργασία 2002. Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις*, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, σελ. 193-203 και Στρατηγάκη Μ. (2003), Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συμπτώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της ευρωπαϊκής ενοποίησης, στο συλλογικό τόμο: Ρ. Παναγιωτοπούλου, Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*, Εκδ. ΕΚΚΕ, Αθήνα, σελ. 175-188.

πραγματοποιήθηκε μέσω της ανάληψης και εφαρμογής νομοθετικών πρωτοβουλιών, αποφάσεων, δεσμεύσεων και μέτρων¹⁹, για τα οποία χρειάστηκε να μεσολαβήσει ένα σημαντικό χρονικό διάστημα: από τη Συνθήκη της Ρώμης (1957) και τη μεμονωμένη διάταξη περί ίσης αμοιβής για την εργασία (άρθρο 119) έως τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (άρθρα 2, 3, 13, 141 που αντικατέστησε το 119)²⁰. Οι πρωτοβουλίες αυτές συνίστανται στην προώθηση θεμάτων που άπτονται της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης, της ίσης πρόσβασης στην απασχόληση και της προστασίας της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών στην εργασία, της προώθησης θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών, της καταπολέμησης της γυναικείας ανεργίας, της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, κ.λπ.²¹

Εντούτοις, η Ευρωπαϊκή Ένωση λειτουργώντας παράλληλα και συμπληρωματικά με τα νομικά κείμενα διαμόρφωσε όργανα και προώθησε σχετικές πολιτικές. Από τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming), παρατηρείται μια σημαντική μετατόπιση της ευρωπαϊκής πολιτικής από τις ειδικές διορθωτικές δράσεις για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων προς την κατεύθυνση δημιουργίας ενός κεντρικού άξονα δράσης για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων.²² Έτσι, η στρατηγική για την ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων (gender mainstreaming) στην πολιτική απασχόλησης σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο αποτελεί μια σχετικά πρόσφατη εξέλιξη, η οποία αποτελεί σημείο τομής και πρόκλησης τόσο για την πολιτική ισότητας όσο και για την πολιτική απασχόλησης²³.

¹⁹ Σχετικά με την εξέλιξη του Εργατικού Δικαίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση από το 1992 έως το 2003, βλ. Sciarra S. (2004), *The Evolution of Labour Law (1992-2003). General Report*, Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, text at: europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/generalreport_en.pdf και ιδιαίτερα για την Ελλάδα, βλ. Yannakourou St. (2004), *The Evolution of Labour Law in the European Union: 1992-2003. Country Study on Greece (Final Report)*, Study undertaken for the Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, text at: europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/ell_el_en.pdf.

²⁰ Η Συνθήκη του Άμστερνταμ υπογράφηκε το 1997 και τέθηκε σε ισχύ την 1^η Μαΐου 1999, βλ. σχετικά: <http://europa.eu.int/eur-lex/el/treaties/selected/livre545.html>

²¹ Βλ. Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (ΕΥΣΕΚΤ) (2003), *Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ.*, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, σελ. 16. text at: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>

²² Καραμεσίνη Μ. (2005), Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως πρόκληση για την πολιτική απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε., στο: Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης (επιμ.), *Εργασία 2005*, Αθήνα: Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Πόρων και Αστικού Περιβάλλοντος, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ. 337-346 (σ. 343) και Καραμεσίνη Μ. (2001), *Η διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης*, Εισήγηση στο Επιστημονικό Συνέδριο της Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής με θέμα: «Κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση: Νέες προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές μεταρρύθμισης, Κομοτηνή 10-13 Μαΐου 2001, σελ. 5.

²³ Βλ. σχετικά: Καραμεσίνη Μ. (2005), *ό.π.* Καραμεσίνη Μ. (2001), *ό.π.* & Καραμεσίνη Μ. (2000), *Ισότητα των φύλων και εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση*, στο: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων*, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου, ΚΕΘΙ, Αθήνα, σελ. 59-62.

Η συμπερίληψη αυτή επιτελεί δύο σημαντικές λειτουργίες: αφενός βελτιώνει την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα των στρατηγικών απασχόλησης και των σχετικών προγραμμάτων πολιτικής και αφετέρου προωθεί την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, εισάγοντας την έμφυλη προσέγγιση στο σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των πολιτικών αυτών.²⁴

Ενώ, όμως, έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ)²⁵ και της Ειδικής Ομάδας για την Απασχόληση (Employment Task-force)²⁶ υπάρχει ακόμη η ανάγκη για μια περιεκτική και ολοκληρωμένη προσέγγιση. Οι κοινές κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ συνοψίζονται σε τέσσερις βασικούς πυλώνες: α) στη βελτίωση της απασχολησιμότητας, β) στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, γ) στην ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων και δ) στην ενδυνάμωση των μέτρων για την ισότητα των φύλων, όπου πλέον το 1999 η διαδικασία ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της πολιτικής, καθίσταται υποχρεωτική και στους υπόλοιπους τρεις πυλώνες της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση. Επιπλέον, οι στόχοι της Ειδικής Ομάδας για την Απασχόληση συνίστανται στην αλλαγή των τρόπων με τους οποίους η απασχόληση οργανώνεται στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής οικονομίας. Σε αυτή τη βάση, παρουσιάζεται η ανάγκη για την εξέταση των ρόλων που οι γυναίκες και οι άνδρες αναλαμβάνουν στα τρέχοντα συστήματα και τις διαδικασίες αλλαγών. Μια τέτοια θεώρηση της ιδιομορφίας των έμφυλων ρόλων συμβάλλει κατ' επέκταση στην καλύτερη διάγνωση των προβλημάτων και στην ανάπτυξη της πολιτικής για την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση.²⁷

Η έκδοση του Χάρτη Πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών²⁸, στον οποίο η Επιτροπή καθορίζει τις προτεραιότητές της και το πλαίσιο δράσης της για την προώθηση της ισότητας έως το 2010, καθώς και η έγκριση του Ευρωπαϊκού

²⁴ Rubery J. (2003), *More (and better?) jobs for women?: the Employment Task-force report and gender mainstreaming*, November 2003, text at: http://doku.iab.de/grauepap/2003/Berlin2003_Rubery.pdf

²⁵ Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση*, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, text at: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf

European Commission (2007), *Ten Years of the European Employment Strategy (EES)*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

²⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), *Θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας - η αύξηση της απασχόλησης στην Ευρώπη (Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe)*, Έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, υπό την προεδρία του κ. Wim Kok, text at: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf

²⁷ Rubery J. (2003), *ό.π.*

²⁸ Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών (2006), *Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010, COM(2006) 92 τελικό*, Βρυξέλλες, 1.3.2006, text at: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2006/com2006_0092el01.pdf

Συμφώνου για την ισότητα των φύλων από τη Σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (23-24 Μαρτίου 2006), στο οποίο σηματοδοτείται η βούληση των κρατών-μελών να δραστηριοποιηθούν στην κατεύθυνση της υλοποίησης πολιτικών που θα στοχεύουν στην προαγωγή της απασχόλησης των γυναικών και της διασφάλισης της εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αποτελούν ουσιώδεις ενέργειες προς την κατεύθυνση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε αντίθεση με τις εξελίξεις που παρατηρούνται στα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρύθμισης, τα οποία περιβάλλουν με ένα αρνητικό πλαίσιο την αξιολόγηση της προόδου που έχει επισυμβεί.²⁹

Ο βαθμός ενσωμάτωσης των γυναικών στην αγορά εργασίας διαφοροποιείται από αυτόν των ανδρών. Οι διαφορές αυτές, διαφαίνονται στη σε μικρότερο βαθμό αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των γυναικών, στον κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό της εργασίας, στη μεγαλύτερη προσωρινότητα της εργασίας τους, στα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, στην -όχι πάντα εκούσια- επιλογή εργασίας μερικής απασχόλησης και στις χαμηλότερες αμοιβές. Επίσης, αναδεικνύεται ότι παρουσιάζεται διαχωρισμός σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και μειωμένη παρουσία σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, αυξημένη συμμετοχή τους σε άτυπες μορφές απασχόλησης, όπως επίσης και διακρίσεις στην εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες με τη σειρά τους δημιουργούν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών. Τα μέτρα, που αποβλέπουν στη βελτίωση της ποιότητας εργασίας και της δυνατότητας σταδιοδρομίας των γυναικών, αλλά και αυτά που αφορούν στην ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, στη μείωση των έμφυλων μισθολογικών ανισοτήτων, στην αύξηση της παρουσίας των γυναικών στον τομέα των νέων τεχνολογιών και τέλος, στο πεδίο της συμφιλίωσης προσωπικής ζωής και εργασίας, είναι σποραδικά και περιορισμένα.³⁰

Αν και κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, παρατηρείται βελτίωση στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών -το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών έχει αυξηθεί από 51.4% το 1997 σε 57.1% το 2006- οι έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας παραμένουν, καθώς το 2006 η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ των γυναικών και ανδρών είναι περίπου στις 15

²⁹ Rubery J., Grimshaw D., Smith M. & Donnelly R. (2006), *The National Reform Programme 2006 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*. Final Report, Equality Unit, European Commission, σελ. 3.

³⁰ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2005), Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα: «Πεκίνο, 10 χρόνια μετά: αξιολόγηση της προόδου που έχει καταγραφεί στην Ευρώπη και τις αναπτυσσόμενες χώρες στα θέματα της ισότητας ανδρών και γυναικών» (2005/C 221/11).

ποσοστιαίες μονάδες.³¹ Η αύξηση του ποσοστού προς την κατεύθυνση της εκπλήρωσης των στόχων για την απασχόληση της Λισσαβόνας συνέχισε να είναι αργό μεταξύ του 2004 και 2005. Το συνολικό ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε από μισή ποσοστιαία μονάδα σε 63.8% - ένα ποσοστό αύξησης που εάν συνεχιστεί σημαίνει ότι ο στόχος της Λισσαβόνας (ποσοστό απασχόλησης 70%) θα επιτευχθεί μόνο το 2017 ή το 2018. Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης για τις γυναίκες συνέχισε να είναι υψηλότερη συγκριτικά με αυτή των ανδρών σε 0.6 έναντι 0.4 ποσοστιαίων μονάδων, αλλά η διαφορά είναι μόνο οριακή (βλ. πίνακα 1).³²

Πίνακας 1.

Ποσοστά απασχόλησης γυναικών και ανδρών, 2003-2005

	total			Lisbon gap (70%)			men			women			Lisbon gap (60%)		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
EU25	62.9	63.3	63.8	-7.1	-6.7	-6.2	70.8	70.9	71.3	55.0	55.7	56.3	-5.0	-4.3	-3.7
EU15	64.3	64.7	65.1	-5.7	-5.3	-4.9	72.7	72.7	72.9	56.0	56.8	57.4	-4.0	-3.2	-2.6
NMS10	55.9	56.0	56.9	-14.1	-14.0	-13.1	61.7	62.0	63.3	50.2	50.2	50.7	-9.8	-9.8	-9.3
Belgium	59.6	60.3	61.1	-10.4	-9.7	-8.9	67.3	67.9	68.3	51.8	52.6	53.8	-8.2	-7.4	-6.2
Czech Rep.	64.7	64.2	64.8	-5.3	-5.8	-5.2	73.1	72.3	73.3	56.3	56.0	56.3	-3.7	-4.0	-3.7
Denmark	75.1	75.7	75.9	5.1	5.7	5.9	79.6	79.7	79.8	70.5	71.6	71.9	10.5	11.6	11.9
Germany	65.0	65.0	65.4b	-5.0	-5.0	-4.6	70.9	70.8	71.2b	58.9	59.2	59.6b	-1.1	-0.8	-0.4
Estonia	62.9	63.0	64.4	-7.1	-7.0	-5.6	67.2	66.4	67.0	59.0	60.0	62.1	-1.0	0.0	2.1
Greece	58.7	59.4	60.1	-11.3	-10.6	-9.9	73.4	73.7	74.2	44.3	45.2	46.1	-15.7	-14.8	-13.9
Spain	59.8	61.1	63.3b	-10.2	-8.9	-6.7	73.2	73.8	75.2b	46.3	48.3	51.2b	-13.7	-11.7	-8.8
France	63.3	63.1	63.1	-6.7	-6.9	-6.9	69.4	69.0	68.8	57.3	57.4	57.6	-2.7	-2.6	-2.4
Ireland	65.5	66.3	67.6	-4.5	-3.7	-2.4	75.2	75.9	76.9	55.7	56.5	58.3	-4.3	-3.5	-1.7
Italy	56.1	57.6b	57.6	-13.9	-12.4	-12.4	69.6	70.1b	69.9	42.7	45.2b	45.3	-17.3	-14.8	-14.7
Cyprus	69.2	68.9	68.5	-0.8	-1.1	-1.5	78.8	79.8	79.2	60.4	58.7	58.4	0.4	-1.3	-1.6
Latvia	61.8	62.3	63.3	-8.2	-7.7	-6.7	66.1	66.4	67.6	57.9	58.5	59.3	-2.1	-1.5	-0.7
Lithuania	61.1	61.2	62.6	-8.9	-8.8	-7.4	64.0	64.7	66.1	58.4	57.8	59.4	-1.6	-2.2	-0.6
Luxembourg	62.2	62.5	63.6	-7.8	-7.5	-6.4	73.3	72.8	73.3	50.9	51.9	53.7	-9.1	-8.1	-6.3
Hungary	57.0	56.8	56.9	-13.0	-13.2	-13.1	63.5	63.1	63.1	50.9	50.7	51.0	-9.1	-9.3	-9.0
Malta	54.2	54.0	53.9	-15.8	-16.0	-16.1	74.5	75.1	73.8	33.6	32.7	33.7	-26.4	-27.3	-26.3
Netherlands	73.6	73.1	73.2	3.6	3.1	3.2	81.1	80.2	79.9	66.0	65.8	66.4	6.0	5.8	6.4
Austria	68.9	67.8b	68.6	-1.1	-2.2	-1.4	76.4	74.9b	75.4	61.6	60.7b	62.0	1.6	0.7	2.0
Poland	51.2	51.7	52.8	-18.8	-18.3	-17.2	56.5	57.2	58.9	46.0	46.2	46.8	-14.0	-13.8	-13.2
Portugal	68.1	67.8	67.5	-1.9	-2.2	-2.5	75.0	74.2	73.4	61.4	61.7	61.7	1.4	1.7	1.7
Slovenia	62.6	65.3	66.0	-7.4	-4.7	-4.0	67.4	70.0	70.4	57.6	60.5	61.3	-2.4	0.5	1.3
Slovakia	57.7	57.0	57.7	-12.3	-13.0	-12.3	63.3	63.2	64.6	52.2	50.9	50.9	-7.8	-9.1	-9.1
Finland	67.7	67.6	68.4	-2.3	-2.4	-1.6	69.7	69.7	70.3	65.7	65.6	66.5	5.7	5.6	6.5
Sweden	72.9	72.1	72.3b	2.9	2.1	2.3	74.2	73.6	74.3b	71.5	70.5	70.2b	11.5	10.5	10.2
UK	71.5	71.6	71.7	1.5	1.6	1.7	77.7	77.8	77.6	65.3	65.6	65.9	5.3	5.6	5.9

Πηγή: Quarterly Labour Force Data (QLFD), Eurostat³³

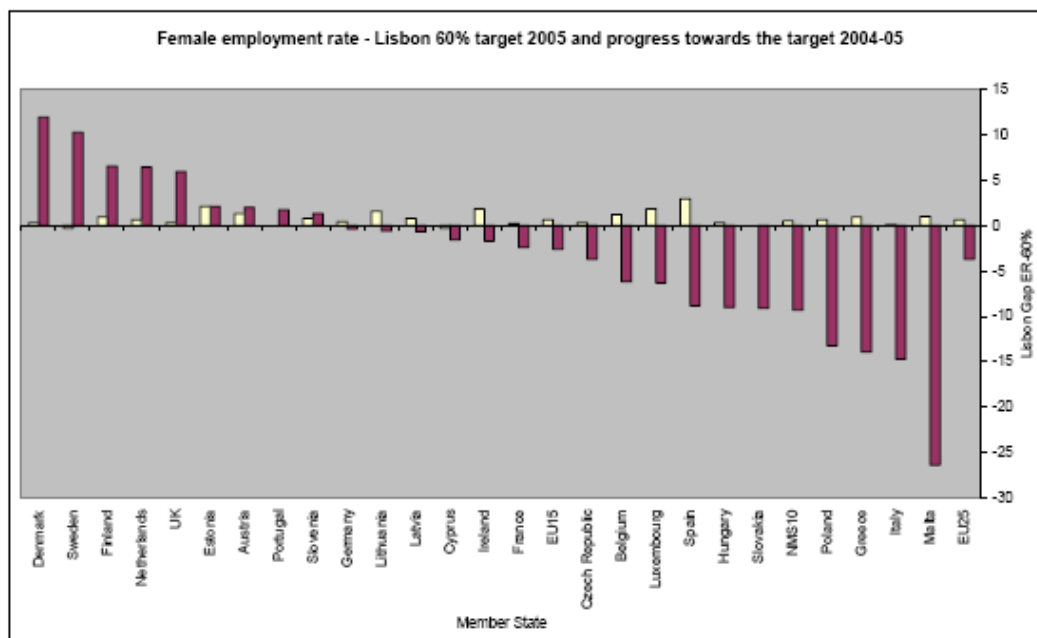
Εντούτοις, με αυτό το ρυθμό προόδου, ο στόχος για την προσέγγιση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης στο 60% (προτεραιότητα Λισσαβόνας) πιθανά θα επιτευχθεί μέχρι το 2011 ή 2012 (βλ. Διάγραμμα 1). Οι συνολικές διαφορές στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, εντούτοις, αποκρύπτουν τις σημαντικές διαφορές κατά φύλο μεταξύ των

³¹ European Commission (2007), *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG.*

³² Rubery J., et al. (2006), *ό.π.*, σελ. 5.

³³ Στο ίδιο, σελ. 278.

κρατών της ΕΕ των 15 και των νέων κρατών-μελών. Στα νέα κράτη-μέλη, η απασχόληση των ανδρών αυξήθηκε πολύ γρηγορότερα από αυτή των γυναικών - από 1.3 ποσοστιαίες μονάδες για τους άνδρες έναντι 0.5 για τις γυναίκες, ενώ για την ΕΕ των 15 τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 0.2 και 0.6.



Πηγή: Quarterly Labour Force Data (QLFD), Eurostat (Key Indicator 17.1)³⁴

Διάγραμμα 1

Ποσοστά απασχόλησης γυναικών – Λισσαβόνα (60%) και πρόοδος προς την επίτευξη του στόχου 2004-2005

Επιπρόσθετα, το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης είναι πολύ χαμηλότερο (31,7%) για τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών). Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι επίσης υψηλότερο από αυτό των ανδρών (9,7% σε σχέση με το 7,8%).³⁵ Παρά την κοινοτική νομοθεσία για την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε όλους τους τομείς της οικονομίας της ΕΕ, οι γυναίκες εξακολουθούν να κερδίζουν για κάθε ώρα που εργάζονται κατά μέσο όρο 15% λιγότερο από τους άνδρες και 25% στον ιδιωτικό τομέα και αυτή η διαφορά μειώνεται με πολύ πιο αργό ρυθμό σε σχέση με τη διαφορά των ποσοστών απασχόλησης των δύο φύλων.³⁶ Επιπλέον, οι γυναίκες

³⁴ Στο ίδιο, σελ. 5.

³⁵ Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών (2006), *Χάρτης πορείας...*, ό.π., σελ. 4.

³⁶ European Commission (2007), *Tackling the pay gap between women and men*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, text at: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf. European Commission (2006), *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European*

αντιστοιχούν κατά μέσο όρο στο 30% των επιχειρηματιών στην ΕΕ, καθώς συχνά αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια συγκριτικά με τους άνδρες στη σύσταση επιχειρήσεων και στην πρόσβαση στη χρηματοδότηση και την κατάρτιση.³⁷ Καθώς η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση είναι στενά συνδεδεμένη με τη θέση τους στην οικογένεια, διαφαίνεται ότι υπάρχουν σημαντικά εμπόδια στην επίτευξη της εξισορρόπησης της εργασίας και της προσωπικής ζωής, όπως επίσης και άνιση κατανομή των οικιακών και οικογενειακών ευθυνών σε βάρος των γυναικών. Σύμφωνα με την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων (2007), το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 20 έως και 49 ετών μειώνεται κατά 15 μονάδες όταν αποκτούν παιδί, ενώ των ανδρών αυξάνεται κατά 6 μονάδες.³⁸

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την ίδια Έκθεση, σχεδόν το 1/3 των γυναικών εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης (32,9%) έναντι μόνο 7,7% των ανδρών. Το 14,8% των εργαζομένων γυναικών απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου δηλαδή κατά μία μονάδα περισσότερο συγκριτικά με το ποσοστό των ανδρών εργαζομένων. Καταδεικνύεται δε ότι η μεγάλη απόκλιση στη χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην έλλειψη ισορροπίας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τη χρήση του χρόνου. Τέλος, παρατηρείται ότι η εξέλιξη των δεικτών για τον επαγγελματικό και κλαδικό διαχωρισμό κατά φύλο δεν παρουσιάζει ενδείξεις σημαντικής μείωσης, γεγονός που καταδεικνύει ότι η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών σημειώνεται σε τομείς δραστηριότητας και επαγγέλματα «γυναικεία» (τομέας υγείας, εκπαίδευσης, κ.λπ.).³⁹

Σε γενικές γραμμές, παρατηρείται ένα βασικό παράδοξο που χαρακτηρίζει την προώθηση της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης των γυναικών: από τη μια πλευρά, σημειώνονται δεσμεύσεις σε παγκόσμιο επίπεδο για τα θέματα ισότητας των φύλων και από την άλλη εμφανίζεται μια περιορισμένη πρόοδος στην εφαρμογή τους σε εθνικό επίπεδο.⁴⁰ Η οικονομική ανάπτυξη απαιτεί τη λήψη μέτρων, όπως η

countries, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, text at: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf. Αναφορικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα, βλ. Karamesini M. (2006), *The Gender Pay Gap in Greece. Origins and Policy Responses*, EGGSIE-EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.

³⁷ Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών (2006), *Χάρτης Πορείας...*, ό.π., σελ. 4.

³⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007), Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, *Έκθεση για την ισότητα των φύλων – 2007*, Βρυξέλλες, 7.2.2007, COM(2007)49 τελικό, σελ. 6, text at: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_el.pdf

³⁹ Στο ίδιο, σελ. 6.

⁴⁰ Bakker I. (2007), *Financing for Gender Equality and the Empowerment of Women: Paradoxes and Possibilities*, EGM/FFGE/2007/BP.1, United Nations, Division for the Advancement of Women, Expert

δημιουργία θέσεων εργασίας, όμως υπό την οπτική και την πολιτική του φύλου. Για παράδειγμα, η έννοια της πλήρους απασχόλησης χρειάζεται να διερευνηθεί λαμβάνοντας υπόψη τη μη αμειβόμενη εργασία που παρέχουν πολλές γυναίκες. Αφενός οι γυναίκες με χαμηλό εισόδημα στις αναπτυσσόμενες χώρες συχνά αναπτύσσουν μια άτυπη «υπερπλήρη απασχόληση», η οποία βασίζεται στην υπερβολική ζήτηση για κατανάλωση ενέργειας και χρόνου από την πλευρά τους, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις δομές της οικογένειας, της κοινωνίας και της οικονομίας. Αφετέρου οι γυναίκες με χαμηλό εισόδημα στις πιο ανεπτυγμένες χώρες ακόμη αντιμετωπίζουν σημαντικές ευθύνες φροντίδας, οι οποίες εμποδίζουν τη δυνατότητά τους για πλήρη απασχόληση στην αγορά εργασίας, γεγονός που διαφαίνεται από την υψηλή συγκέντρωσή τους στα ποσοστά θέσεων μερικής απασχόλησης.⁴¹

Η μείωση της ψαλίδας σε όλα τα πεδία και τις εκφάνσεις των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων στην απασχόληση, αποτελεί πρόκληση τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου είναι απαραίτητο να αποτελεί μια δυναμική διαδικασία ολιστικής προσέγγισης που θα λαμβάνει επίσης υπόψη ότι το έλλειμμα ισότητας στην απασχόληση οφείλεται σε στερεότυπες κοινωνικές αντιλήψεις για το ρόλο των δύο φύλων, όπως επίσης και σε παγιωμένες κοινωνικές σχέσεις που αναπαράγουν αυτά τα πρότυπα. Τέλος, *«ένας πλήρης ορισμός της ισότητας των φύλων στην απασχόληση πρέπει λοιπόν να περιλαμβάνει τόσο την ίση συμμετοχή των φύλων στην αμειβόμενη εργασία (ποσοτική διάσταση της ισότητας), όσο και την ίση κατανομή της ανάμεσα στα φύλα με βάση την ποιότητα των θέσεων απασχόλησης (ποιοτική διάσταση της ισότητας). Η τελευταία εξαρτάται από το ύψος των μισθών, το χρόνο εργασίας, τη σταθερότητα της απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας, τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, τη θέση στην ιεραρχία, το κοινωνικό γόητρο κ.λπ.»*⁴²

Group Meeting on financing for gender equality and the empowerment of women, Oslo, Norway 4-7 September 2007.

⁴¹ Elson D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, (UNIFEM 2006), pp. 119-120.

⁴² Καραμεσίνη Μ. (2005), σ. 341.

II. ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Στη σύγχρονη εποχή της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας και της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς, όπου άνθρωποι και κεφάλαια διακινούνται πλέον ελεύθερα και οι τεχνολογικές εξελίξεις διαμορφώνουν συνεχώς νέα δεδομένα, το ζήτημα της τοπικής διάστασης αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται από την διαμόρφωση πολιτικών, που θέτουν σε πρώτη προτεραιότητα την τοπική ανάπτυξη. Παράγοντες, όπως η επιτάχυνση της κινητικότητας των επενδύσεων, σε συνδυασμό με τη διεύρυνση της χρήσης νέων τεχνολογιών στην παραγωγή, τη διανομή και την κατανάλωση δημιούργησαν τη δυνατότητα δημιουργίας της παγκόσμιας αγοράς και της έλευσης της κοινωνίας της γνώσης, ενώ παράλληλα αύξησαν την ένταση του διεθνούς ανταγωνισμού. Οι τοπικοί πρωταγωνιστές, προκειμένου να ανταποκριθούν στη νέα αυτή κατάσταση υποχρεώνονται, πλέον, να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν στρατηγικές που βασίζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες τους⁴³.

Επιχειρώντας, λοιπόν, να αναδείξουμε την ολοένα αυξανόμενη σημασία της τοπικής ανάπτυξης κρίνεται απαραίτητο αρχικά να αναφερθούμε στην έννοια της τοπικής διάστασης και στην έννοια της ανάπτυξης. Με τη λέξη «τόπος», εννοούμε, καταρχάς, μια συγκεκριμένη εδαφική ενότητα, ένα συγκεκριμένο γεωγραφικό χώρο. Γενικά, η λέξη «τόπος» παραπέμπει σε «συνεκτικό σύνολο» κάποιων μονάδων που έχουν μια κοινή ιδιότητα. Το συνεκτικό στοιχείο είναι οι «κάτοικοι». Ο επιθετικός προσδιορισμός «τοπική» υποδηλώνει το πλέγμα των σχέσεων των ανθρώπων που κατοικούν σε μια ορισμένη εδαφική ενότητα και ταυτόχρονα το δέσιμο των ανθρώπων αυτών με το συγκεκριμένο χώρο, στον οποίο κατοικούν, για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα. Αν δεν υπάρχει το «δέσιμο» με το συγκεκριμένο χώρο, τότε χάνεται ένα σημαντικό κομμάτι από τη λειτουργία του. Γιατί θα πρέπει να «συλλάβουμε» την έννοια του «τόπου» μέσα από τη δυναμική και όχι τη στατική διάσταση; Αυτό το πλέγμα των ανθρώπινων σχέσεων έχει μια δυναμική και δεν μένει ποτέ στατικό. Τα στοιχεία εκείνα, τα οποία προσδίδουν στον «τόπο» τη δυναμική του διάσταση είναι τα οικονομικά, τα κοινωνικά, τα πολιτισμικά κ.ά. ενδιαφέροντα των ανθρώπων. Θα πρέπει, λοιπόν, να υποθέσουμε ότι οι άνθρωποι που κατοικούν, για κάποιο ορισμένο χρονικό διάστημα, μέσα σε μια ορισμένη εδαφική ενότητα, έχουν, τουλάχιστο ένα κοινό ενδιαφέρον για το χώρο τους⁴⁴.

⁴³ Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών (2000), *Τοπική δράση για την απασχόληση...*, ό.π.

⁴⁴ Παπακωνσταντινίδης Λ. (1998), Σημειώσεις μαθήματος «Δημοτική και Κοινωνική Ανάπτυξη», *Στρατηγική της Τοπικής Ανάπτυξης*, Τ.Ε.Ι. Καλαμάτας.

Με τον όρο *Τοπική Κοινωνία* εννοούμε την μικρότερη συνεκτική κοινωνική ομάδα, αμέσως μετά την οικογένεια. Κατά συνέπεια, ως λειτουργία, βρίσκεται πολύ πιο κοντά στην ανθρώπινη επικοινωνία, παρά στην «οικονομική συναλλαγή» της αγοράς⁴⁵. Το κίνητρο-κέρδος, γίνεται στη μικρή τοπική κοινωνία, «κίνητρο-δημιουργία». Η «συναλλαγή» γίνεται «ανθρώπινη επικοινωνία». Η καταξίωση-φιλοδοξία γίνεται «ψυχική ελευθερία», αυτογνωσία και αυτοσεβασμός. Έτσι η προσέγγιση της τοπικής κοινωνίας, ως «αναπτυξιακής λειτουργίας», γίνεται πιο ανθρωποκεντρική. Η μελέτη της Τοπικής Ανάπτυξης και των Στρατηγικών της, αποκτά πλέον μια βαθύτερη φιλοσοφική διάσταση, στο κατώφλι του 21^{ου} αιώνα. Η λειτουργία της τοπικής κοινωνίας προβάλλει έτσι, ως ένα «αντίρροπο» της παγκοσμιοποιημένης αντίληψης, σχήμα βασισμένο στις αξίες μάλλον παρά σε οτιδήποτε άλλο. Το σχήμα αυτό συναρτά την έννοια της ανάπτυξης με την πολιτιστική ιδιαιτερότητα του τόπου, τη διατήρηση της ταυτότητας-μοναδικότητας αυτού και τις τοπικές αξίες-ήθη-έθιμα. Ταυτόχρονα, όμως, μεταβάλλεται και η ίδια η τοπική κοινωνία, στα πλαίσια της δυναμικής που αναπτύσσεται γύρω της. Οι τοπικές κοινωνίες δεν αποτελούν στατικά σχήματα, ή απολιθώματα μιας άλλης εποχής. Παρακολουθούν τις εξελίξεις, εκσυγχρονίζουν τις δομές τους και τα αντιπροσωπευτικά τους σχήματα (π.χ. Ο.Τ.Α.), στα πλαίσια λειτουργίας μιας «ανοιχτής οικονομίας». Η τοπική αυτοδιοίκηση κατέχει πολύ σημαντικό ρόλο στην υλοποίηση των αρχών της βιώσιμης ανάπτυξης και αυτό γιατί:

- α) αντιπροσωπεύει την τοπική κοινωνία,
- β) επηρεάζει με τη δράση τους την ποιότητα ζωής των πολιτών,
- γ) διαχειρίζεται μεγάλα τμήματα του δομημένου και φυσικού περιβάλλοντος,
- δ) είναι η κοντινότερη προς τους πολίτες αρχή⁴⁶

Για όλους αυτούς τους λόγους και με δεδομένο ότι η προστασία του περιβάλλοντος και των πόρων του εξαρτάται από τη συμπεριφορά του κάθε πολίτη μιας χώρας, η τοπική αυτοδιοίκηση είναι αυτή που μπορεί να οργανώσει και να συντονίσει δράσεις που θα φέρουν τους πολίτες πιο κοντά στις αρχές της βιωσιμότητας.

Αν γίνει δεκτή η υπόθεση ότι η τοπική ανάπτυξη συνίσταται στην ολοκληρωμένη ανάπτυξη ενός χώρου, τότε η πολιτική της ανάπτυξης πρέπει απαραίτητα να αποκτήσει ένα πολυδιάστατο σχήμα λήψης αποφάσεων. Στην όλη διαδικασία της ανάπτυξης λαμβάνουν μέρος οι κάτοικοι, οι επιχειρηματίες και η τοπική αυτοδιοίκηση με τους φορείς που ελέγχει.

⁴⁵ Παπακωνσταντινίδης Λ. (1998), *ό.π.*

⁴⁶ The International Council for Local Environmental Initiatives (ICLEI) (1997), *Indicators for sustainable development "possibilities and Limitations in measuring sustainable development"*.

Ειδικότερα, η τοπική αυτοδιοίκηση έχει ιδιαίτερο ρόλο στο σχεδιασμό, στη λήψη αποφάσεων και στην εφαρμογή των πολιτικών για την τοπική ανάπτυξη. Όχι μόνο η άμεση επαφή της με τον πληθυσμό και η γνώση των τοπικών αναγκών κάνουν την τοπική αυτοδιοίκηση πιο κατάλληλη για την προώθηση της εφαρμογής αυτών των πολιτικών, αλλά επιπλέον η τοπική διάσταση της αναπτυξιακής διαδικασίας της αναθέτει το ρόλο του συντονιστή όλων των ενεργειών⁴⁷. Η τοπική αυτοδιοίκηση, που αντιπροσωπεύει την τοπική κοινωνία, είναι ο κατ' εξοχήν εκφραστής της τοπικής δυναμικής και μπορεί να γίνει και φορέας προγραμματισμού και υλοποίησης της τοπικής ανάπτυξης.⁴⁸

Μιλώντας λοιπόν για «*Τοπική Ανάπτυξη*» αναφερόμαστε σε μια διαδικασία ανάπτυξης και διαρθρωτικής αλλαγής, που επιδρά πάνω σε μια χωρικά καθορισμένη κοινότητα και αποβλέπει στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των κατοίκων της. Επομένως, η τοπική ανάπτυξη συνιστά διαδικασία μετασχηματισμού της τοπικής κοινωνίας και όχι απλά διαδικασία ανάπτυξης. Είναι ταυτόχρονα και διαδικασία μεταβολής της διάρθρωσης των συντελεστών παραγωγής, των τομέων και των κλάδων της τοπικής οικονομίας. Αυτή η διαδικασία έχει ένα συγκεκριμένο πεδίο δράσης, τη χωρικά καθορισμένη κοινότητα και ένα πολύ συγκεκριμένο στόχο, τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των κατοίκων της χωρικά καθορισμένης κοινότητας⁴⁹.

Τα τελευταία χρόνια, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, γίνεται ολοένα και πιο κατανοητό ότι οι στόχοι για την ανάπτυξη δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν δίχως την ενεργό συμμετοχή και συμβολή όλων των παραγόντων, περιφερειακών και τοπικών. Επιπρόσθετα, αποτελεί πλέον κοινό τόπο ότι η έννοια της οικονομίας συνδέεται άμεσα με την έννοια του γεωγραφικού χώρου και κατά συνέπεια, η γεωγραφική οριοθέτησή της, αναδεικνύει διάφορους τύπους οικονομίας όπως, την εθνική, την περιφερειακή ή την τοπική. Οι τοπικές οικονομίες που αναδεικνύονται παρουσιάζουν αρκετές φορές μεγάλες διαφοροποιήσεις ως προς τον πληθυσμό ανά γεωγραφική ζώνη και διαθέτουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά σχετικών με τη λειτουργία των συστημάτων παραγωγής τους και κατ' επέκταση της απασχόλησης. Η έννοια της «τοπικής ανάπτυξης», λοιπόν, μπορεί να οριστεί ως μία διαδικασία οικονομικής ανάπτυξης και διαρθρωτικών αλλαγών, η οποία οδηγεί σε βελτίωση του επιπέδου ζωής του τοπικού πληθυσμού και έχει οικονομική, κοινωνική, πολιτιστική και πολιτική-διοικητική διάσταση. Η στρατηγική της

⁴⁷ Barquero, Z. & Vasque A. (1991), *Τοπική ανάπτυξη. Μια στρατηγική για τη δημιουργία απασχόλησης*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

⁴⁸ Μαϊστρός, Π. (2000), *Οι αναπτυξιακοί θεσμοί της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Συμβολή στην ιστορική μνήμη*, Εκδόσεις Λιβάνη, Αθήνα.

⁴⁹ Παπακωνσταντινίδης Λ. (1998), *ό.π.*

τοπικής ανάπτυξης αντιμετωπίζει κάθε χωρική ενότητα με διαφορετικό τρόπο, σύμφωνα με το επίπεδο ανάπτυξης της τοπικής οικονομίας, τα συγκριτικά πλεονεκτήματα της περιοχής, τη δομή και τη λειτουργία του παραγωγικού συστήματος και της αγοράς εργασίας και γενικότερα, όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν την τοπική κουλτούρα⁵⁰.

Επομένως, η τοπική ανάπτυξη ως διαδικασία χρειάζεται πάντα ένα σχεδιασμό. Αυτός ο σχεδιασμός της τοπικής ανάπτυξης, στηρίζεται σε κάποια τοπικά δεδομένα, για να προχωρήσει στο μετασχηματισμό του τοπικού παραγωγικού συστήματος, έτσι ώστε το τελικό αποτέλεσμα να βελτιώνει ουσιαστικά το βιοτικό επίπεδο των κατοίκων, την τοπική ευημερία γενικότερα. Ο σχεδιασμός της τοπικής ανάπτυξης, όμως, εισάγει ορισμένα χαρακτηριστικά. Τα χαρακτηριστικά αυτά προσδιορίζουν ένα σύστημα συγκεκριμένων πολιτικών, οι οποίες διαπλέκονται μεταξύ τους, έτσι ώστε η μια δράση να πολλαπλασιάζει το αποτέλεσμα της άλλης. Αυτή η διαπλοκή των πολιτικών λέγεται «στρατηγικό τοπικό σχέδιο». Όταν λέμε πολιτικές θα πρέπει να έχουμε πάντα υπόψη μας ένα σκοπό, επιμέρους στόχους που αναλύουν και διευκολύνουν την επίτευξη του σκοπού και μια σειρά μέτρων, με τα οποία υλοποιούνται σκοποί και στόχοι. Συνήθως, οι πολιτικές αυτές είναι μακροχρόνιες και αυτό γιατί μόνο μετά την παρέλευση κάποιου χρονικού διαστήματος διαφαίνονται τα αποτελέσματα από την εφαρμογή αυτών των πολιτικών. Ειδικά στην τοπική ανάπτυξη, οι πολιτικές στοχεύουν στο μετασχηματισμό του τοπικού παραγωγικού συστήματος, την αύξηση της παραγωγής και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου του πληθυσμού⁵¹.

Από μια μακροσκοπική οπτική, η τοπική και περιφερειακή ανάπτυξη, συντελεί στη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων ανάμεσα σε αναπτυγμένες και λιγότερο αναπτυγμένες περιοχές. Για παράδειγμα, η ανάπτυξη του συστήματος απασχόλησης μιας περιοχής, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη άλλων συστημάτων, σε άλλες περιοχές, μπορεί να συμβάλλει σε σημαντική μείωση της ανεργίας και της ανισότητας, σε όλη την Ευρώπη. Έτσι, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο και η ενεργοποίηση του τοπικού δυναμικού (ανθρώπινου και υλικού) αποκτά χαρακτήρα οριζόντιας πολιτικής όλων των παρεμβάσεων που χρηματοδοτεί το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)⁵². Αυτή, ακριβώς, η ενεργοποίηση της ενδογενούς δυναμικής μιας περιοχής, μέσω της αξιοποίησης του συνόλου των πόρων (ανθρώπινων, οικονομικών, θεσμικών, πολιτιστικών), της ισότητας των

⁵⁰ Στο ίδιο.

⁵¹ Παπακωνσταντινίδης Λ. (1998), *ό.π.*

⁵² European Commission (2004), *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, Employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, text at: http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/employment_europe04/employment.pdf

φύλων και της κοινωνικής ένταξης, αποτελεί και τη βασική διάσταση μιας τοπικής στρατηγικής για την ανάπτυξη της απασχόλησης⁵³.

Σήμερα, οι ευκαιρίες ανάπτυξης της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο γίνονται ολοένα και περισσότερο αντιληπτές, μιας και περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα μέτρων αντιμετώπισης της ανεργίας και μείωσης των ανισοτήτων. Απαραίτητη βέβαια προϋπόθεση για την τοπική ανάπτυξη της απασχόλησης, είναι η διάγνωση των ιδιαίτερων αναγκών και των ιδιαιτεροτήτων/προβλημάτων της περιοχής. Για παράδειγμα, ανάλογα με τις ανάγκες του τόπου, μπορούν να δημιουργηθούν νέα, καινοτόμα είδη θέσεων εργασίας που θα μειώσουν τα επίπεδα ανεργίας και θα προσελκύσουν στην αγορά εργασίας άτομα με διαφορετικά προσόντα, ικανότητες και φιλοδοξίες, βελτιώνοντας έτσι την απασχόληση της περιοχής, όχι μόνο σε ποσοτικό, αλλά και σε ποιοτικό επίπεδο. Με αυτό τον τρόπο και οι τοπικοί πρωταγωνιστές, όπως οι εργοδότες, μπορούν να προωθήσουν την ισότητα των φύλων, να προσφέρουν στους/τις άνεργους/-ες κατάρτιση μέσω εργασίας και να ενθαρρύνουν τις μικρότερες επιχειρήσεις για περαιτέρω ανάπτυξη, βοηθώντας, έτσι, στη μείωση των διακρίσεων και στην παραγωγή οικονομικής μεγέθυνσης⁵⁴.

Οι παράγοντες που καθορίζουν τις δυνατότητες ανάπτυξης ενός τοπικού συστήματος απασχόλησης είναι το τοπικό σύστημα παραγωγής, τα επιμέρους χαρακτηριστικά και το ανθρώπινο δυναμικό της περιοχής. Όσον αφορά στο παραγωγικό σύστημα, εκείνα τα χαρακτηριστικά του που διαμορφώνουν και διαφοροποιούν τις δυνατότητες ανάπτυξης της απασχόλησης μεταξύ των διαφόρων περιοχών φαίνεται πως είναι το μέγεθος, ο κλάδος και η γενικότερη στρατηγική των επιχειρήσεων της περιοχής, ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας και οι σχέσεις μισθωτής εργασίας, καθώς, τέλος και οι δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης, εξέλιξης και εσωτερικής κινητικότητας των εργαζομένων μέσα σε αυτό. Επιπλέον παράγοντες που μπορούν να έχουν καταλυτική επίδραση στην ανάπτυξη μιας τοπικής οικονομίας είναι η υπάρχουσα δημογραφική κατάσταση (γήρανση, αύξηση ή μείωση πληθυσμού), οι εκπαιδευτικές δομές και η κοινωνική και πολιτισμική παράδοση μιας περιοχής.

Εξαιρετικά καθοριστικά είναι και τα χαρακτηριστικά του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού στην περιοχή, που επηρεάζουν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, ενώ συχνά παίζουν καθοριστικό ρόλο και στη γεωγραφική τοποθέτηση των επιχειρήσεων. Έτσι, ο βαθμός συμμετοχής των ατόμων στην αγορά εργασίας, τα προσόντα, το επίπεδο κατάρτισης και οι ειδικότητες των απασχολούμενων (και των

⁵³ Schulze-Böing M. (2003), *Local Employment Policy: Challenge for Local Government Strategy and Practice*, text at: <http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/d1/02/00/DIFUEnglischVersion04.pdf>

⁵⁴ European Commission (2004), *Employment...*, ό.π.

ανέργων), επηρεάζουν τη διαμόρφωση της τοπικής αγοράς εργασίας και το τοπικό παραγωγικό σύστημα, επηρεάζοντας τις αναπτυξιακές δυνατότητες της εκάστοτε περιοχής.

Στα ιδιαίτερα *χαρακτηριστικά της τοπικής κοινωνίας* συγκαταλέγεται και η «*τοπική επιχειρηματική ικανότητα*». Με τον όρο αυτό, νοείται η ικανότητα των τοπικών επιχειρηματιών να οργανώνουν αποτελεσματικά τους τοπικούς πόρους της περιοχής, έτσι ώστε η τοπική παραγωγή και τα τοπικά προϊόντα να είναι ανταγωνιστικά στις εθνικές και τελικά στις διεθνείς αγορές. Η διεθνής βιβλιογραφία θεωρεί το στοιχείο αυτό «στρατηγικής σημασίας», αλλά από τη δεκαετία του '80 και μετά, αποδείχτηκε ότι η τοπική επιχειρηματική ικανότητα είναι μεν αναγκαία, όχι όμως και επαρκής συνθήκη για την επίτευξη της τοπικής ανάπτυξης⁵⁵. Εξίσου σημαντική είναι η ύπαρξη των λεγόμενων τοπικών πρωτοβουλιών, δηλαδή δράσεων μεμονωμένων κατοίκων και των οικογενειών τους, περιορισμένης σχετικά εμβέλειας, για τη δημιουργία μιας μορφής «άτυπης απασχόλησης». Η άτυπη αυτή απασχόληση αποτελεί, συνήθως, δραστηριότητα του τριτογενή τομέα παραγωγής και στοχεύει σε ένα επιπλέον εισόδημα, συμπληρωματικό στο κυρίως οικογενειακό εισόδημα. Αυτές οι μεμονωμένες δράσεις, ονομάζονται τοπικές πρωτοβουλίες και έχουν αποκτήσει διαχρονικά μεγάλη σημασία στην τοπική αναπτυξιακή διαδικασία, ιδιαίτερα ως μια ιδιότυπη απασχόληση, στα πλαίσια ενός φαινομένου, ιδιαίτερα διαδεδομένου στον ευρωπαϊκό νότο, της «τοπικής αγροτικής πολυαπασχόλησης». Πρόκειται για τον συνδυασμό διαφορετικών ενασχολήσεων από έναν και μόνο άνθρωπο, μέσα στο χώρο της τοπικής αγροτικής, κατά βάση, κοινωνίας⁵⁶.

Σύμφωνα με την πρόσφατη Έκθεση του IOBE για την επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα για την περίοδο 2006-2007⁵⁷, ο δείκτης επιχειρηματικότητας διαφέρει από περιφέρεια σε περιφέρεια, γεγονός που οφείλεται στα ιδιαίτερα και διαφορετικά κοινωνικο-οικονομικά χαρακτηριστικά των τοπικών κοινωνιών και πρωτοβουλιών. Στον πίνακα που ακολουθεί αποδίδεται ο δείκτης επιχειρηματικότητας αρχικών σε κάθε μία από τις περιφέρειες της Ελλάδας, καθώς και η αντίστοιχη διάρθρωση για το 2006 και συγκριτικά για την περίοδο 2004-2005. Την υψηλότερη επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων εμφανίζουν το 2006 τα Ιόνια νησιά και η Δυτική Ελλάδα: το 15% του αντίστοιχου πληθυσμού από κάθε περιφέρεια ήταν το 2006 επίδοξος/νέος επιχειρηματίας. Όλες οι υπόλοιπες περιφέρειες έχουν μονοψήφιες τιμές στο δείκτη, με την Περιφέρεια του Νότιου Αιγαίου να συγκεντρώνει τη χαμηλότερη επίδοση (1,8%). Η δεύτερη στήλη αποδίδει τη ποσοστιαία σύνθεση των αντίστοιχων

⁵⁵ Παπακωνσταντινίδης Λ. (1998), *ό.π.*

⁵⁶ Στο ίδιο.

⁵⁷ Ιωαννίδης, Σ. & Τσακανίκας, Α. (2007), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007*, Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας IOBE-GEM, Αθήνα, σελ. 35-36.

εγχειρημάτων ανά περιφέρεια. Το 2006 περίπου το 37% αυτών εντοπίζεται στο πολεοδομικό συγκρότημα των Αθηνών, επίδοση ενισχυμένη σημαντικά σε σχέση με τις προηγούμενες χρονιές. Παρά τη συγκυριακή υποχώρηση του 2006, η Κεντρική Μακεδονία συγκεντρώνει γενικά αρκετά νέα εγχειρήματα, ταυτόχρονα με τη Δυτική Ελλάδα, από την οποία προέρχεται το 10% των συνολικών εγχειρημάτων.

Πίνακας 1
Επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων ανά περιφέρεια: συμμετοχή και ποσοστιαία διάρθρωση

Περιφέρεια	Εργατικό δυναμικό (χιλ. άτομα)	Ανεργία 2006	2006		Μέσος όρος 2004-2005	
			TEA	% TEA	TEA	% TEA
Π.Σ. ΑΘΗΝΩΝ	1809,6*	8,3%*	8,4%	36,9%	6,7%	29,4%
Π.Σ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	**	**	7,6%	6,8%	8,4%	7,1%
ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	260,4	11%	9,9%	7,9%	6,5%	6,1%
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	834,9	9,3%	2,0%	1,5%	5,3%	11,7%
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	120,8	14,2%	8,1%	2,8%	4,9%	2,0%
ΗΠΕΙΡΟΣ	145,8	9,8%	8,8%	4,1%	5,7%	2,9%
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	319,8	8,2%	6,7%	4,4%	7,3%	7,6%
ΙΟΝΙΑ	96,8	11,2%	15,0%	4,2%	8,3%	2,6%
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	299,1	9,5%	15,1%	13,3%	9,4%	10,0%
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	245,6	9,2%	8,8%	10,5%	3,7%	4,9%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	272,6	7,7%	2,9%	2,2%	5,6%	5,1%
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	77,8	9,4%	8,4%	1,7%	6,9%	2,0%
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	126,5	8,8%	1,8%	0,7%	7,7%	3,4%
ΚΡΗΤΗ	277,2	7,1%	4,7%	2,9%	6,0%	5,2%
Σύνολο	4886,7	11,2%		100%		100%

Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού

* Ανεργία Αττικής, ** δεν είναι διαθέσιμη, περιλαμβάνεται στην Κεντρική Μακεδονία

Σε σχέση με τη φύση των επιδιώξεων των τοπικών επιχειρηματιών ή γενικότερα τον *προσανατολισμό της τοπικής επιχειρηματικότητας* φαίνεται ότι αντίθετα με τους κανόνες και τους μηχανισμούς της αγοράς, η βασική επιδίωξη αυτών των επιχειρηματιών δεν είναι το κέρδος, ή τουλάχιστο, δεν είναι μόνο το κέρδος. Η επιχειρηματικότητα σε τοπικό επίπεδο έχει άλλου είδους προτεραιότητες, όπως η συλλογική δράση, η απασχόληση και η συγκράτηση του τοπικού πληθυσμού

στις εστίες του. Ωστόσο, η επιχειρηματική λογική στις τοπικές κοινωνίες περιέχει πολλά από τα στοιχεία μιας άλλης ηθικής που την καθιστούν μοναδική. Οι τοπικές επιχειρήσεις, αν δεν συνιστούν ιστορικά διαμορφωμένες δομές της τοπικής κοινωνίας, στηρίζουν τη λειτουργία τους πάνω σε μια συλλογική οργάνωση. Έχουν ενδιαφέρον για την ισχυροποίηση της τοπικής αγοράς και δίνουν μεγάλη βαρύτητα στην τοπική απασχόληση. Όταν δεν συμβαίνει αυτό, παρατηρείται εγκατάλειψη του τόπου, ιδιαίτερα από τις παραγωγικές ηλικίες και μαρasmus της τοπικής οικονομίας και κοινωνίας. Με την έννοια αυτή, μπορεί να υπάρξει μια δράση, η οποία να συνδυάζει έστω και προσωρινά τις αρχές της ισότητας και της αποτελεσματικότητας⁵⁸.

Επομένως, η διαδικασία της τοπικής ανάπτυξης ενέχει την έννοια της αυτενέργειας, δηλαδή η ενδογενής τοπική ανάπτυξη δίνει τη δυνατότητα στα μέλη της τοπικής κοινωνίας να έχουν μεγαλύτερη ενεργό συμμετοχή σε αυτά που συμβαίνουν στον τόπο τους. Με τον όρο «ενδογενής ανάπτυξη» νοείται η διαδικασία ανάπτυξης μιας κοινωνικής οντότητας, προσδιορισμένης χωρικά, η οποία, σε κάποια χρονική στιγμή, αποφασίζει με τη δική της πρωτοβουλία να ενεργοποιήσει τους πόρους (ανθρώπινο δυναμικό, κεφάλαιο, φυσικούς πόρους) τους οποίους διαθέτει⁵⁹. Η τοπική ανάπτυξη αυτού του είδους παρέχει τη δυνατότητα και το περιθώριο για μια περισσότερο συλλογική δράση και για απασχόληση τοπικά, ενεργοποιεί τις εσωτερικές, τις ενδογενείς δυνάμεις του χώρου, αναπτύσσει το αίσθημα της τοπικής αλληλεγγύης, ξεφεύγει από τον αστικό ατομικισμό και ενεργοποιεί την τοπική επικοινωνία. Επίσης, σε ορισμένες περιπτώσεις, ενθαρρύνει την ιδέα της εθελοντικής προσφοράς εργασίας, ιδιαίτερα σε δράσεις που συνδέονται με τον πολιτισμό⁶⁰.

Σε μεγάλο βαθμό, όμως, καθορίζει την ανάπτυξη ενός τόπου το ποσοστό και ο τρόπος αξιοποίησης και ενσωμάτωσης στον οικονομικό χώρο, του *γυναικείου εργατικού δυναμικού*. Επιχειρώντας μια σύντομη αναδρομή θα λέγαμε ότι με τη βιομηχανική επανάσταση, τη σταδιακή εκβιομηχάνιση της παραγωγής και την επικράτηση των καπιταλιστικών σχέσεων παραγωγής διαταράχτηκαν οι υφιστάμενες ισορροπίες στις σχέσεις ανδρών και γυναικών με την παραγωγική διαδικασία. Η παλιά πατριαρχική μορφή της οικιακής παραγωγής κατέρρευσε και το καθιερωμένο πρότυπο σχέσεων ανάμεσα στα δύο φύλα αμφισβητήθηκε. Πραγματοποιήθηκε μια αλληλεπίδραση ανάμεσα στις εξελίξεις των τοπικών παραγωγικών συστημάτων και στην κοινωνική δομή των τοπικών κοινωνιών. Οι εικόνες του «στυλοβάτη και κουβαλητή του σπιτιού» άρχισαν να ανατρέπονται. Η αμειβόμενη γυναικεία εργασία

⁵⁸ Βλ. Παπακωνσταντινίδης Λ. (1998), *ό.π.*

⁵⁹ Friedman J. & Weaver C. (1980), *Territory and Function: The evolution of Regional Planning*, University of California Press.

⁶⁰ Παπακωνσταντινίδης Λ. (1998), *ό.π.*

έξω από το σπίτι απέκτησε το χαρακτήρα ενός φαινομένου με μονιμότερη διάρκεια, καθώς το καπιταλιστικό οικονομικό σύστημα απαιτούσε ολοένα και περισσότερα εργατικά χέρια. Η λύση βρέθηκε με την εκμετάλλευση του προσφερόμενου εργατικού δυναμικού στο σύνολό του ανεξαρτήτως φύλου, συμπεριλαμβανομένου και των γυναικών⁶¹.

Πλέον είναι ευρέως αποδεκτό, πως για την εξασφάλιση μιας δίκαιης κατανομής της ευημερίας σε μια τοπική κοινωνία, είναι αναγκαία η βελτίωση της ποιότητας στην απασχόληση και η διαμόρφωση μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις.

Γενικά, το λεγόμενο «κενό» που παρατηρείται στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα οφείλεται σε μία σειρά παραγόντων που ξεκινούν από την ισχνή υποκίνηση των γυναικών για συμμετοχή στο παραγωγικό κύκλωμα, που προέρχεται τόσο από κοινωνικά στερεότυπα, όσο και από ανεπάρκεια των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και ελλείψεις σε δομές και προσφερόμενες υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων. Επιπλέον, δεδομένου τόσο του διαχωρισμού των επαγγελμάτων κατά φύλο, όσο και του διαχωρισμού των ιεραρχικών θέσεων εργασίας, οι γυναίκες μένουν συχνά αποκομμένες από τη συμμετοχή στη διαδικασία λήψεως αποφάσεων και επιχειρηματικού σχεδιασμού.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι αναγκαίο να εξασφαλιστούν καταρχήν οι προϋποθέσεις για ίση πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, θα πρέπει να εξαλειφθούν οι ανισότητες στην αμοιβή της εργασίας, η παρεμπόδιση της επαγγελματικής ανέλιξης, η άνιση μεταχείριση και ο περιορισμός της απασχόλησης των γυναικών σε κάποια επαγγέλματα, ιδιαίτερα αυτών που σχετίζονται με τεχνολογίες αιχμής. Σε μια αγορά εργασίας ανοικτή προς τα δύο φύλα, συνεκτιμώνται οι ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν άνδρες και γυναίκες, αποσκοπώντας στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στην προώθηση της ίσης κατανομής των ανθρωπίνων πόρων, στην προώθηση της επιχειρηματικότητας, στην κατάρτιση, στις κοινωνικές παροχές, στην εξειδίκευση, κ.λπ. Η προώθηση της ίσης πρόσβασης και εξέλιξης των δύο φύλων στην αγορά εργασίας εξασφαλίζει εν μέρει τη δίκαιη κατανομή του πλούτου, των ανθρωπίνων πόρων και κατά συνέπεια της κοινωνικής ευημερίας, συμβάλλοντας παράλληλα στην άμβλυνση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Έτσι, η ισότιμη μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας ενθαρρύνει το πολύτιμο γυναικείο εργατικό δυναμικό να εισέλθει στην παραγωγική ζωή, αφού πλέον η στάθμιση των οικογενειακών υποχρεώσεων με το κόστος ευκαιρίας, δηλαδή την απώλεια εισοδήματος από την μη εργασία, γέρνει προς το δεύτερο. Σε πολλές

⁶¹ Massey D. & Allen J. (1984), *The Geography Matters*, Cambridge University Press.

περιπτώσεις, η συμμετοχή των γυναικών στο οικονομικό κύκλωμα αποτελεί τη μόνη λύση για την πρόληψη της φτώχειας. Η ευεργετική αυτή επίδραση φαίνεται να γίνεται εντονότερη τα τελευταία χρόνια και στην Ελλάδα, αφού σε συνδυασμό με την ανάπτυξη νέων «κοιτασμάτων» απασχόλησης στον τριτογενή τομέα παραγωγής, όπως οι υπηρεσίες και το εμπόριο, η αύξηση της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης συμβάλλει στην εν μέρει εξουδετέρωση των πιέσεων και των αρνητικών επιπτώσεων που έχει η αναδιάρθρωση των τομέων της οικονομίας, όπως η συρρίκνωση του αγροτικού τομέα. Αλλά και από την πλευρά των επιχειρήσεων, η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή προσδίδει οφέλη, καθώς αξιοποιείται πλήρως η «δεξαμενή» ανθρωπίνων πόρων, αυξάνοντας έτσι την παραγωγικότητα και το ΑΕΠ της περιοχής και ενισχύοντας την τοπική οικονομία.

Επιπρόσθετα, η εισοδος των γυναικών στην οικονομική ζωή έχει περαιτέρω θετικές επιδράσεις στο εισόδημα των νοικοκυριών, ευνοώντας τη ζήτηση και την κατανάλωση αγαθών και υπηρεσιών, αλλά και την αποταμίευση και τις επενδύσεις. Είναι γεγονός ότι διάφοροι παράγοντες, όπως οι αλλαγές του τρόπου ζωής και η αυξανόμενη αστικοποίηση, έχουν ως συνέπεια τη μεταβολή των καταναλωτικών συνθηκών. Παράλληλα, παρατηρείται ραγδαία αύξηση του ποσοστού του οικογενειακού προϋπολογισμού που δαπανάται για υγειονομική περίθαλψη, προσωπικές υπηρεσίες, περιβαλλοντική προστασία, αναψυχή, κατάρτιση, πολιτισμό, επικοινωνία και μεταφορές. Κατά συνέπεια, η ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης συμβάλλει τόσο στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των νοικοκυριών, μέσω της εισροής πρόσθετων εισοδημάτων στο οικογενειακό εισόδημα όσο και στην ενδυνάμωση του παραγωγικού κυκλώματος, μέσω της τροφοδότησής του με επιπλέον εισοδήματα και κατά συνέπεια της αύξησης της ενεργούς ζήτησης για αγαθά και υπηρεσίες. Συνεπώς, η αξιοποίηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού αποτελεί βασική προϋπόθεση για την οικονομική βιωσιμότητα των νοικοκυριών, αλλά και την οικονομική μεγέθυνση μιας περιοχής και κατ' επέκταση ενός νομού, μιας περιφέρειας και εν τέλει ολόκληρης της χώρας.

Δεν πρέπει δε να αγνοηθεί το γεγονός ότι η αύξηση της απασχόλησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού δημιουργεί νέα κοινωνικά και οικονομικά δεδομένα σε μια περιοχή, όπως αυξημένες ανάγκες για δομές και προσφερόμενες υπηρεσίες φύλαξης παιδιών και εξαρτημένων μελών, γεγονός που αναδεικνύει εκ νέου ειδικότητες αλλά και επιχειρηματικές ευκαιρίες, αφού δίνεται η ώθηση για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων σε καινούριους τομείς, δημιουργώντας πρόσθετες θέσεις εργασίας. Μάλιστα, η ανάπτυξη των κοινωνικών υπηρεσιών συμβάλλει στην αυξημένη απορρόφηση γυναικείων ανθρωπίνων πόρων, καθώς η πλειοψηφία των θέσεων στις κοινωνικές υπηρεσίες καλύπτονται από γυναίκες. Κατ' αυτόν τον τρόπο

δημιουργείται ένας συνεχής κύκλος παραγωγικότητας στην περιοχή, που έχει ως αφετηρία την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και τερματίζει στην διεύρυνση της τοπικής αγοράς εργασίας.

Η συγκράτηση των οικονομικά ενεργών γυναικών στις τοπικές κοινωνίες και η αποφυγή της εσωτερικής μετανάστευσης με σκοπό την εργασία, είναι άλλη μια ωφέλεια που προκύπτει από την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών. Άλλωστε, η δημογραφική κατάσταση μιας περιοχής (ποσοστό γήρανσης ή μετακινήσεων πληθυσμού), σε συνδυασμό με την ύπαρξη ενεργού πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, αποτελούν βασικές παραμέτρους της οικονομικής ανάπτυξης ενός τόπου.

Ως πολλαπλασιαστική θετική επίδραση, η αξιοποίηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού μιας περιοχής, θα οδηγήσει αναπόφευκτα και στην ανάγκη βελτίωσης του μορφωτικού επιπέδου και του βαθμού εξειδίκευσής τους, βελτιώνοντας την ποιότητα του αποθέματος των ανθρωπίνων πόρων και αυξάνοντας τα κίνητρα χωροθέτησης νέων επενδύσεων στην περιοχή. Παράλληλα, η εικόνα ενός παραγωγικού συστήματος, στο οποίο γυναίκες και άνδρες εργάζονται ισότιμα, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη του τόπου και στην εκπλήρωση των προσωπικών τους φιλοδοξιών, δημιουργεί θετικά κοινωνικά πρότυπα και συμβάλει στην σταδιακή άμβλυνση των έμφυλων στερεοτύπων στον οικογενειακό και κοινωνικο-οικονομικό χώρο.

III. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ: ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ

1. Επιχειρηματικότητα: Ορισμοί και εννοιολόγηση

Οι πολιτικές ίσων ευκαιριών, έχοντας ως αφετηρία τη διάταξη περί ίσης αμοιβής για την εργασία στη Συνθήκη της Ρώμης, έχουν διαδραματίσει πρωτεύοντα ρόλο στην προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και γενικότερα στην οικονομική ανάπτυξη, καθώς η συμμετοχή και δραστηριοποίησή τους στην αγορά εργασίας συνεπάγεται πληρέστερη αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων. Η ανάπτυξη πολιτικών –σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο– για την αύξηση της απασχόλησης και την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, αποτέλεσε καθοριστικό παράγοντα για την αναπτυξιακή προοπτική και την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της Ελλάδας. Συγκεκριμένα, κατά την περίοδο 1995-2000, οι γυναίκες κατέλαβαν το 85% των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν, ενώ ανάλογη δυναμική εκδήλωσαν σε επαγγέλματα, ειδικότητες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας που άλλοτε κατείχαν αποκλειστικά οι άνδρες.⁶²

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί, ότι αυτή η σημαντική πρόοδος που παρατηρείται, μοιάζει να μην είναι αρκετή για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης. Το χάσμα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας και η ανισότητα ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης, είναι μόνο δύο από τα φαινόμενα που αντικατοπτρίζουν τις διακρίσεις σε βάρος της επαγγελματικής πορείας και εξέλιξης των γυναικών.⁶³ Ενδεικτικά, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, αλλά και του δείκτη ανεργίας αποτελούν, μεταξύ άλλων, σημαντικούς δείκτες των διακρίσεων σε βάρος τους.⁶⁴

Στο πλαίσιο της συνολικής προσπάθειας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας της, η επιχειρηματική δραστηριότητα τίθεται στο επίκεντρο, αφού αποτελεί μονόδρομο για ισόρροπη και βιώσιμη ανάπτυξη. Η δημιουργία νέων επιχειρήσεων αυξάνει την πιθανότητα των επιχειρήσεων που θα επιβιώσουν, θα αναπτυχθούν και τελικά θα συμβάλουν στην οικονομική ανάπτυξη. Βέβαια, η επιχειρηματικότητα έχει πρωτεύοντα ρόλο και στην αύξηση της

⁶² Ντερμανάκης, Ε.Ν. (2004α), Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα, *Στατιστικό Δελτίο 1^ο*, ΚΕΘΙ, Αθήνα, σελ. 1.

⁶³ Βλ. σχετικά: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003), *Ίση αμοιβή. Προσοχή στο κενό. Μελέτες-Έρευνες*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

⁶⁴ Στρατηγάκη, Μ., Αλιτζόγλου, Ε., Κουτσιβίτου, Α., Λιάπη, Μ. & Σερέτη, Ν. (2002), *Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις ΜΜΕ και στις μεγάλες επιχειρήσεις*, Μελέτη ΚΕΘΙ, Αθήνα, σελ. 6-7.

απασχόλησης. Για το λόγο αυτό, στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, η Ευρωπαϊκή Ένωση σχεδίασε προγράμματα που προσφέρουν σημαντικά κίνητρα (π.χ. επιχορηγήσεις) για την ενίσχυση της αυτο-απασχόλησης με την πεποίθηση ότι θα προωθηθεί η καινοτομία και θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας.⁶⁵

Γενικά, η επιχειρηματικότητα συνδέεται άμεσα με την ικανότητα του ατόμου, είτε μεμονωμένα είτε στο πλαίσιο κάποιου οργανισμού, να αναγνωρίζει τις ευκαιρίες και να τις εκμεταλλεύεται, προκειμένου να επιτύχει προστιθέμενη αξία ή να έχει οικονομικό όφελος. Δεν πρόκειται για μια ασαφή και αόριστη έννοια, αλλά αντιθέτως για τον πιο κρίσιμο συντελεστή παραγωγής στις σύγχρονες οικονομίες. 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 ανάπτυξής της. 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».

Οι περισσότερες έρευνες έχουν αναδείξει ως πρωταρχικά κίνητρα για την επιχειρηματική δραστηριότητα την τάση του ατόμου για ανεξαρτησία και την ανάγκη της προσωπικής δημιουργίας. Παράλληλα, βέβαια, και άλλοι παράγοντες, όπως η εξοικείωση του ατόμου με την επιχειρηματική δραστηριότητα, η επιχειρηματική συγκυρία, η αυτοπεποίθηση και η στάση του ατόμου απέναντι στο ενδεχόμενο αποτυχίας, διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο για την ανάπτυξη και την πορεία της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Μάλιστα, για την επιχειρηματικότητα των γυναικών, η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας προβάλλει ως ένας πολύ σημαντικός παράγοντας.⁶⁶

⁶⁵ Παπαδημητρόπουλος, Χ. (2005), *Μελέτη για την υποστήριξη της αυτο-απασχόλησης στην περίπτωση των γυναικών, συνοδευόμενη από ρεαλιστικά σενάρια*, Πρόγραμμα ODISSEIA, ΚΕΘΙ, σελ. 6-9.

⁶⁶ Ducheneaut, B. & Orhan, M. (2000), *Les Femmes entrepreneurs en France; Percée des femmes dans un monde construit au masculin*, (Ed.) Séli Arslan SA, Paris.

Επιπρόσθετα, σε πολλές μελέτες η επιχειρηματική δραστηριότητα διερευνάται με βάση τα κίνητρα έναρξής της και, έτσι, διακρίνεται σε δύο είδη: α) την επιχειρηματικότητα «ευκαιρίας», και β) την επιχειρηματικότητα «ανάγκης».⁶⁷

Τα άτομα που στρέφονται στην επιχειρηματική δραστηριότητα, εξαιτίας της έλλειψης άλλων δυνατοτήτων ικανοποιητικής απασχόλησης, αναπτύσσουν επιχειρηματικότητα ανάγκης. Παράγοντες που είναι πιθανό να οδηγήσουν σε αυτό το είδος επιχειρηματικής δραστηριότητας θεωρούνται το ανεπαρκές οικογενειακό εισόδημα, οι μη ικανοποιητικές αποδοχές, οι δυσκολίες για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κ.ά.⁶⁸

Αντίθετα, τα άτομα που οδηγούνται σε επιχειρηματική δραστηριότητα «ευκαιρίας» δεν στερούνται επιλογών και βασίζονται στη διάγνωση μιας πραγματικής επιχειρηματικής ευκαιρίας που αναγνώρισαν στο περιβάλλον και στην αγορά στην οποία κινούνται. Δεδομένου, λοιπόν, ότι η συγκεκριμένη επιχειρηματική δραστηριότητα δεν αναπτύσσεται αποκλειστικά από ανάγκη, αλλά λόγω ευνοϊκών συνθηκών έχει μεγαλύτερες δυνατότητες να αποδειχθεί επιτυχής. Οι παράγοντες που είναι πιθανό να ωθήσουν το άτομο, ώστε να ακολουθήσει αυτού του είδους την επιχειρηματική δραστηριότητα είναι η τάση για ανεξαρτησία, η εκπλήρωση προσωπικών στόχων και προσδοκιών και η επιθυμία απόκτησης πλούτου, κοινωνικού κύρους και εξουσίας.⁶⁹

Σε άλλες πάλι έρευνες, προκειμένου να υπολογιστεί η επιχειρηματική δραστηριότητα διακρίνεται, ανάλογα με την ηλικία της επιχείρησης, σε: α) Επιχειρηματικότητα Αρχικών Σταδίων, και β) «Καθιερωμένη» Επιχειρηματικότητα. Σύμφωνα με την Έκθεση για την «Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2005-2006»⁷⁰, στην Επιχειρηματικότητα Αρχικών Σταδίων περιλαμβάνονται οι επίδοξοι/-ες επιχειρηματίες (18-64 ετών) που βρίσκονται στο στάδιο προκαταρτικών ενεργειών για την έναρξη εγχειρήματος (συγκέντρωση κεφαλαίου, αναζήτηση χώρων εγκατάστασης, εξοπλισμού και χρηματοδότησης) ή έχουν ήδη προχωρήσει σε έναρξη λειτουργίας της επιχείρησης μέσα στο τελευταίο τρίμηνο. Στην κατηγορία εντάσσονται και οι νέοι/-ες επιχειρηματίες (18-64 ετών) που είναι ιδιοκτήτες/-τριες ή διευθυντές/-τριες μιας νέας επιχείρησης, δηλαδή μιας επιχείρησης που λειτουργεί για όχι περισσότερους από 42 μήνες. Σύμφωνα, μάλιστα, με την τελευταία Έκθεση⁷¹, έχει ενδιαφέρον να αναφερθεί ότι πάνω από το 20% των νέων/επίδοξων

⁶⁷ Ιωαννίδης, Σ. & Τσακανίκας, Α. (2006), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2005-2006*, Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας IOBE-GEM, Αθήνα, σελ. 1-2.

⁶⁸ Παπαδημητρόπουλος (2005), *ό.π.*, σελ. 22-23.

⁶⁹ Στο ίδιο, σελ. 22-23.

⁷⁰ Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2006), *ό.π.*, σελ. 1-2.

⁷¹ Ιωαννίδης, Σ. & Τσακανίκας, Α. (2007), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007*, Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας IOBE-GEM, Αθήνα, σελ. 6-9.

επιχειρηματιών προέβη στην έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας λόγω ανάγκης, ενώ η πλειοψηφία είχε ως κίνητρο μια επιχειρηματική ευκαιρία, που εντόπισε στο οικονομικό του περιβάλλον.

Από την άλλη, ως καθιερωμένος/-η επιχειρηματίας *«ορίζεται το άτομο που είναι ιδιοκτήτης/-τρια ολόκληρου ή μόνον ενός μέρους ενός επιχειρηματικού εγχειρήματος, το οποίο έχει πληρώσει μισθούς ή κέρδη για διάστημα μεγαλύτερο των 42 μηνών»*.⁷² Το συγκεκριμένο χρονικό όριο έχει τεθεί από το ερευνητικό πρόγραμμα του GEM με βάση την εμπειρική παρατήρηση, καθώς συνήθως τα εγχειρήματα που υπερβαίνουν το όριο αυτό έχουν περισσότερες πιθανότητες να επιζήσουν και να αναπτυχθούν.

Γενικά, οι διακρίσεις της επιχειρηματικότητας, για παράδειγμα -όπως προαναφέρθηκε- ανάλογα με τα κίνητρα έναρξής της ή την ηλικία της επιχείρησης, έχουν ως κύριο σκοπό την ακριβή αποτύπωση του επιπέδου και των χαρακτηριστικών της. Επομένως, κρίνεται σκόπιμη αυτή η προσπάθεια ομαδοποίησης κατά τη διεξαγωγή ερευνών, καθώς η κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα διαθέτει χαρακτηριστικά που είναι πιθανό να τη διαφοροποιούν από τις υπόλοιπες οικονομικές δραστηριότητες (π.χ. κλάδος, μέγεθος, τρόπος οργάνωσης, μέθοδοι παραγωγής κ.ά.).

2. Κύριες τάσεις της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα⁷³

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»⁷⁴ παραθέτει μια σειρά από προβλήματα, όπως αυτά προκύπτουν από τη συγκέντρωση δεδομένων. Συγκεκριμένα, αναφέρονται τα εξής:

⁷² Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2006), *ό.π.*, σελ. 33-34.

⁷³ Τα στατιστικά στοιχεία που παρατίθενται στη συγκεκριμένη ενότητα έχουν αντληθεί από το: Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2007), *ό.π.*

⁷⁴ Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2006), *ό.π.*, σελ. VII-XI.

- Οι επιχειρηματικές ευκαιρίες είναι πολύ λίγες. Ειδικότερα, οι Έλληνες/-ίδες 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»⁷⁵.
- 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 δεν 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 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 Επιχειρηματικότητας⁷⁶ 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.

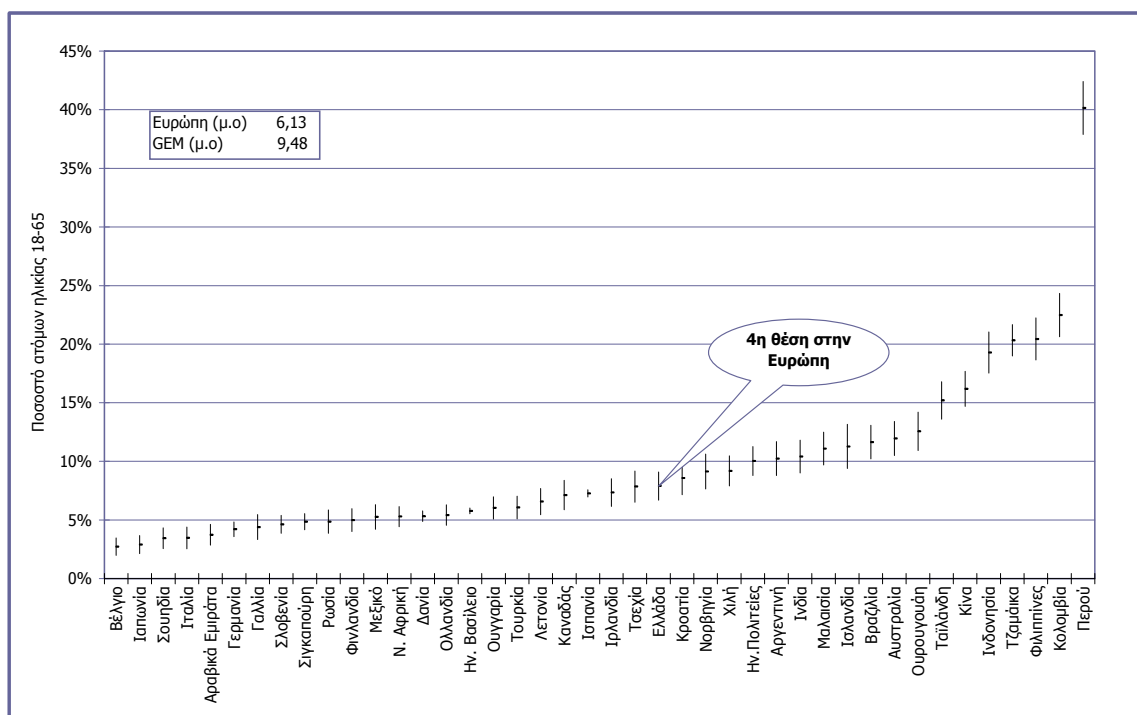
⁷⁵ «Ως άτυπος επενδυτής ορίζεται ένα άτομο, το οποίο χρηματοδοτεί ένα νέο εγχείρημα που ξεκινάει κάποιος άλλος, χωρίς ο ίδιος να αποκτά την ιδιοκτησία οποιουδήποτε μεριδίου του νέου εγχειρήματος», Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2006), *ό.π.*, σελ. 117.

⁷⁶ Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2007), *ό.π.*, σελ. XI

- 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.

Εκτός από τα παραπάνω, που παρουσιάζουν τα προβλήματα, αλλά 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)⁷⁷.

Ειδικότερα, το 16% του πληθυσμού ηλικίας από 18 έως 64 ετών εμπλέκεται σε κάποιο είδος επιχειρηματικής δραστηριότητας. Από αυτούς, το 8,24% είναι Καθιερωμένοι/-ες Επιχειρηματίες και το 7,9% αναπτύσσει Επιχειρηματικότητα Αρχικών Σταδίων (βλ. Διάγραμμα 1). Επιπλέον, το 5,6% του πληθυσμού είναι Επίδοξοι/-ες Επιχειρηματίες και το 2,3% είναι Νέοι/-ες Επιχειρηματίες. Ταυτόχρονα, το 14,2% δηλώνει ότι βρίσκεται στη διαδικασία σχεδιασμού κάποιου νέου εγχειρήματος, ενώ 2,7% διέκοψε τη λειτουργία της επιχείρησής του.



Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM

Διάγραμμα 1

Ποσοστό ατόμων ηλικίας 18-64 ετών που εμπλέκεται σε επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων (νέοι και επίδοξοι επιχειρηματίες) ανά χώρα το 2006

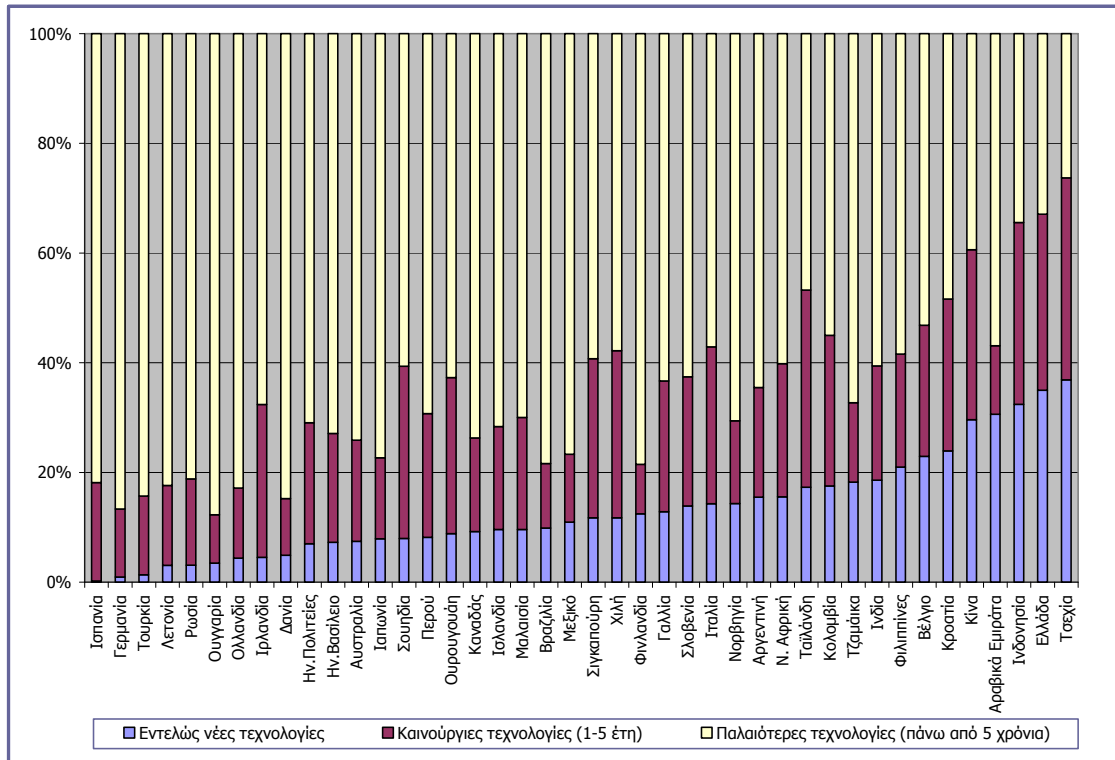
⁷⁷ Στο ίδιο.

Βάσει αυτών που σημειώθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, σχετικά με τα κίνητρα έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, είναι σημαντικό να παρουσιαστεί ανάλογα η καταγραφή της επιχειρηματικότητας. Συγκεκριμένα, το ποσοστό της επιχειρηματικότητας ανάγκης (20%) και η αύξηση που παρουσιάζει σε σύγκριση με προηγούμενα έτη (το 2006 το αντίστοιχο ποσοστό), δείχνει ότι όλο και περισσότεροι/-ες Έλληνες/-ίδες στρέφονται σε επιχειρηματική δραστηριότητα, λόγω έλλειψης άλλων δυνατοτήτων ικανοποιητικής απασχόλησης και όχι εξαιτίας κάποιας ευκαιρίας. Το γεγονός, μάλιστα αυτό αποτελεί αρνητική ένδειξη για την ποιοτική διάσταση της επιχειρηματικότητας στη χώρα μας.

Όπως, ήδη, αναφέρθηκε και κατά την παράθεση των προβλημάτων, αλλά και των χαρακτηριστικών της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, οι περισσότερες επιχειρήσεις (2 στις 3) στρέφονται στην παροχή προϊόντων προς κατανάλωση, γεγονός που θεωρείται ότι δεν λειτουργεί προς την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης, αλλά αντίθετα χαρακτηρίζει χώρες με χαμηλό αναπτυξιακό επίπεδο.

Επιπλέον, θεωρώντας την καινοτομία βασικό μέσο για επιτυχή σταδιοδρομία, η μελέτη του ρόλου της στην ελληνική επιχειρηματικότητα είναι πιθανό να οδηγήσει σε χρήσιμα συμπεράσματα για το μέλλον.

Έτσι, από τις νέες επιχειρήσεις μόνο το 11,3% παρέχει πρωτοποριακές υπηρεσίες ή νέα προϊόντα. Επιπλέον, μόλις το 2,8% των νέων ή επίδοξων επιχειρηματιών δραστηριοποιούνται σε μια νέα αγορά και μάλιστα η συντριπτική πλειοψηφία νέων εγχειρημάτων κινούνται σε αγορές, στις οποίες υπάρχουν ήδη πολλοί ανταγωνιστές/-τριες. Σε ότι αφορά τη χρήση Νέων Τεχνολογιών και διαδικασιών με τεχνολογικά προηγμένα μέσα, τις αξιοποιούν σε μεγάλο ποσοστό οι νέοι/-ες επιχειρηματίες (35%) (βλ. Διάγραμμα 2), ενώ οι καθιερωμένοι/-ες χρησιμοποιούν παλαιότερα τεχνολογικά μέσα και διαδικασίες. Το γεγονός αυτό φανερώνει ότι τα νέα εγχειρήματα σταδιακά βελτιώνουν το τεχνολογικό προφίλ της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.



Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM

Διάγραμμα 2

Ποσοστιαία διάρθρωση νέων και επίδοξων επιχειρηματικών εγχειρημάτων: Τι ποσοστό αυτών χρησιμοποιεί νέες τεχνολογίες/διαδικασίες;

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα επιβεβαιώνουν ότι η ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας εξακολουθεί να είναι υπόθεση «ανδρική» (αν και τα δύο τελευταία χρόνια η γυναικεία επιχειρηματικότητα αυξάνεται πιο γρήγορα από την ανδρική) και μάλιστα μεγαλύτερων ηλικιών.⁷⁸ Ο μέσος όρος ηλικίας των νέων/επίδοξων επιχειρηματιών είναι τα 38 έτη, ενώ των καθιερωμένων επιχειρηματιών ήταν το 2006 τα 43, 5 έτη αντίστοιχα. Το υψηλό μορφωτικό επίπεδο δεν φαίνεται να συσχετίζεται άμεσα με την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας. Συγκεκριμένα, οι νέοι/-ες-επίδοξοι/-ες επιχειρηματίες είναι σε ποσοστό 45% απόφοιτοι/-ες δευτεροβάθμιας και το 36% απόφοιτοι/-ες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (βλ. Πίνακα 1), ενώ στην περίπτωση των καθιερωμένων επιχειρηματιών η μόρφωση δεν διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο, γεγονός που προκύπτει πιθανώς και από το μεγάλο αριθμό οικογενειακών επιχειρήσεων.

⁷⁸ Παρόλο που γίνεται αναφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, η διάσταση του φύλου παραλείπεται, καθώς ακολουθεί ξεχωριστή ενότητα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.

Πίνακας 1

Ποσοστιαία διάρθρωση της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων ως προς το εκπαιδευτικό κλιμάκιο

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	2006	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ 2003-2006*
Μερική Δευτεροβάθμια	9,2%	8,9%
Δευτεροβάθμια	54,2%	50,2%
Τριτοβάθμια	18,3%	22,1%
Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	18,3%	18,9%
Σύνολο	100%	100%

*επανασταθμισμένο στο συνολικό δείγμα των επιχειρηματιών αρχικών σταδίων
Πηγή: IOBE επεξεργασία στοιχείων GEM

Η συγκεκριμένη Έκθεση⁷⁹ εξετάζει και την οικονομική κατάσταση των επιχειρηματιών αρχικών σταδίων και από τα ευρήματά της φαίνεται ότι η ανάπτυξη επιχειρηματικότητας είναι κατά κύριο λόγο υπόθεση ατόμων ανώτερου εισοδηματικού κλιμακίου. Ειδικότερα, μόνο το 14% προέρχεται από το χαμηλότερο (1/3) εισοδηματικό κλιμάκιο και οι μισοί από αυτούς στρέφονται σε επιχειρηματική δραστηριότητα λόγω ανάγκης.

Για πρώτη φορά, η Έκθεση του Παρατηρητηρίου φέρνει στο φως και στοιχεία για την επιχειρηματικότητα στην ελληνική περιφέρεια, όπου εμφανίζονται έντονες διαφοροποιήσεις ανά περιοχή, με τα Ιόνια Νησιά και τη Δυτική Αττική να εμφανίζουν την υψηλότερη επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων.

Όπως προαναφέρθηκε, οι Έλληνες/-ίδες επιχειρηματίες εμφανίζουν υψηλά επίπεδα αυτοπεποίθησης, αλλά ταυτόχρονα σχεδόν έξι στους δέκα δηλώνουν (57%) ότι ο φόβος της αποτυχίας, θα τους/τις απέτρεπε να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα. Ταυτόχρονα, απογοητευτική είναι η εκτίμηση για περιορισμένες επιχειρηματικές ευκαιρίες στην Ελλάδα, καθώς η συντριπτική πλειοψηφία θεωρεί ότι δεν υπάρχουν αξιόλογες ευκαιρίες για ενεργοποίηση στο χώρο των επιχειρήσεων.

3. Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Την τελευταία δεκαετία, έχουν εκπονηθεί αρκετές μελέτες με σκοπό τη διερεύνηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Οι περισσότερες από αυτές στοχεύουν στη διατύπωση συμπερασμάτων, προκειμένου να γίνουν γνωστά τα

⁷⁹ Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2007), *ό.π.*

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 φύλου 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 βάρος στην κατανομή της ανεργίας και αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας»*⁸⁰.

Ενώ, λοιπόν, οι σύγχρονες ελληνικές επιχειρήσεις αντιμετωπίζονται ως κύριος άξονας της οικονομίας, μέχρι πρόσφατα η επιχειρηματικότητα δεν είχε διερευνηθεί λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση του φύλου. 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 τις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται. Στο πλαίσιο, λοιπόν, μιας ευρύτερης κριτικής που πηγάζει από την αμφισβήτηση της αναγκαιότητας για μελέτη των φαινομένων με την οπτική του φύλου, είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα πρέπει να εξετάζεται χωριστά γιατί: α) «η γυναικεία επιχειρηματικότητα, την τελευταία δεκαετία, αποτελεί μια ανεκμετάλλευτη πηγή οικονομικής ανάπτυξης. Οι γυναίκες επιχειρηματίες παρέχουν διαφορετικές προσεγγίσεις σε διοικητικά και οργανωτικά θέματα, ενώ προσεγγίζουν διαφορετικά τις επιχειρηματικές ευκαιρίες» και β) «Ο ρόλος της γυναικείας επιχειρηματικότητας υποεκτιμάται τόσο στην κοινωνία όσο και στις κοινωνικές επιστήμες».⁸¹

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.⁸² 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 κυρίως επιχειρήσεων– η γυναίκα καταγράφεται ως

⁸⁰ Ενιαίο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Νομού Κυκλάδων (χ.χ.), *Ανάπτυξη γυναικείας επιχειρηματικότητας*, Equal/Andromeda, σελ. 9, βλ. text at: http://www.e-andromeda.gr/Data/paradotea_files/igemoni_gyn_ep.pdf

⁸¹ Παπαδημητρόπουλος (2005), *ό.π.*, σελ. 23.

⁸² Σκορδίλη, Σ. (2005), Ιδιοκτησία και επιχειρηματικότητα στη μεταποίηση, τις υπηρεσίες και το εμπόριο, στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, σελ. 87-104 και συγκεκριμένα σελ. 90.

ιδιοκτήτρια για φορολογικούς λόγους, ενώ στην ουσία ο άνδρας λαμβάνει τις αποφάσεις στρατηγικής σημασίας και ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα.⁸³

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα παρουσιάζει διαφορές ως προς αυτή των ανδρών. Το φαινόμενο αυτό εξηγείται, καθώς η γνώση που αναπαράγεται μέσω της επιχειρηματικότητας αποκτάται μέσα από προσωπικές εμπειρίες. Ειδικότερα, οι κοινωνικοί ρόλοι και οι θέσεις των ανδρών και γυναικών διαφοροποιούν τις προσωπικές εμπειρίες για το κάθε φύλο και επομένως, τον τρόπο που αντιμετωπίζουν, εκμεταλλεύονται και αξιοποιούν τις επιχειρηματικές ευκαιρίες.⁸⁴ Από τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από μελέτες για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, παρατηρείται ότι οι γυναικείες επιχειρήσεις έχουν μικρότερη διάρκεια και μικρότερο μέγεθος από τις αντίστοιχες των ανδρών και συγκεντρώνονται σε παραδοσιακούς κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας.⁸⁵

Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη τις προαναφερθείσες παραμέτρους και προϋποθέσεις, οι έρευνες που αφορούν στην επιχειρηματική δραστηριότητα καταλήγουν ότι *«η παρουσία των γυναικών που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά είτε ως εργοδότες είτε ως αυτοαπασχολούμενες είναι κατά πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη παρουσία των ανδρών... παρά τη σημαντική πρόοδο που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια»*⁸⁶. Παρατηρείται, δηλαδή, απόσταση μεταξύ των φύλων (gender gap)⁸⁷ ως προς την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας και σημαντικοί λόγοι για την έντονη αυτή διαφοροποίηση, εντοπίζονται στους κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων, που προσφέρουν διαφορετικές δυνατότητες πρόσβασης στη γνώση αλλά και οικονομικής εξέλιξης. Συγκεκριμένα, λιγότερο από το 30% των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στην Ευρώπη διευθύνονται από γυναίκες και οι γυναίκες είναι υπεύθυνες μόνο για το 1/3 των νέων επιχειρήσεων που δημιουργούνται.⁸⁸ Στην Ελλάδα η επιχειρηματικότητα των γυναικών κινείται στα ίδια επίπεδα με αυτή της Ευρώπης συνολικά, ωστόσο αξίζει να σημειωθεί ότι τα υποστηρικτικά μέτρα για την ενίσχυση της αξιολογούνται πολύ χαμηλά.

Η χαμηλή έκταση της γυναικείας επιχειρηματικότητας γίνεται πιο ευδιάκριτη σε περιπτώσεις μεγάλων επιχειρήσεων, καθώς οι γυναίκες παρουσιάζονται πιο

⁸³ Λαμπριανίδης, Λ., Σκορδίλη, Σ. & Καλογερέσης, Θ. (2003), Επιχειρηματικότητα στην ελληνική ύπαιθρο, στο: Λαμπριανίδης, Λ. (επιμ.), *Η επιχειρηματικότητα στην ευρωπαϊκή ύπαιθρο*, Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, σελ. 233-266.

⁸⁴ Παπαδημητρόπουλος, Χ. (2005), *ό.π.*, σελ. 9-10, 28.

⁸⁵ Σκορδίλη (2005), *ό.π.*, σελ. 96.

⁸⁶ Ντερμανάκης, Ε.Ν. (2004β), Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα, *Στατιστικό Δελτίο 2'*, ΚΕΘΙ, σελ.1.

⁸⁷ «Η διαφορά σε οποιοδήποτε τομέα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών, όσον αφορά στο επίπεδο συμμετοχής, πρόσβασης στα διαθέσιμα μέσα, δικαιωμάτων, αμοιβών ή παροχών», στο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), *100 λέξεις για την ισότητα: Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών*, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, σελ. 15.

⁸⁸ Ενιαίο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Νομού Κυκλάδων (χ.χ.), *ό.π.*, σελ. 11-12.

δραστήριες στον τομέα της δημιουργίας μικρών επιχειρήσεων (τόσο σε μέγεθος όσο και σε ηλικία) με λίγο προσωπικό και μικρά κέρδη.⁸⁹ Ακόμη, δεδομένου ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων, διαθέτουν λιγότερο χρόνο για την απασχόλησή τους και έτσι συχνά επιλέγουν τη μερική αυτο-απασχόληση ή την αυτο-απασχόληση στο σπίτι, καθώς η προσπάθεια για εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την έναρξη μιας ολοκληρωμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας που σαφώς είναι πιο απαιτητική.

Τα κίνητρα των γυναικών για την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, συνιστούν έναν επιπλέον διαφοροποιητικό παράγοντα σε σύγκριση με αυτά των ανδρών. Ειδικότερα, στις περισσότερες περιπτώσεις γυναικών επιχειρηματιών η «ανάγκη» αποτέλεσε το πρωταρχικό κίνητρο (επιχειρηματικότητα «ανάγκης»), καθώς για πολλές γυναίκες η δημιουργία μιας επιχείρησης είναι η προτιμώμενη εναλλακτική λύση στο πρόβλημα αναζήτησης δουλειάς στην αγορά εργασίας.

Από τα παραπάνω, προκύπτει ότι όντως γυναικεία και ανδρική επιχειρηματικότητα διαφοροποιούνται σημαντικά ως προς τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά⁹⁰ τους (κίνητρα, είδος και μέγεθος επιχειρήσεων κ.ά.). Ωστόσο, εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει ο εντοπισμός των αιτιών που οδηγούν στην εν λόγω διαφοροποίηση, πολλά από τα οποία πηγάζουν από πολιτισμικές εξελίξεις και κοινωνικές αντιλήψεις (στερεότυπα για το ρόλο του φύλου). Βέβαια, αξίζει να σημειωθεί ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα επηρεάζεται άμεσα τόσο από τη θέση των γυναικών όσο και από το ρόλο της επιχειρηματικότητας μέσα στην κοινωνία. Διερευνώντας, όμως, τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, δηλαδή σε μια χώρα όπου το 16% (περίπου 1,1 εκατ. άτομα)⁹¹ σχετίζεται με κάποιου τύπου επιχειρηματική δραστηριοποίηση, η μελέτη των προαναφερθέντων παραγόντων που ενέχουν την οπτική του φύλου, κρίνεται πιο σημαντική.

4. Εμπόδια και δυσκολίες για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες

Η ενδυνάμωση και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί κεντρικό στόχο για την επίτευξη μιας πραγματικά αναπτυξιακής οικονομικής πολιτικής. Στο πλαίσιο, λοιπόν, αυτό αναπτύσσονται θετικές δράσεις και

⁸⁹ Νίνα-Παζαρζή, Ε. & Μ. Γιαννακούρου (2003), *Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα*, Μελέτη Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σελ. 8, βλ. text at: http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No_9.pdf

⁹⁰ Ακολουθεί ξεχωριστή ενότητα για την παρουσίαση των σύγχρονων τάσεων της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

⁹¹ Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2007), *ό.π.*, σελ. Ι.

πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο, για την προώθηση ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην ανέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία και στην ανάληψη θέσεων ευθύνης, καθώς και για την παροχή υπηρεσιών με σκοπό τη διευκόλυνση ανδρών και γυναικών για την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Μέσα από την υλοποίηση θετικών δράσεων αλλά και την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων, γενικότερα, παρατηρείται μια 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 έμφυλων περιορισμών που παρατηρούνται σε διάφορους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας ειδικότερα, έχουν οδηγήσει στην επισήμανση εμποδίων-ανασταλτικών παραγόντων για την ανάπτυξη γυναικείας επιχειρηματικότητας. Οι ορατοί ή –πιο συχνά– αόρατοι φραγμοί (invisible barriers)⁹² πηγάζουν από στερεοτυπικές αντιλήψεις για την ικανότητα ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας από γυναίκες. Ειδικότερα, ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία», καθώς και η αντίληψη περί του 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.⁹³ Οι αντιλήψεις που θέλουν τις γυναίκες πιο ικανές στη διεκπεραίωση γραφειοκρατικών εργασιών και τους άνδρες στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων, δεν έχουν εκλείψει.⁹⁴ 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.⁹⁵

Ωστόσο, ιδιαίτερα «γόνιμη» πρόκληση είναι πιθανό να αποδειχθεί ότι *«η σύσταση μιας επιχείρησης μπορεί, επίσης, να αποτελέσει πηγή προσωπικής ανάπτυξης σε ένα σύστημα, το οποίο εξακολουθεί να κυριαρχείται από τους άνδρες και όπου τα προσόντα των γυναικών δεν αναγνωρίζονται πλήρως»*⁹⁶.

⁹² «Οι συμπεριφορές και υποβόσκουσες σε αυτές παραδοσιακές αντιλήψεις, κανόνες και αξίες που εμποδίζουν την ενδυνάμωση και την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνία», Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), *ό.π.*, σελ. 15.

⁹³ Ανθοπούλου, Θ. (2005), Πολιτισμικές στάσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις για την επιχειρηματικότητα των γυναικών, στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, σελ. 145-164 και συγκεκριμένα 146.

⁹⁴ Στο ίδιο.

⁹⁵ Βλ. σχετικά: Νάζου, Δ. (χ.χ.), *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα: Παρουσίαση και σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις Κοινωνικές Επιστήμες*, Μελέτη Πανεπιστημίου Αιγαίου,

βλ. text at: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Μελέτη%20Νάζου.pdf>

⁹⁶ Ενιαίο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Νομού Κυκλάδων. (χ.χ.), *ό.π.*, σελ. 10.

Το 1986 χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά ο όρος «γυάλινη οροφή» (“glass ceiling”) με στόχο να περιγραφούν συμβολικά τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες κατά την επαγγελματική ανέλιξή τους στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων.⁹⁷ Στη συνέχεια, η «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε για να ορίσει γενικότερα *«το αόρατο φράγμα, το οποίο προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις όπου κυριαρχούν οι άνδρες και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες»*⁹⁸.

Σε ότι αφορά τη γυναικεία επιχειρηματικότητα ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» βοηθά στην αποτύπωση του βαθμού δυσκολίας που συναντούν οι γυναίκες στην προώθηση της καριέρας τους, σε σύγκριση με τους άνδρες. Σύμφωνα με την έρευνα του Ντερμανάκη για το ΚΕΘΙ το 2004, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» στην Ελλάδα εκδηλώνεται με ένταση στο χώρο των επιχειρήσεων και μάλιστα το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα εμφανίζεται ως το μεγαλύτερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση.⁹⁹ Συγκεκριμένα, προκύπτει ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών σε επιχειρήσεις κινείται ακόμη σε χαμηλά επίπεδα και το ποσοστό αυτό, μάλιστα, μειώνεται σημαντικά όσο προχωράμε σε ανώτερες και ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας. Από την ίδια έρευνα παρουσιάζεται ότι το εύρος της «γυάλινης οροφής» αυξάνεται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Ειδικότερα, σε μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις από τις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων που αναλογούν σε γυναίκες, αυτές καλύπτουν μόνο το 51%, ενώ σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις το αντίστοιχο ποσοστό είναι 30%.

Παράλληλα με την παρουσίαση και μελέτη του εύρους της «γυάλινης οροφής», έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και η ανάλυση των επιμέρους εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, προκειμένου να αποτυπωθούν συνολικά τα αίτια υστέρησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας συγκριτικά με αυτή των ανδρών. Η επιχειρηματική δραστηριότητα επηρεάζεται άμεσα από παράγοντες (εξωγενείς ή ενδογενείς), οι οποίοι διαμορφώνουν συνεχώς καινούργιες 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.¹⁰⁰

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

⁹⁷ Ντερμανάκης (2004α), *ό.π.*, σελ. 1.

⁹⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), *ό.π.*, σελ. 21.

⁹⁹ Ντερμανάκης (2004α), *ό.π.* σελ. 1-3.

¹⁰⁰ Παπαδημητρόπουλος (2005), *ό.π.*, σελ. 20-21.

που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη και βελτίωση της επιχείρησης.¹⁰¹ Ο αριθμός των γυναικών που αναζητούν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις για την εξασφάλιση ελεύθερου χρόνου, προκειμένου να φροντίσουν τα παιδιά τους, είναι σαφώς μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο των ανδρών, με συνέπεια να δυσχεραίνεται συνεχώς η θέση των γυναικών στην απασχόληση και να πλήττεται η οικονομική τους ανεξαρτησία.¹⁰² 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 πρακτικές¹⁰³, το συγκεκριμένο ζήτημα εξακολουθεί να αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες. Στην περίπτωση μάλιστα των αυτο-απασχολούμενων γυναικών επιχειρηματιών η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής καθίσταται ακόμη πιο δύσκολη, καθώς ο χρόνος που καλούνται να διαθέσουν για το επάγγελμά τους είναι πολύ μεγαλύτερος από το χρόνο που διαθέτουν οι υπόλοιποι/-ες εργαζόμενοι/-ες με πλήρες ωράριο.

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.¹⁰⁴

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

¹⁰¹ Στο ίδιο, σελ. 17-18.

¹⁰² ΚΕΘΙ (2006), *Ισότητα των Φύλων. Ο ρόλος των ανδρών στην εργασία και την οικογένεια. Τάσεις και προβληματισμοί, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου* (Αθήνα, 10-12 Δεκεμβρίου 2006), σελ. 7.

¹⁰³ Βλ. μεταξύ άλλων: Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Κ.Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2007), *Εγχειρίδιο για το ρόλο ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, ΚΕΘΙ, Αθήνα. ΚΕΘΙ (2002), *Οδηγός καλών πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*. Ζέης, Θ. & Μηλιώνη, Φ. (επιμ.) (2005), *Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL Α΄ Κύκλος, Αθήνα. ΚΕΘΙ (2006), *Ισότητα των φύλων. Ο ρόλος των ανδρών στην εργασία και την οικογένεια. Τάσεις και προβληματισμοί, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου* (Αθήνα, 10-12 Δεκεμβρίου 2006). Κορωναίου, Α. (2007), *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

¹⁰⁴ Παπαδημητρόπουλος, Χ. (2005), *ό.π.*, σελ. 18-19.

βαθμό μελλοντικής επιτυχίας ή αποτυχίας. Στην Ελλάδα, μάλιστα, το ηλιακό προφίλ των αυτοαπασχολούμενων γυναικών καταδεικνύει ότι οι περισσότερες Ελληνίδες αρχίζουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα συνήθως με τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων ανάμεσα στα 40-55 έτη¹⁰⁵, αποτελεί ένδειξη έλλειψης αυτοπεποίθησης. Θεωρώντας, όμως, την εμπειρία και τη γνώση ως κύριους διαμορφωτικούς παράγοντες της αυτοπεποίθησης, έχει ενδιαφέρον να εξεταστεί η συσχέτιση μορφωτικού επιπέδου και επιλογής επαγγελματικής δραστηριότητας. Ειδικότερα, το γεγονός ότι οι γυναίκες με πολύ υψηλό μορφωτικό επίπεδο επιλέγουν άλλες επαγγελματικές δραστηριότητες από αυτές της αυτο-απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι χρειάζονται επιπλέον κίνητρα για να εισέλθουν στην επιχειρηματικότητα.¹⁰⁶

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.¹⁰⁷ Όμως, ακόμη και όταν οι γυναίκες καταφέρνουν να συγκεντρώσουν κεφάλαιο, συνήθως το ύψος του (χαμηλής εντάσεως κεφαλαίο) τις οδηγεί σε δραστηριότητες με χαμηλές αναπτυξιακές δυνατότητες. Ωστόσο, είναι αξιοσημείωτο ότι *«οι γυναίκες εμφανίζονται πιο πρόθυμες από τους άνδρες να αναλάβουν επιχειρηματικούς κινδύνους, όταν πρόκειται να προωθήσουν ένα νέο προϊόν ή να εισάγουν κάποια καινοτομία»*.¹⁰⁸

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, και

¹⁰⁵ Νίνα-Παζαρχή & Γιαννακούρου (2003), *ό.π.*, σελ. 8.

¹⁰⁶ Παπαδημητρίου, Χ. (2005), *ό.π.* σελ. 19.

¹⁰⁷ Ρεγκούζας, Α. (2004), Ομιλία για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, Πρακτικά Ημερίδας: *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης* (Β.Ε.Θ. Θεσ/νίκη, 24 Νοεμβρίου 2004), σελ. 8, βλ. text at <http://www.regouzas.gr/members/docs/97i3.doc>.

¹⁰⁸ Στο ίδιο.

4) οι σχέσεις των αυτοαπασχολούμενων με τους χρηματοδοτικούς οργανισμούς διέπονται από στερεοτυπικές αντιλήψεις με βάση το φύλο.¹⁰⁹

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.¹¹⁰ Βέβαια, καθοριστικό ρόλο για την απόκτηση γνωστικού κεφαλαίου φαίνεται να διαδραματίζει και ο βαθμός εξοικείωσης με τη χρήση των Νέων Τεχνολογιών¹¹¹, ένα ζήτημα που εξετάζεται διαρκώς από πολλές έρευνες και μελέτες, από τις οποίες προκύπτει σαφής υπεροχή των ανδρών.

5. Οι σύγχρονες τάσεις της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Η ιδιαίτερη σημασία που αποδίδεται τις τελευταίες δεκαετίες στο ρόλο των γυναικών επιχειρηματιών και των γυναικείων επιχειρήσεων γενικότερα, αφού αποτελούν βασικό παράγοντα προώθησης της οικονομικής ανάπτυξης –σύμφωνα με όσα έχουν ήδη αναφερθεί και στις προηγούμενες ενότητες- έχει οδηγήσει σε αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε επιχειρηματικές δραστηριότητες σε παγκόσμια κλίμακα. Ενδεικτικά, στην Αμερική, ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών αυξήθηκε κατά 78% από το 1987-1994 και στην Ευρώπη την προηγούμενη δεκαετία το ποσοστό της γυναικείας επιχειρηματικότητας κυμαινόταν στο 20-30%¹¹². Σύμφωνα με την Παγκόσμια Έκθεση του GEM¹¹³ για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, οι γυναίκες αποτελούν το 1/3 του συνόλου όσων εμπλέκονται σε επιχειρηματικές δραστηριότητες.

¹⁰⁹ Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. (2001), *Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature*. London, UK: Small Business Service, in: Watkins, D. (ed.) *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development, pp. 66-157.

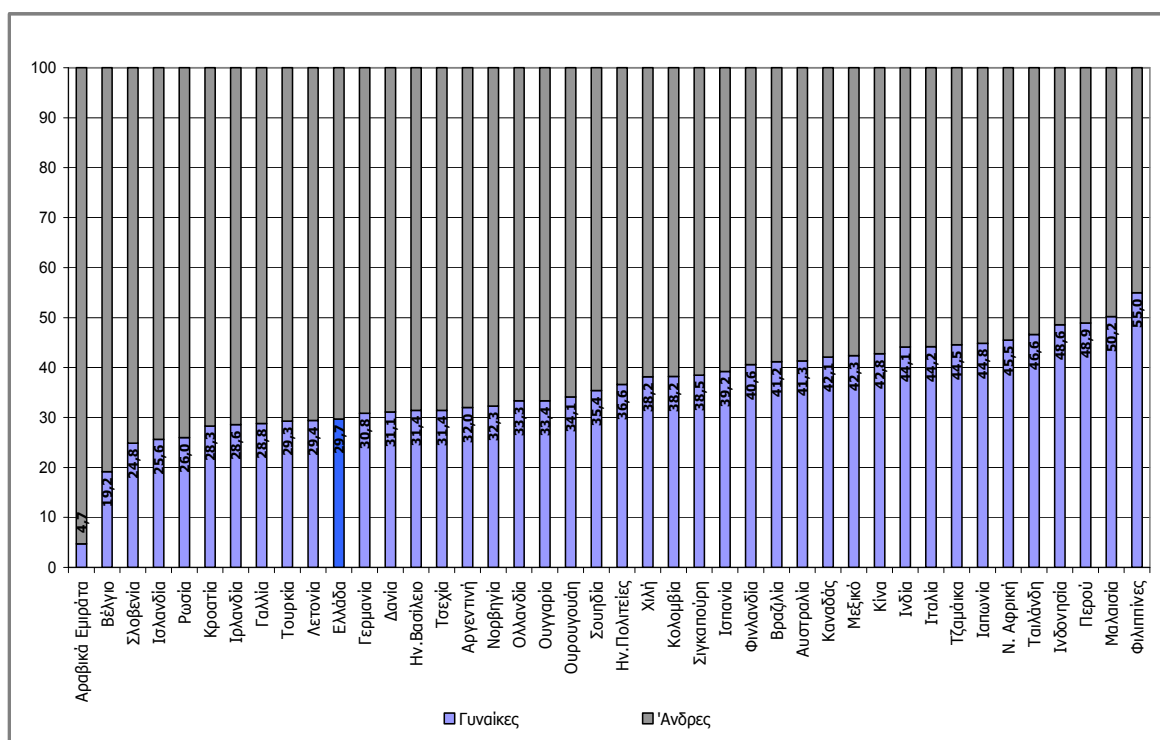
¹¹⁰ Ρεγκούζας, Α. (2004), *ό.π.*, σελ. 8.

¹¹¹ Βλ. μεταξύ άλλων: Association for Progressive Communications (APC) (2007), *Multimedia Training Kit Gender Sensitization Handout*. Huyer, S. (1997), *Supporting Women's Use of Information Technologies for Sustainable Development*, Gender and Sustainable Development Unit. Huyer, S. (2003), *Gender, ICT and Education*. Engendering ICT. Primo, N. (2003), *Gender Issues in the Information Society*, UNESCO Publications for the World Summit on the Information Society. Teltscher, S. (2002), *Gender, ICT and Development*. World Civil Society Forum.

¹¹² Νίβα-Παζαρζή & Γιαννακούρου (2003), *ό.π.*, σελ. 1.

¹¹³ Allen, I.E., Langowitz, N. & Minniti, M. (2006), *Report on Women and Entrepreneurship*, GEM.

Παρά, όμως, τις αυξητικές τάσεις που παρατηρούνται στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, εξακολουθεί να είναι ευδιάκριτη η έντονη διαφοροποίηση στα ποσοστά της επιχειρηματικότητας (αρχικών σταδίων και καθιερωμένης) 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 (επίδοξων/νέων και καθιερωμένων) είναι σχεδόν διπλάσιο από το αντίστοιχο των γυναικών. Επιπλέον, σε καμία χώρα οι γυναίκες δεν παρουσιάζονται πιο δραστήριες στην έναρξη μιας επιχείρησης, εκτός από τις Φιλιππίνες και τη Μαλαισία, όπου το ποσοστό τους είναι υψηλότερο από των ανδρών (βλ. Διάγραμμα 3). Πάντως, σε όλες τις χώρες που εξετάζει το GEM, η απόσταση των δύο φύλων στην ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι πολύ μεγαλύτερη στην καθιερωμένη επιχειρηματικότητα, γεγονός που αποδεικνύει ότι αυξάνεται σημαντικά η συμμετοχή των γυναικών στον επιχειρηματικό χώρο. Σε ότι αφορά τα κίνητρα έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, από την ίδια Έκθεση προκύπτει ότι οι περισσότερες γυναίκες, σε διεθνές επίπεδο, αναπτύσσουν επιχειρηματικότητα ανάγκης, δηλαδή δεν οδηγούνται σε επιχειρηματική δραστηριότητα λόγω κάποιας πραγματικής ευκαιρίας.

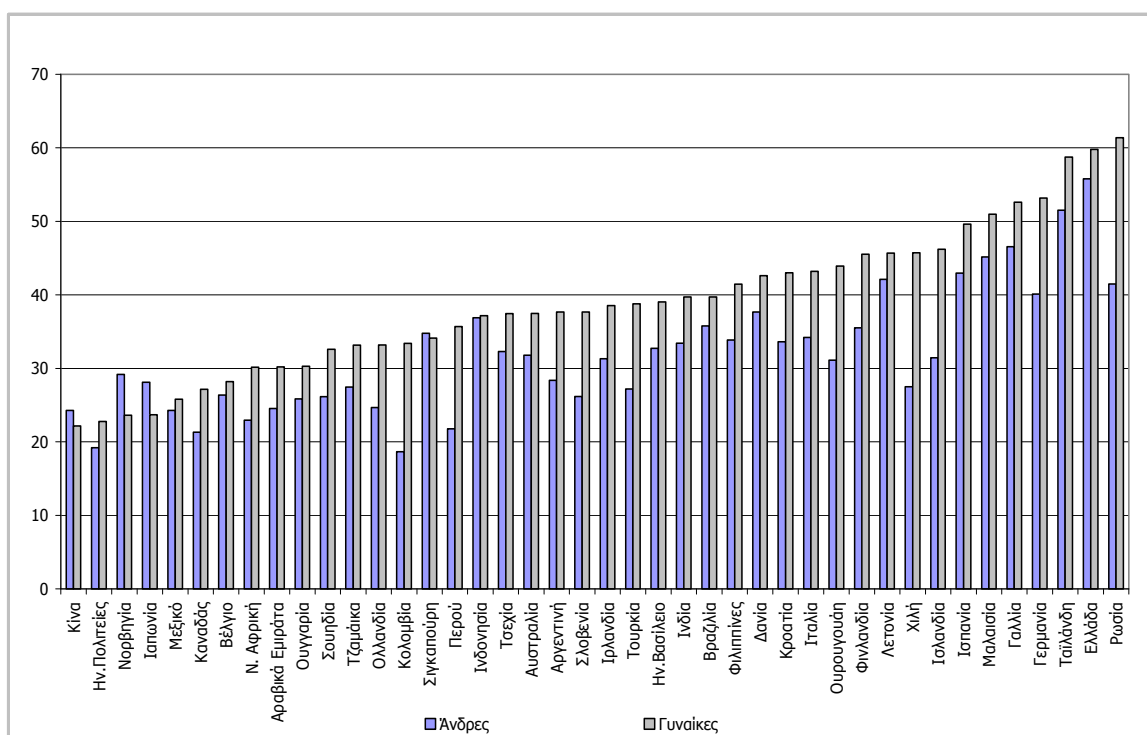


Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM

Διάγραμμα 3

Κατανομή της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων κατά φύλο

Η ηλικία των γυναικών επιχειρηματιών διαφέρει από χώρα σε χώρα. Ειδικότερα, στις χώρες χαμηλού/μεσαίου εισοδήματος οι γυναίκες επιχειρηματίες αρχικών σταδίων είναι από 25-34 ετών και οι γυναίκες καθιερωμένες επιχειρηματίες είναι από 35-44 ετών. Από την άλλη, στις χώρες υψηλού εισοδήματος, η ηλικία των γυναικών επιχειρηματιών αρχικών σταδίων κυμαίνεται στα 25-44 έτη, ενώ των γυναικών καθιερωμένων επιχειρηματιών στα 35-54 έτη. Το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών που αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα είναι πιο υψηλό στις χώρες υψηλού εισοδήματος. Επίσης, το γεγονός ότι οι καθιερωμένες επιχειρηματίες έχουν πιο υψηλό μορφωτικό επίπεδο σε σύγκριση με τις επιχειρηματίες αρχικών σταδίων, αναδεικνύει τη σημασία της εκπαίδευσης για την επιτυχή εξέλιξη του εγχειρήματος. Τέλος, σε ότι αφορά τα προσωπικά χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών, η παγκόσμια Έκθεση του GEM¹¹⁴ 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 (βλ. Διάγραμμα 4).



Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM

Διάγραμμα 4

Ποσοστό του πληθυσμού που ο φόβος της αποτυχίας θα απέτρεπε από το να ξεκινήσει μια νέα επιχείρηση

¹¹⁴ Allen, Langowitz & Minniti (2006), *ό.π.*

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%.¹¹⁵ Ωστόσο, δεν μπορεί να παραλειφθεί ότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα προόδου. Συγκεκριμένα, το 2000 καταγράφηκαν στην Ελλάδα 40.000 γυναικείες επιχειρήσεις, ενώ το 1993 ο αντίστοιχος αριθμός ήταν 16.400.¹¹⁶ Η Έκθεση του WES για το 2006¹¹⁷ 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 (880.000). Οι περισσότερες Ελληνίδες επιχειρηματίες δραστηριοποιούνται στον τριτογενή τομέα (κυρίως λιανικό εμπόριο) και μάλιστα σε επιχειρήσεις που συνδέονται με τα παραδοσιακά έμφυλα στερεότυπα.¹¹⁸ Επιπλέον, διοικούν συνήθως μικρές επιχειρήσεις, πολλές από τις οποίες είτε είναι ατομικές ή απασχολούν λίγα άτομα.¹¹⁹

Η έρευνα του Ντερμανάκη για το ΚΕΘΙ¹²⁰, παραθέτει μια σειρά από ενδιαφέροντα στοιχεία σχετικά με το προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, μέσα από τη έρευνα προκύπτει ότι οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε επιχειρήσεις που σχετίζονται με marketing και δημόσιες σχέσεις και ότι προτιμούν να ξεκινήσουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα με κάποια μικρή επιχείρηση, συνήθως μάλιστα σε αρκετά μεγάλη ηλικία συγκριτικά με αυτήν των ανδρών (κατά πλειοψηφία μετά τα 36 έτη). Επιπλέον, το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών επιχειρηματιών (σύμφωνα με την ίδια πάντα έρευνα) είναι αρκετά υψηλό και ενώ οι δυσκολίες που συναντούν σχετίζονται με την έλλειψη χρηματοδότησης, κατάρτισης και την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Σύμφωνα με άλλη έρευνα¹²¹ αναφορικά με τα ποιοτικά στοιχεία που αφορούν στους τρόπους άσκησης, τα κίνητρα έναρξης, τις επιδιώξεις και τα εμπόδια της επιχειρηματικής δραστηριότητας, προκύπτει από γυναίκες που συμμετείχαν σε ομάδες εστιασμένης συζήτησης ότι τα στοιχεία αυτά αντικατοπτρίζουν προσωπικές απόψεις και κοινωνικές αντιλήψεις. Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τις απόψεις των

¹¹⁵ ΕΣΥΕ (2006), Έρευνες Εργατικού Δυναμικού (1998-2006).

¹¹⁶ European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES), (2006), *Activities Report*, σελ. 22-24.

¹¹⁷ Στο ίδιο.

¹¹⁸ E.C.BIC of Attica (2005), *Έκθεση επιχειρηματικότητας για την περιφέρεια Αττικής*, Κέντρο Επιχειρηματικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης, Αθήνα, βλ. text at:

<http://www.keta-attiki.gr/corpsite/manage/assets/ekthesh%20epixeirhmatikothtas%20attikhs%20-%20epikairoihs2005.pdf>

¹¹⁹ ΕΒΕΑ (1994), *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα*, Αθήνα.

¹²⁰ Ντερμανάκης (2004α), *ό.π.*

¹²¹ Στρατηγάκη, Μ.(2005), Εισαγωγικό σημείωμα στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, σελ. 13-16. Σκεμπέρη, Δ. (2005), Ομάδες εστιασμένης συζήτησης (focus groups), στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, σελ. 165-186.

συμμετεχουσών στις εν λόγω ομάδες, το κίνητρο των γυναικών για την εμπλοκή τους σε επιχειρηματικές δραστηριότητες είναι η ανάγκη για ενίσχυση του οικογενειακού εισοδήματος, ενώ η αφορμή διαφοροποιείται κατά περίπτωση (π.χ. θάνατος συζύγου, προσωπική φιλοδοξία, επιδοτήσεις κ.ά.). Ο ρόλος του άνδρα στην επιχείρηση της συζύγου είναι πρωταγωνιστικός, καθώς συχνά είναι αυτός που ουσιαστικά έχει τη διαχείριση ή αναπτύσσει πρωτοβουλίες, γεγονός που βέβαια επηρεάζεται και από τους χαρακτήρες των δύο συζύγων.

Από τις ίδιες πάντα ομάδες εστιασμένης συζήτησης, προκύπτει ότι σε περιπτώσεις γυναικείων συνεταιρισμών, συνήθως το αρχικό κεφάλαιο προήλθε από χρηματοδότηση προγραμμάτων, ότι οι γυναικείοι συνεταιρισμοί αποτελούν καλή διέξοδο για γυναίκες με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, τα μέλη τους έχουν μηνιαίο εισόδημα και ευέλικτο-ελαστικό ωράριο, έχουν έντονο το αίσθημα του φόβου της αποτυχίας και αποφεύγουν καινοτόμες κινήσεις. Τέλος, οι ίδιες γυναίκες σημειώνοντας τις δυσκολίες και τα εμπόδια που συνάντησαν κατά την επιχειρηματική τους δράση, τονίζουν την αδιάκοπη προσπάθεια για εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τις αποθαρρυντικές αντιδράσεις από τους οικείους τους σε περίπτωση αποτυχίας, τις προκατειλημμένες συμπεριφορές συνεργατών ή ανταγωνιστών και την έλλειψη ενημέρωσης και επιμόρφωσης.

Η Έκθεση¹²² του Παρατηρητηρίου Επιχειρηματικότητας για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, παρουσιάζει ότι μόνο το 30% των επιχειρηματιών αρχικών σταδίων είναι γυναίκες, γεγονός που κατατάσσει τη χώρα μας πολύ χαμηλά σε σχέση με τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ωστόσο, το ποσοστό των Ελληνίδων καθιερωμένων επιχειρηματιών είναι πολύ υψηλό (βλ. Πίνακα 2) και μάλιστα αποτελεί το υψηλότερο στην ευρωπαϊκή κατάταξη.

Πίνακας 2

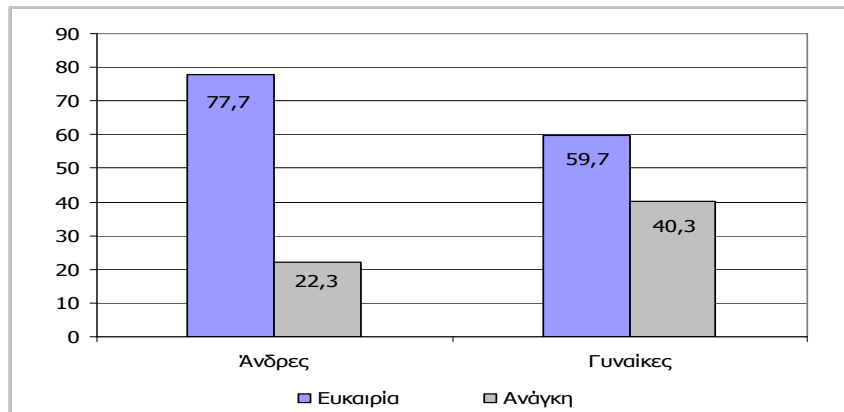
Επιχειρηματίες αρχικών σταδίων, καθιερωμένοι επιχειρηματίες και συνολική επιχειρηματική δραστηριότητα

	Επιχειρηματίες αρχικών σταδίων (Επίδοξοι+Νέοι)		Καθιερωμένοι επιχειρηματίες		Συνολική επιχειρηματική δραστηριότητα (Επίδοξοι+Νέοι+Καθιερωμένοι)	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Ελλάδα	11.12%	4.69%	9.32%	7.16%	20.44%	11.85%

¹²² Ιωαννίδης, Σ. (2007), *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007. Επισκόπηση από τη σκοπιά της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας*, Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας IOBE-GEM, Αθήνα.

Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM

Επιπλέον, αναφορικά με τα κίνητρα των Ελληνίδων, δύο στις πέντε αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα λόγω ανάγκης και μάλιστα αυτό το χαρακτηριστικό μοιάζει να είναι διαχρονικό (βλ. Πίνακα 2).



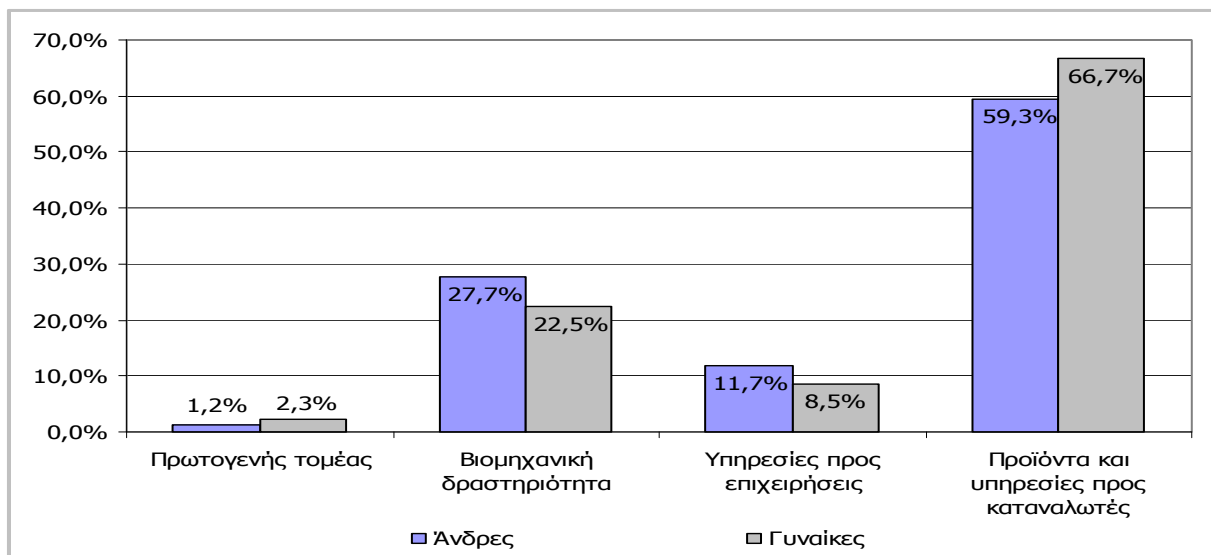
Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM

Διάγραμμα 5

Μέσος όρος τετραετίας 2003-2006: Επιχειρηματικότητα ανάγκης και ευκαιρίας

Σε ότι αφορά τους τομείς παραγωγής¹²³, όπου κινούνται οι Ελληνίδες επιχειρηματίες, η ίδια πάντα Έκθεση συμφωνεί με αντίστοιχες έρευνες και σημειώνει ότι η πλειοψηφία τους δραστηριοποιείται στον τριτογενή τομέα, τόσο στην επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων (βλ. Διάγραμμα 6), όσο και στην καθιερωμένη, ξεπερνώντας το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών, κάτι που αποτελεί αρνητική ένδειξη για τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας των Ελληνίδων.

¹²³ Σύμφωνα με το GEM, «οι δραστηριότητες που εντοπίζονται στην έρευνα κατατάσσονται σε 4 ευρείες κατηγορίες: α) τον πρωτογενή τομέα (Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία, Αλιεία, Ορυχεία, Λατομεία), β) τον βιομηχανικό τομέα (Κατασκευές, Μεταποίηση, Μεταφορές και Διανομή Χονδρικής) γ) τις Υπηρεσίες προς Επιχειρήσεις, όπου δηλαδή οι βασικοί πελάτες είναι άλλες επιχειρήσεις και δ) τα προϊόντα / υπηρεσίες προς καταναλωτές, που περιλαμβάνουν δραστηριότητες που απευθύνονται στους τελικούς καταναλωτές ως φυσικά πρόσωπα (λιανικό εμπόριο, ξενοδοχεία / εστιατόρια, υπηρεσίες υγείας, υπηρεσίες εκπαίδευσης, κοινωνικές υπηρεσίες, ψυχαγωγία, κλπ.)», Ιωαννίδης, Σ. (2007), ό.π., σελ. 17.



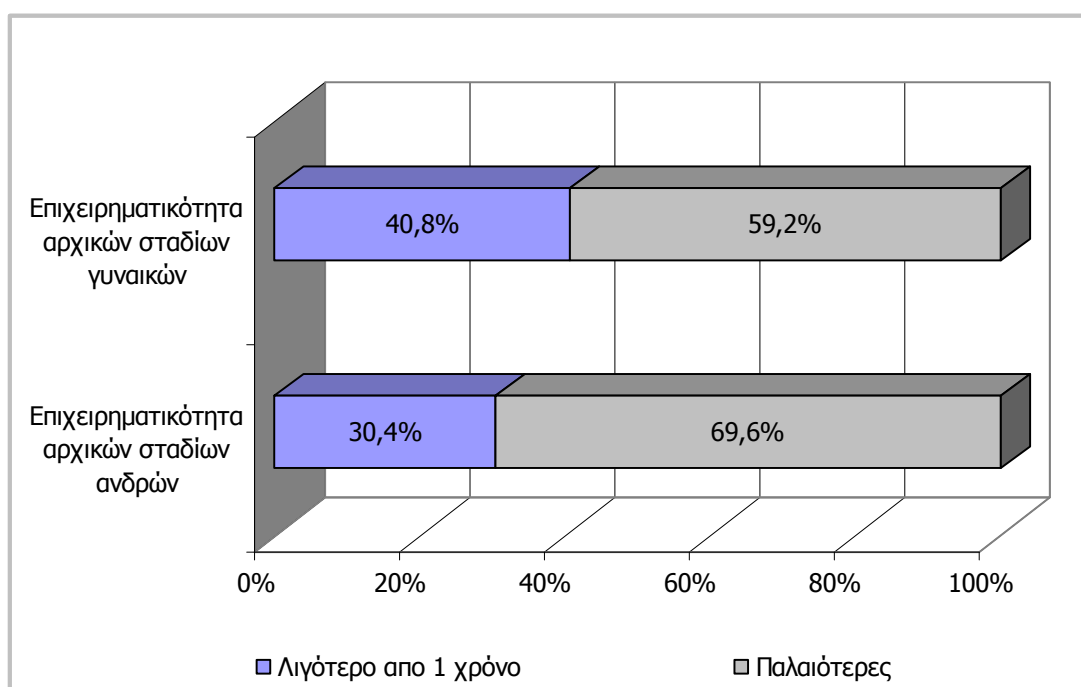
Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM

Διάγραμμα 6

Κατανομή της γυναικείας επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων κατά κατηγορία χωρών και είδος δραστηριότητας κατά την τετραετία 2003-2006

Ως προς τα τελευταία, αυτά συγκεντρώνουν εξαιρετικό ενδιαφέρον, όπως παρουσιάζονται¹²⁴. Ειδικότερα, τα εγχειρήματα των Ελληνίδων χαρακτηρίζονται από καινοτομία (παρόλο που γενικότερα τα εγχειρήματα στην Ελλάδα εμφανίζουν χαμηλή καινοτομικότητα) και υπερτερούν εκείνων των ανδρών. Σε ότι αφορά τη χρήση Νέων Τεχνολογιών εντύπωση προκαλεί ότι υπερέχουν και πάλι οι Ελληνίδες, με το 40% να δηλώνει ότι χρησιμοποιεί ιδιαίτερα σύγχρονα τεχνολογικά μέσα και διεργασίες (βλ. Διάγραμμα 7). Ακόμα, σε ότι αφορά το ποιοτικό κριτήριο του ανταγωνισμού, δηλαδή κατά πόσο ο/η κάθε επιχειρηματίας αντιμετωπίζει ανταγωνιστές, οι γυναίκες δηλώνουν ότι αντιμετωπίζουν λιγότερους ανταγωνιστές σε σχέση με τους άνδρες. Βέβαια, έχει ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι οι Ελληνίδες εμφανίζονται να είναι περισσότερο εξοικειωμένες με τη συνεργασία από ό,τι οι άνδρες, γεγονός που εκ πρώτης όψεως μοιάζει θετικό, αλλά έρχεται σε αντίθεση με τη χαμηλή συμμετοχή τους που παρατηρείται στην ίδρυση μιας επιχείρησης και την αύξησή της κατά τη λειτουργία της στο πλαίσιο του ενδοοικογενειακού προγραμματισμού.

¹²⁴ Στο ίδιο, σελ. 33-44.



Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM

Διάγραμμα 7

Νέες τεχνολογίες/διεργασίες και επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων κατά φύλο

Η Έκθεση του Παρατηρητηρίου Επιχειρηματικότητας για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα¹²⁵ παραθέτει και μια σειρά από δημογραφικά χαρακτηριστικά των Ελληνίδων επιχειρηματιών. Συγκεκριμένα, οι περισσότερες γυναίκες που ξεκινούν ένα εγχείρημα είναι από 25-44 ετών, ενώ η πλειοψηφία των καθιερωμένων επιχειρηματιών είναι από 35-54 ετών και μάλιστα ηλικιακά δεν διαφοροποιούνται σημαντικά συγκριτικά με τα αντίστοιχα στοιχεία για τους άνδρες. Ως προς το μορφωτικό επίπεδο των Ελληνίδων επιχειρηματιών, αξίζει να σημειωθεί ότι η πλειοψηφία τους είναι απόφοιτες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μάλιστα το συνολικό επίπεδο εκπαίδευσης είναι σαφώς ανώτερο στις περιπτώσεις νέων/επίδοξων επιχειρηματιών. Επιπλέον, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα βρίσκεται σε μεσαίο εισοδηματικό επίπεδο τόσο στην περίπτωση της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων (41,9%) όσο και της καθιερωμένης (50%).

Τα επίπεδο αυτοπεποίθησης των Ελληνίδων, σχετικά με τις δεξιότητές τους για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, είναι πολύ πιο χαμηλό σε σχέση με αυτό των ανδρών, γεγονός που ισχύει για όλες τις χώρες που μελετά το GEM εκτός από

¹²⁵ Στο ίδιο, σελ. 45-58.

τις Φιλιππίνες. Επακόλουθο του προηγούμενου ευρήματος φαίνεται να είναι ο φόβος της αποτυχίας που εμφανίζεται σαφώς πιο έντονα στην περίπτωση των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα (κατέχουν τη δεύτερη θέση στην παγκόσμια κατάταξη), σε σύγκριση με τους άνδρες.

Καταλήγοντας, σημειώνουμε 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 συνοπτικά, 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.¹²⁶

Σημαντικό βήμα για την περαιτέρω ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας αποτελεί η υλοποίηση ενισχυτικών προγραμμάτων που θα λαμβάνουν πλέον υπόψη και τις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες σε τοπικό επίπεδο και θα εξασφαλίζουν πρόσβαση στην επιχειρηματικότητα για όλες τις γυναίκες. Οι καλές πρακτικές¹²⁷ που προτείνονται και οι αναπτυξιακές πρωτοβουλίες που υλοποιούνται, όπως προκύπτει από τις έρευνες συμβάλουν διαχρονικά αναμφισβήτητα στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ωστόσο, ενδιαφέρον έχει και η αξιολόγησή τους από τις ίδιες τις ωφελούμενες, προκειμένου να διερευνηθούν πιθανές ελλείψεις και πρόσθετες ανάγκες που δεν έχουν ακόμα εντοπιστεί.

¹²⁶ Βλ. σχετικά: Department of Trade and Industry (2005), *Small Business Service. Promoting female entrepreneurship*, UK.

¹²⁷ Βλ. Σχετικά: European Commission (2002), *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship Examples from Europe and other OECD Countries*, Austrian Institute for Small Business Research (IfGH) Vienna.

IV. ΓΥΝΑΙΚΕΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ, ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ

Η ισότητα των φύλων κρίνεται απαραίτητη προϋπόθεση για την εξασφάλιση της ευημερίας, της προόδου και μιας ουσιαστικής δημοκρατίας σε μια τοπική κοινωνία. Αναντίρρητα, η γυναικεία παρουσία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα ανάπτυξης ενός τόπου. Τα οφέλη από την ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην ανάπτυξη ενός τόπου συνίστανται τόσο στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των κατοίκων, όσο και στη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων και στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην τοπική κοινωνία.

Εκτός από τους ιδιαίτερους παράγοντες που συμβάλλουν στην τοπική ανάπτυξη, λόγου χάρη, οι ευκαιρίες απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, το ανθρώπινο δυναμικό, τα δημογραφικά και γεωγραφικά χαρακτηριστικά ενός τόπου, εξίσου πολύτιμη κρίνεται και η υποστήριξη σε θεσμικό επίπεδο. Μια σειρά μέτρων, πολιτικών και δράσεων προωθούν την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την ανάπτυξη, ενισχύοντας ιδιαίτερα τη γυναικεία απασχόληση και την επιχειρηματικότητα, και συγχρόνως στηρίζοντας τις οικογενειακές υποχρεώσεις, ευνοώντας με αυτόν τον τρόπο την ανάπτυξη ενός τόπου.

1. Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)

Οι Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και οι Άξονες Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)¹²⁸ στηρίζονται στη στρατηγική παρέμβαση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών που έχει ως απώτερο στόχο την αποδέσμευση των θεμάτων ισότητας από την κατηγορία των περιθωριακών και «ειδικού τύπου» θεμάτων και την ανάδειξη του πολιτικού, οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα τους, με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη – απασχόληση – κοινωνική συνοχή). Οι Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και οι Άξονες Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008) αποσκοπούν στην ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, στην ανάπτυξη και ιδίως στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην ανάπτυξη, στην κοινωνική συνοχή, εστιάζοντας στην αντιμετώπιση της περιθωριοποίησης των

¹²⁸ Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και οι Άξονες Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)*, text at: <http://www.isotita.gr>

γυναικών και στην ισότιμη ένταξή τους σε όλη την κοινωνική διαδικασία, και τέλος στην καταπολέμηση των στερεοτύπων μέσω της εκπαίδευσης.

Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, ως εθνικές προτεραιότητες για την περίοδο 2004-2008 τίθενται οι ακόλουθες¹²⁹:

Η ενίσχυση της απασχόλησης και η προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν, μέσω μιας σειράς μέτρων, όπως:

- ▣ Οι ενεργές πολιτικές ισότητας για πρόσβαση στην αγορά εργασίας και αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.
- ▣ Οι παρεμβάσεις καταπολέμησης κοινωνικού αποκλεισμού για ειδικές κατηγορίες γυναικών.
- ▣ Η διευκόλυνση καριέρας και η οργάνωση σχεδίων ισότητας σε εργασιακούς χώρους.
- ▣ Τα μέτρα ισότητας στο πλαίσιο ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.
- ▣ Η αξιοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών των γυναικών ως σημαντικά στοιχεία της «ευρείας-ολοκληρωμένης» γνώσης που προωθείται για τις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας.
- ▣ Η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών τόσο ποσοτικά (αύξηση των δεικτών) όσο και ποιοτικά (μείωση του χάσματος στις αμοιβές, εμπόδια στις προαγωγές, προσωρινότητα εργασίας κ.λπ.) με θετικές δράσεις και οριζόντιους στόχους.
- ▣ Η ένταξη του στόχου της ισότητας στην αγορά εργασίας σε όλες τις πολιτικές απασχόλησης (ενεργητικά μέτρα, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, συμβουλευτική, πρακτική άσκηση κ.λπ.).

Η προώθηση της επιχειρηματικότητας: η επιχειρηματικότητα αποτελεί σημαντικό τομέα απασχόλησης, στον οποίο οι γυναίκες διακρίνονται. Συνεπώς, η ενίσχυση και στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας αποτελεί προτεραιότητα, αφού συμβάλλει στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Η ανάπτυξη και βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης-στρατηγικές δια βίου μάθησης και ενσωμάτωση δράσεων υπέρ των γυναικών: η δια βίου μάθηση μέσω σύγχρονων συστημάτων εκπαίδευσης μπορεί να ενισχύσει τις ικανότητες και τις δεξιότητες των γυναικών, συμβάλλοντας έτσι στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση.

Η ενίσχυση της «έρευνας και ανάπτυξης» και της παραγωγής καινοτομίας: η προώθηση ίσων ευκαιριών στον τομέα της έρευνας και της τεχνολογίας κρίνεται

¹²⁹ Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Απασχόληση, Επαγγελματική εξέλιξη, Επιχειρηματικότητα των γυναικών*, text at: <http://www.isotita.gr>

απαραίτητη, προκειμένου να αξιοποιηθεί πλήρως το γυναικείο ανθρώπινο δυναμικό. Προτεραιότητα αποτελεί και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές που προάγουν την έρευνα και τις επιστήμες.

Η αξιοποίηση της κοινωνίας της πληροφορίας: δεδομένων των μεγάλων δυνατοτήτων και ευκαιριών στη μάθηση και τη γνώση που προσφέρονται από την κοινωνία της πληροφορίας, είναι απαραίτητο οι γυναίκες να έχουν ενεργό συμμετοχή και να αξιοποιούν πλήρως αυτές τις δυνατότητες.

Η αγροτική ανάπτυξη: η αγροτική ανάπτυξη αποτελεί βασικό τομέα, στον οποίο οι γυναίκες μπορούν να έχουν ενεργό και ουσιαστική συμμετοχή, υπό την προϋπόθεση της βελτίωσης των συνθηκών ζωής και εργασίας.

Οι τουριστικές και πολιτιστικές επενδύσεις και υπηρεσίες: ο κλάδος του τουρισμού προσφέρει πολλές ευκαιρίες ανάπτυξης, ιδίως σε τοπικό επίπεδο. Θεωρείται, λοιπόν, απαραίτητη η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών είτε ως επιχειρηματίες, είτε ως απασχολούμενες στον κλάδο του τουρισμού και της παραγωγής πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών.

Η βελτίωση κοινωνικών υποδομών: οι κοινωνικές υποδομές φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες και ασθενών διευκολύνουν στην έναρμόνιση εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων, ενισχύοντας έτσι τη γυναικεία απασχόληση.

Αναλυτικότερα, για την καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και δεδομένου του χαμηλού ποσοστού γυναικείας απασχόλησης, προωθούνται οι ακόλουθες δράσεις¹³⁰:

1. *Επιτάχυνση της υλοποίησης όλων των μέτρων και ενεργειών του Γ' ΚΠΣ* που αφορούν στις γυναίκες στο πλαίσιο του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» και του Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» (Μέτρο 2.8.2.), με ιδιαίτερη έμφαση στην υποστήριξη και την ενίσχυση της επιχειρηματικής ικανότητας των γυναικών, παράλληλα με την αξιολόγησή τους. Ειδικότερα, μέσα από το Έργο: «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών» (Μέτρο 5.3) και «Θετικές Δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις» (Μέτρο 5.1), δίνεται έμφαση στην κατάρτιση και την εξασφάλιση θέσεων εργασίας (Μέτρο 5.3), καθώς και στη διευκόλυνση των διαδικασιών προώθησης και βελτίωσης των κινήτρων για τις επιχειρήσεις, προκειμένου να ενισχυθεί η απορρόφηση στην απασχόληση (Μέτρο 5.1).

¹³⁰ Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες...*, ό.π.

2. *Ενίσχυση, βελτίωση και επέκταση παροχών ή/και δομών για την εναρμόνιση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και στήριξη της οικογένειας.* Εκτός από τον επαναπροσδιορισμό των πολιτικών συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, μεγάλη σημασία αποδίδεται στα Προγράμματα ενίσχυσης των δομών φύλαξης (παιδικοί και βρεφονηπιακοί Σταθμοί, Ολοήμερο σχολείο, ΚΔΑΠ, ΚΗΦΗ, Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι»), τα οποία ευνοούν την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας.
3. *Κάλυψη των νομοθετικών κενών* (π.χ. σε φορολογικά, εργασιακά οικογενειακά ζητήματα) και άμεση προσαρμογή με την ευρωπαϊκή νομοθεσία σε θέματα, όπως: ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, στη σεξουαλική/ηθική παρενόχληση κ.λπ. με την προσαρμογή της αντίστοιχης κοινοτικής νομοθεσίας.
4. *Μέτρα υπέρ μειονοτικών/πολιτισμικών ομάδων γυναικών.* Εφαρμογή ειδικώς επιδοτούμενων Προγραμμάτων σε συνεργασία με ΟΤΑ και ΟΑΕΔ για την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών Ρομά, προκειμένου να διευκολυνθεί η ένταξή τους στην αγορά εργασίας και η οικονομική ενίσχυση των τσιγγάνων γυναικών στο οικογενειακό τους πλαίσιο.
5. *Ενίσχυση της εταιρικής σχέσης* και ανάπτυξη συνεχούς, ανοιχτού και επωφελοούς κοινωνικού διαλόγου με τους *κοινωνικούς εταίρους* και τις *ΜΚΟ* για την ενίσχυση των ήδη υφιστάμενων και την ανάπτυξη νέων εργαλείων και μηχανισμών ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις, και την αγορά εργασίας, καθώς και σε άλλους τομείς ιδιαίτερα ευαίσθητου και κοινωνικού χαρακτήρα.

2. Εθνικό Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης 2007-2013 (ΕΣΣΑ)

Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και τα 12 σημεία-βασικές προτεραιότητες ανάπτυξης της ισότητας των δύο φύλων του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου Ανάπτυξης 2007-2013¹³¹, όπως προτείνονται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών. Τα 12 σημεία-βασικές προτεραιότητες έχουν ως εξής:

1. *Ενίσχυση της απασχόλησης και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν:* Η ενεργός, εξατομικευμένη και ολοκληρωμένη προσέγγιση των ανέργων αποτελεί αναγκαιότητα ακόμα περισσότερο στην περίπτωση των γυναικών που παρουσιάζουν διπλάσια ποσοστά ανεργίας από τους άνδρες

¹³¹ Γενική Γραμματεία Ισότητας (2005), *Βασικές Προτεραιότητες Ανάπτυξης της Ισότητας των Φύλων Ενόψει της Κατάρτισης του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου Ανάπτυξης 2007-2013 (ΕΣΣΑ)*, text at: <http://www.isotita.gr>

και μεγαλύτερα διαστήματα διακοπής της επαγγελματικής ζωής και συνεπώς μεγαλύτερες δυσκολίες ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας. Διευκολύνσεις καριέρας για τις γυναίκες και μέτρα ισότητας στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό με την αξιοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των γυναικών ενισχύουν ουσιαστικά τη γυναικεία απασχόληση.

2. *Προώθηση επιχειρηματικότητας:* Η επιχειρηματικότητα αποτελεί σε περιόδους όξυνσης της ανεργίας σημαντική πηγή δημιουργίας απασχόλησης. Οι γυναίκες έχουν διακριθεί στον τομέα αυτόν και η ενίσχυση και στήριξη αυτής της επιτυχημένης εμπειρίας είναι απαραίτητη για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.
3. *Ανάπτυξη και βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης-στρατηγικές δια βίου μάθησης και ενσωμάτωση δράσεων υπέρ των γυναικών:* Τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης αποτελούν βασικά εργαλεία άσκησης πολιτικών για την αγορά εργασίας. Τα συνεχιζόμενα στερεότυπα του φύλου ως προς τα επαγγέλματα και η μη αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία αποτελούν σημαντική τροχοπέδη για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
4. *Ενίσχυση της «έρευνας και ανάπτυξης» και της παραγωγής καινοτομίας:* Η πλήρης αξιοποίηση του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της έρευνας και της τεχνολογίας αποτελεί προτεραιότητα, λόγω της ιδιαίτερα μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στο νευραλγικό για την οικονομία αυτόν τομέα. Πιο συγκεκριμένα, κρίνονται σημαντικές η προώθηση ίσων ευκαιριών για την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του γυναικείου ερευνητικού ανθρώπινου δυναμικού στην Έρευνα και την Τεχνολογική Ανάπτυξη (ΕΤΑ), η υποστήριξη μέτρων για τη μείωση του κάθετου και οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού σε βάρος των γυναικών στην ΕΤΑ, καθώς και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές που προάγουν την έρευνα και τις επιστήμες.
5. *Αξιοποίηση της κοινωνίας της πληροφορίας:* Η κοινωνία της πληροφορίας προσφέρει μεγάλες δυνατότητες μείωσης των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων και ενθάρρυνσης της μάθησης και της γνώσης. Οι γυναίκες θα πρέπει να στηριχθούν για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της κοινωνίας της πληροφορίας και να συμμετέχουν και αυτές στις όποιες ευκαιρίες προσφέρονται.
6. *Αγροτική ανάπτυξη:* Η αγροτική ανάπτυξη αποτελεί για την Ελλάδα βασικό αναπτυξιακό στόχο στον οποίο θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή των

γυναικών, οι οποίες προτιμούν τις συνθήκες ζωής και εργασίας στην πόλη. Η βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των γυναικών στον αγροτικό χώρο αποτελεί σημαντική προϋπόθεση.

7. *Τουριστικές και πολιτιστικές επενδύσεις και υπηρεσίες:* Ο κλάδος του τουρισμού παρουσιάζει αυξητικές τάσεις και προβλέπεται να επηρεάσει ακόμα περισσότερο την οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας. Η συμμετοχή των γυναικών είτε ως επιχειρηματίες, είτε ως απασχολούμενες στον κλάδο είναι μεγάλη και θα πρέπει να ενισχυθεί ως παράγοντας καινοτομίας και νέων υπηρεσιών. Μεγάλη έμφαση πρέπει να δοθεί στην ενίσχυση πρωτοβουλιών γυναικών, ειδικότερα σε τοπικό επίπεδο, στους κλάδους τουρισμού και της παραγωγής πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών.
8. *Βελτίωση κοινωνικών υποδομών:* Οι κοινωνικές υποδομές φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες και ασθενών αποτελούν βασικό παράγοντα διευκόλυνσης του συνδυασμού εργασίας και οικογένειας για τις γυναίκες (και για τους άνδρες) και προώθησης της ισότητας στην αγορά εργασίας.
9. *Βελτίωση της διοικητικής ικανότητας σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης:* Η σωστή διακυβέρνηση απαιτεί αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και πρωτοβουλιών των εργαζομένων και το σύγχρονο μάνατζμεντ χρήζει της δημιουργίας εργασιακού περιβάλλοντος, όπου οι διαφορετικές εμπειρίες, προσεγγίσεις και προτεραιότητες θα μπορούν να εκφραστούν ελεύθερα και να συνθέσουν ένα ευνοϊκό και υποστηρικτικό πλαίσιο εργασίας. Ειδικότερα, προτείνονται πολιτικές ενίσχυσης δεξιοτήτων και θέσεων ευθύνης για τις εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα, στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού του μοντέλου διακυβέρνησης, η ένταξη της ισότητας των φύλων στα συστήματα διοίκησης (e-quality management) με την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών ανάδειξης των γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία, καθώς και η δημιουργία Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης Δεικτών Ισότητας.
10. *Περιφερειακή συνοχή και ισορροπημένη ανάπτυξη της χώρας και ενίσχυση της διασυνοριακής, διακρατικής και της διαπεριφερειακής συνεργασίας:* Η περιφερειακή συνοχή και η ισορροπημένη ανάπτυξη της χώρας απαιτεί ουσιαστική διαπεριφερειακή συνεργασία και συνύπαρξη. Τα προβλήματα της ουσιαστικής ένταξης των μεταναστριών και η αποφυγή εγκληματικών ενεργειών, όπως είναι η παράνομη διακίνηση γυναικών με στόχο τη σεξουαλική εκμετάλλευση, πρέπει να αντιμετωπισθούν αποτελεσματικά σε περιφερειακό επίπεδο. Μεγάλη σημασία έχουν οι πολιτικές ισότητας και

κοινωνικοοικονομικής ένταξης γηγενών γυναικών και μεταναστριών στο πλαίσιο ολοκληρωμένων παρεμβάσεων.

11. *Υγεία-Πρόνοια*: Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα υγείας τόσο λόγω της αναπαραγωγικής τους λειτουργίας, όσο και λόγω της όξυνσης των φαινομένων σωματικής βίας σε βάρος τους με τη μορφή της ενδοοικογενειακής βίας. Η ανάπτυξη δομών με στόχο την προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων σωματικής ακεραιότητας και αξιοπρέπειας, καθώς επίσης και η αρωγή των γυναικών που είναι θύματα βίας, αποτελούν προϋποθέσεις για την ισότιμη κοινωνικοοικονομική ένταξη τους.
12. *Κοινωνία των πολιτών*: Παράγοντα της σύγχρονης καλής διακυβέρνησης αποτελεί η συστηματική και ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα αποφάσεων. Επίσης, η συνεχής διαβούλευση με τις γυναικείες οργανώσεις και ευρύτερα με την κοινωνία των πολιτών προσδίδει στη δημοκρατία ευρύτερη κοινωνική συναίνεση. Η συνεργασία με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις σε θέματα που σχετίζονται με τις πολιτικές που επιδρούν άμεσα ή έμμεσα στην καθημερινή ζωή και την εργασία των γυναικών και των ανδρών αποτελεί στοιχείο εκδημοκρατισμού των σύγχρονων κοινωνιών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην περιφερειακή διάσταση των εξής αξόνων προτεραιότητας: ενίσχυση της απασχόλησης, προώθηση της επιχειρηματικότητας, αγροτική ανάπτυξη, τουριστικές και πολιτιστικές επενδύσεις και υπηρεσίες, βελτίωση κοινωνικών υποδομών, συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, δράσεις πρόληψης κατά της εμπορίας ανθρώπων και κοινωνία των πολιτών. Οι πολιτικές ισότητας σε τοπικό επίπεδο θα πρέπει να εξασφαλιστούν θεσμικά, με την ενδυνάμωση των περιφερειακών και νομαρχιακών δομών. Στην εφαρμογή και στη συνεχή παρακολούθηση των παραπάνω πολιτικών ισότητας σε περιφερειακό και σε τοπικό επίπεδο, καθώς και στην ανάπτυξη και την ενίσχυση δράσεων έχουν σημαντικό ρόλο οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας (ΠΕΠΙΣ).

3. Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας (ΠΕΠΙΣ)

Οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας (ΠΕΠΙΣ)¹³² συγκροτούνται σε κάθε Περιφέρεια με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Ισότητας, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 6 παρ. 2, 3 και 4 του Νόμου 2839/2000. Στις αρμοδιότητες

¹³² Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Αρμοδιότητες Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας*, text at: <http://www.isotita.gr>

των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας, σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας τους (ΦΕΚ 1433/Β/ 22.10.2001), συγκαταλέγονται:

- ▣ Η εισήγηση προτάσεων προς τα αρμόδια όργανα της Περιφέρειας, καθώς και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προώθηση και κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς.
- ▣ Η διοργάνωση εκδηλώσεων, ελεύθερων συζητήσεων, συνεδρίων και επιμορφωτικών προγραμμάτων, με στόχο την ισότητα των φύλων στην Περιφέρεια και τη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνική και οικονομική ζωή.
- ▣ Η καταγραφή σε περιφερειακό επίπεδο των φορέων και δομών που προωθούν θέματα ισότητας των φύλων.
- ▣ Η επικοινωνία με τους Ο.Τ.Α., τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τους κοινωνικούς φορείς της Περιφέρειας και ο συντονισμός δράσεων που αναφέρονται σε θέματα ισότητας των δύο φύλων.
- ▣ Η εισήγηση προτάσεων προς το Περιφερειακό Συμβούλιο της Περιφέρειας για την ένταξη Έργων στα Προγράμματα της Περιφέρειας, των Νομαρχιών και των Δήμων με αντικείμενο την κατοχύρωση των ίσων ευκαιριών και για τα δύο φύλα.
- ▣ Η ενημέρωση και η πληροφόρηση των πολιτών της Περιφέρειας σε θέματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων.
- ▣ Η συμμετοχή σε Προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε συνεργασία με το Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης της Περιφέρειας.
- ▣ Η συμμετοχή σε κάθε είδους Προγράμματα που διασφαλίζουν τη μείωση της ανεργίας και την αύξηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών.

4. Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008 (ΕΠΜ)

Στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008 (ΕΠΜ)¹³³ δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ένταξη της ισότητας των φύλων ως οριζόντιας πολιτικής. Κεντρικός στόχος του ΕΠΜ αποτελεί η ενίσχυση της απασχόλησης, της ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής. Από τις βασικές προτεραιότητες του ΕΠΜ είναι:

¹³³ Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (2005), *Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008*, text at: <http://www.isotita.gr>

- ▣ Η *αύξηση της παραγωγικότητας*, μέσα από την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προβλημάτων στη λειτουργία των αγορών, τις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο και την προώθηση της Κοινωνίας της Γνώσης.
- ▣ Η *βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος*, η ενίσχυση του ανταγωνισμού, το άνοιγμα των αγορών, η αύξηση της εξωστρέφειας.
- ▣ Η *αύξηση της απασχόλησης*, η μείωση της ανεργίας, καθώς και η αποτελεσματικότερη λειτουργία των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με μια σειρά από στοχευμένες δράσεις που περιορίζουν παράλληλα τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού.

Το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων δίνει έμφαση στην περιφερειακή και κοινωνική συνοχή, προωθώντας ένα αναπτυξιακό μοντέλο που στοχεύει στην ισόρροπη ανάπτυξη μέσα από την οικονομική αναβάθμιση των λιγότερο ευνοημένων περιοχών και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Μεταξύ των δράσεων που προωθούνται στο πλαίσιο ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής περιλαμβάνεται η *ενίσχυση του θεσμού της οικογένειας* με μια σειρά δράσεων που στοχεύουν α) στην υποστήριξη της ελληνικής οικογένειας, μέσω της διεύρυνσης των υποδομών και υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, β) στην άμεση ενίσχυση του εισοδήματος της οικογένειας και την ενίσχυση της ισότητας των φύλων, γ) στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Ενδεικτικά, αναφέρονται η ενίσχυση, ο πολλαπλασιασμός και ο εκσυγχρονισμός των βρεφονηπιακών σταθμών και των ολοήμερων σχολείων, η δημιουργία νέου θεσμικού πλαισίου για τη στήριξη των πολυτέκνων και των οικογενειών με χαμηλά εισοδήματα μέσω του νέου φορολογικού νόμου.

Εξάλλου, στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων τονίζεται ο διπλός στόχος των εθνικών πολιτικών που αφορά στην *ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας* της ελληνικής οικονομίας με την *ταυτόχρονη ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής*, με απώτερο στόχο την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Στο πλαίσιο αυτό, το Υπουργείο Απασχόλησης, σε συνεργασία με άλλα Υπουργεία, τους Κοινωνικούς Εταίρους, την Τοπική Αυτοδιοίκηση και άλλους αρμόδιους φορείς, θέτοντας ως βασική προτεραιότητα τη δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων θέσεων απασχόλησης -προσβάσιμες σε όλους- καθώς και την ανάπτυξη όλων των περιοχών της χώρας, επικεντρώνεται ιδιαίτερα στην *ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και στην προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν*. Η λήψη ειδικών μέτρων για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, με την παράλληλη προώθηση πλαισίου ουσιαστικής ισότητας (μείωση χάσματος στις αμοιβές, άρση των εμποδίων στην επαγγελματική εξέλιξη, διασφάλιση όρων ποιότητας και ασφάλειας στην εργασία) και μέτρων συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, θα παροτρύνουν τις γυναίκες να ενταχθούν και να παραμείνουν στην

αγορά εργασίας, συμβάλλοντας στη βελτίωση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης της χώρας.

Το Υπουργείο Απασχόλησης σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας σχεδιάζει και υλοποιεί σχετικές πολιτικές. Η ανεργία των γυναικών εξακολουθεί να είναι υπερδιπλάσια της ανεργίας των ανδρών, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την απασχόληση είναι ακόμα και σήμερα σε χαμηλό επίπεδο. Τα προβλήματα της γυναικείας απασχόλησης αντιμετωπίζονται με οριζόντια και ειδικά μέτρα, αλλά και με αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο αναμένεται ότι θα διευκολύνει την είσοδο περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο μέτρων και πολιτικών που ενισχύουν την απασχόληση ευνοούνται ιδιαίτερα οι γυναίκες. Λόγου χάρη *η ευελιξία στην απασχόληση* ενισχύει περαιτέρω τη θεσμική κατοχύρωση της πλήρους, αλλά και της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο τομέα, για τις γυναίκες. Εξάλλου, λαμβάνοντας υπόψη τις συστάσεις για *«προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας»*, το Υπουργείο Απασχόλησης, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, μεριμνά ιδιαίτερα για τη μείωση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, λαμβάνοντας ειδικά μέτρα.

Συγκεκριμένα, *ενισχύεται η υπάρχουσα δομή υποστηρικτικών δομών* που διευκολύνουν τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Προωθούνται μέτρα διεύρυνσης των υποδομών φροντίδας και των υπηρεσιών με την υιοθέτηση κινήτρων για τη δημιουργία και ανάπτυξη υπηρεσιών παιδικής φροντίδας από τον ιδιωτικό τομέα (π.χ. μέσω της δημιουργίας σχετικών δομών τουλάχιστον σε μεγάλες επιχειρήσεις). Το *θεσμικό πλαίσιο γονικών αδειών* έχει, επίσης, προσαρμοστεί για τον ίδιο σκοπό. Ειδικότερα, μέσω της λειτουργίας των *δομών Κοινωνικής Φροντίδας* (Βρεφονηπιακοί Σταθμοί, Παιδικοί Σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας, κ.λπ.), προωθείται η πρόσβαση και η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων και της δομής της ελληνικής οικογένειας. Αυτό γίνεται χάρη στην απεμπλοκή τους από τις αυξημένες κοινωνικές υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν (ανατροφή παιδιών, φροντίδα ηλικιωμένων προσώπων), αλλά και μέσω της συνειδητοποίησης ότι μπορούν να αποκτήσουν απασχόληση και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας είτε ως μισθωτές είτε ως αυτοαπασχολούμενες.

Μια βασική καινοτόμος δράση που επηρεάζει την απασχόληση των γυναικών προωθείται και στο χώρο της παιδείας. Η δράση αυτή αφορά στο *σχεδιασμό και την υλοποίηση εκπαιδευτικών Προγραμμάτων σε «ολοήμερα σχολεία»* τόσο στην προσχολική αγωγή, όσο και στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Αποσκοπεί στην καταπολέμηση της σχολικής διαρροής, στο πλαίσιο μιας πολύ πιο διευρυμένης στόχευσης, καθώς επιδιώκεται ο εμπλουτισμός της προσχολικής και πρωτοβάθμιας

εκπαίδευσης με νέες δράσεις που θα βελτιώσουν τις επιδόσεις των μαθητών/-τριών και θα αυξήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Η δράση αυτή έχει διπλό αποτέλεσμα, γιατί αφενός λειτουργεί προληπτικά για την αποφυγή σχολικής αποτυχίας και διαρροής και αφετέρου διευκολύνει τους γονείς (ιδιαιτέρως δε τις μητέρες), ώστε να μπορούν να εργαστούν ή να βελτιώσουν τα επαγγελματικά τους προσόντα. Το εκπαιδευτικό μοντέλο που εφαρμόζεται στο Ολοήμερο Σχολείο στηρίζεται σε μια ολοκληρωμένη παρέμβαση που χρησιμοποιεί εξατομικευμένες διδακτικές μεθόδους, αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες και προεκτείνει την πρωινή διδασκαλία μέχρι τις πρώτες απογευματινές ώρες, ώστε να καλύπτει τόσο τις μαθησιακές ανάγκες των μαθητών/-τριών, αλλά και τις εργασιακές-κοινωνικές ανάγκες των γονέων.

Επίσης, εφαρμόζονται *ειδικά Προγράμματα για τις άνεργες γυναίκες* που στοχεύουν στην αποτελεσματικότερη ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η συνεχής βελτίωση της λειτουργίας των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης είναι σημαντική για το σκοπό αυτό.

5. Κοινωνικός Διάλογος

Για την προώθηση, αλλά και την εφαρμογή των πολιτικών που αφορούν στην ισότητα των φύλων στην απασχόληση, την κοινωνική προστασία και την ανάπτυξη, κρίνεται απαραίτητος ο κοινωνικός διάλογος της Πολιτείας με τους κοινωνικούς εταίρους και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ο κοινωνικός διάλογος επισφραγίζεται με την υπογραφή Μνημονίων Συνεργασίας ανάμεσα στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και σημαντικούς κοινωνικούς εταίρους που έχουν ως στόχο την καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στις εργασιακές σχέσεις, μέσω του εμπλουτισμού της ατζέντας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας περισσότερο προσανατολισμένων σε ουσιαστικά μέτρα για την προαγωγή της ισότητας των φύλων στους εργασιακούς χώρους και την ποιότητα της εργασίας.

Συγκεκριμένα, *το Μνημόνιο Συνεργασίας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*¹³⁴ που υπογράφηκε στις 22 Φεβρουαρίου 2006, στοχεύει στην ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση των επιχειρήσεων για την ανάδειξη και διάδοση πολιτικών ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών και συναφών καλών πρακτικών, δράσεων και μέτρων που υιοθετούν και εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις-μέλη του Δικτύου Ε.Κ.Ε.

¹³⁴ Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (2006), *Μνημόνιο Συνεργασίας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του ΥΠΕΣΣΔΔΑ και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*, text at: <http://www.isotita.gr>

Το κοινό πλαίσιο δράσης περιλαμβάνει: α) τη διάχυση στρατηγικών και δράσεων, με στόχο την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, στις επιχειρήσεις μέλη του Δικτύου Ε.Κ.Ε., β) την προβολή των καλών πρακτικών προώθησης ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, που εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις-μέλη του Δικτύου, γ) την ενίσχυση των πολιτικών που προάγουν την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών σε επιχειρήσεις με μειωμένα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας, καθώς επίσης και στους τομείς που σχετίζονται με την έρευνα, την ανάπτυξη και την καινοτομία, δ) την παρουσίαση με βάση το φύλο των δεδομένων που περιλαμβάνονται στους κοινωνικούς απολογισμούς των επιχειρήσεων, και ε) την ενθάρρυνση της αναφοράς σε πολιτικές ισότητας των φύλων σε μελέτες, έρευνες, εκθέσεις, κοινωνικούς απολογισμούς, κώδικες δεοντολογίας και λοιπά έντυπα των επιχειρήσεων.

Ειδικότερα, το Δίκτυο Ε.Κ.Ε. μέσω δράσεων για την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων μελών του σχετικά με την προώθηση πολιτικών ή πρακτικών ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας, εστιάζει στα ακόλουθα:

- στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών εργαζομένων με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων,
- στη διαμόρφωση και προώθηση πολιτικών εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων,
- στη διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών,
- στην πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης,
- στην ευνοϊκή αντιμετώπιση αδειών διακοπής της σταδιοδρομίας (career breaks) και στην οργάνωση προγραμμάτων επανένταξης στην επιχείρηση μετά από μακρά απουσία,
- στην ενθάρρυνση της χρήσης της γονικής άδειας ανατροφής τόσο από τον πατέρα όσο και από τη μητέρα εργαζόμενη, και
- στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Εξάλλου, σύμφωνα με το Μνημόνιο συνεργασίας, η Γ.Γ.Ι. επιβραβεύει σε ετήσια βάση τις επιχειρήσεις-μέλη του Δικτύου Ε.Κ.Ε. που εφαρμόζουν πολιτικές ή πρακτικές που ευνοούν την ισότητα. Επίσης, η Γ.Γ.Ι. έχει θεσπίσει, σε συνεργασία με το Δίκτυο Ε.Κ.Ε., Βραβείο Ισότητας σε επιχειρήσεις που διακρίνονται για τις θετικές δράσεις τους στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Στη διάρκεια ισχύος του Μνημονίου τα μέρη θα συνεργαστούν για την επεξεργασία νέων πεδίων ανάπτυξης δράσεων από τις επιχειρήσεις μέλη του Δικτύου Ε.Κ.Ε., όπως ενδεικτικά: α) την καταπολέμηση του εργασιακού στρες στο βαθμό που πλήττει σε σημαντικό ποσοστό τις γυναίκες, β) την ανάπτυξη

Προγραμμάτων και δράσεων για τον περιορισμό διαφόρων κοινωνικών φαινομένων που πλήττουν κυρίως τις γυναίκες, γ) την προώθηση καινοτόμων δράσεων για την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου Ανάπτυξης 2007-2013, και δ) τη διάδοση των εργαλείων που επιτρέπουν την αυτο-αξιολόγηση ως προς τα αποτελέσματα των πολιτικών ισότητας, τις οποίες εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις, στο πλαίσιο και της διαχείρισης της διαφορετικότητας (diversity).

Ιδιαίτερης σημασίας είναι και το *Πρωτόκολλο Συνεργασίας μεταξύ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (ΕΒΕΑ) και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Δίκτυο Ε.Κ.Ε.) ως προς την προώθηση ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στις επιχειρήσεις*¹³⁵, το οποίο υπογράφηκε στις 2 Ιουνίου 2006. Σύμφωνα με το Πρωτόκολλο Συνεργασίας αναγνωρίζεται ότι:

1. Η εργασία των γυναικών συνιστά παράγοντα κοινωνικής συνοχής και οικονομικής ανάπτυξης. Οι γυναίκες αποτελούν πηγή ικανοτήτων απαραίτητη για τη σύγχρονη κοινωνία. Οι ίσες ευκαιρίες και η ίση μεταχείριση σε όλα τα στάδια του επαγγελματικού βίου είναι κοινωνική επένδυση, που συμβάλλει τόσο στην αυτοδυναμία των ατόμων και στην ενίσχυση της αξιοπρέπειάς τους, όσο και την ανάπτυξη της οικονομίας. Γι' αυτό, άλλωστε, η οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών και η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής τέθηκαν ως βασικοί άξονες προτεραιότητας του Χάρτη Πορείας της Ε.Ε. για την Ισότητα των Φύλων 2006-2010.
2. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η Αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας διαμορφώνει νέες συνθήκες και δεδομένα για την ανταγωνιστικότητα των οικονομιών των χωρών της Ε.Ε., την οποία συναρτά άμεσα με την ικανότητά τους να αξιοποιήσουν πλήρως όλο το παραγωγικό δυναμικό τους. Με δεδομένο ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν στην Ελλάδα το 52% του πληθυσμού της, η ένταξη και παραμονή τους στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική δραστηριότητα συνιστούν όρο για την *αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων* της χώρας. Η θέση αυτή τονίστηκε και στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής του Μαρτίου 2006, όπου και υιοθετήθηκε Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων και ανελήφθη δέσμευση για την

¹³⁵ Γενική Γραμματεία Ισότητας, κ.ά. (2006), *Πρωτόκολλο Συνεργασίας μεταξύ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του ΥΠΕΣΔΔΑ και των ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΕΒΕΑ και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως προς την Προώθηση Ίσων Ευκαιριών για Άνδρες και Γυναίκες στις Επιχειρήσεις*, text at: <http://www.isotita.gr>

εφαρμογή πολιτικών ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης, προκειμένου να στηριχθεί η οικονομική ανάπτυξη, η ευημερία και η ανταγωνιστικότητα της Ένωσης.

3. Στο πλαίσιο του διεπαγγελματικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι δεσμεύτηκαν στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής, τον Μάρτιο του 2005, σε ένα «Πλαίσιο Δράσεων για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων», με ορίζοντα εφαρμογής και εκτίμησης των επιπτώσεων το 2008. Το Πρόγραμμα αυτό απευθύνεται στις αντίστοιχες οργανώσεις του κάθε κράτους-μέλους της Ένωσης, οι οποίες καλούνται να δραστηριοποιηθούν, προωθώντας το εν λόγω πλαίσιο δράσης και συμβάλλοντας στο σχεδιασμό και τη διάδοση κατάλληλων πρακτικών και δράσεων σε εθνικό, κλαδικό, τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο.
4. Η ευθύνη για την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην εργασία και την ισότητα στην επαγγελματική ζωή ανήκει από κοινού στην Πολιτεία, τους συντελεστές της παραγωγής και την κοινωνία των πολιτών.

Τα μέρη που υπογράφουν το Πρωτόκολλο διαπιστώνουν ότι βρίσκονται ενώπιον σημαντικών εξελίξεων και προκλήσεων στο πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και επαγγελματικό περιβάλλον, οι οποίες επηρεάζουν τη θέση των γυναικών στην οικονομία και την εργασία και απαιτούν ριζική αναθεώρηση των γενικότερων αντιλήψεων για το ρόλο της.

Επίσης, λαμβάνουν υπόψη ότι:

1. Με βάση το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008 της χώρας, στο πλαίσιο του οποίου η Ελλάδα δεσμεύθηκε για αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών στο 51%, η Πολιτεία, οι κοινωνικοί φορείς και ο επιχειρηματικός κόσμος καλούνται να συνδιαμορφώσουν επιμέρους στόχους με ορίζοντα το 2010, οι οποίοι θα διασφαλίσουν το αναπτυξιακό μέλλον της χώρας και θα συμβάλουν στη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, που φθάνει στην Ελλάδα μόλις το 46,2%, υστερώντας σημαντικά έναντι του κοινοτικού μέσου όρου που ανέρχεται σε 55,6%, και του στρατηγικού στόχου της Λισσαβόνας που είναι 60%, πρέπει να αναδειχθεί σε εθνική προτεραιότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, άλλωστε, κινείται και ο στρατηγικός σχεδιασμός της νέας προγραμματικής περιόδου (ΕΣΠΑ 2007-2013).
2. Η συμμετοχή των γυναικών στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό της χώρας βελτιώνει τη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών συστημάτων και αντιμετωπίζει, σε μεγάλο βαθμό, τη μείωση του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού που παρατηρείται στη Ελλάδα λόγω της γήρανσης του πληθυσμού. Παράλληλα,

η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης συμβάλλει στην άνοδο του οικογενειακού εισοδήματος, με αποτέλεσμα να αμβλύνονται τα οικονομικά προβλήματα που επιδρούν ανασταλτικά στην απόφαση απόκτησης ενός ή περισσότερων τέκνων.

3. Η προώθηση πολιτικών ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις αλλά και το δημόσιο τομέα, οδηγεί στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της χώρας, αφού αυξάνει τις δυνατότητες επισήμανσης και αξιοποίησης νέων ταλαντούχων εργαζόμενων, ικανών να προσφέρουν πολλά στην κοινή προσπάθεια για διεύρυνση της γνώσης, προώθηση της καινοτομίας, διαχείριση της διαφορετικότητας, εδραίωση της ποιότητας σε όλα τα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας.
4. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η μητρότητα και η πατρότητα, πέρα από κοινωνική ανάγκη, είναι ένας προσωπικός αλλά και συλλογικός πλούτος, που, αν εναρμονιστεί κατάλληλα με την εργασία, επιστρέφει ως προστιθέμενη αξία στην επιχείρηση.
5. Η υιοθέτηση πολιτικών και πρακτικών με στόχο τις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους, έχει τα ακόλουθα πλεονεκτήματα:
 - α. Προσελκύεται το καλύτερο εργατικό δυναμικό, ανεξάρτητα από φύλο, το οποίο φέρνει γνώση και καινοτομία στην επιχείρηση, αξιοποιώντας δεξιότητες, όπως η συνεργασία, η συναισθηματική νοημοσύνη, η αναλυτική ικανότητα, η συνεκτίμηση περισσότερων μεταβλητών κ.ά.
 - β. Αυξάνεται η προσωπική ικανοποίηση των γυναικών από την εργασία και, κατά συνέπεια, μειώνεται το επαγγελματικό άγχος, ενώ αυξάνεται η παραγωγικότητα.
 - γ. Αναβαθμίζεται η ποιότητα ζωής και των δύο φύλων από τα μέτρα που συντείνουν στην εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή.
 - δ. Προσφέρονται νέες ευκαιρίες στην επιχείρηση από την παρουσία γυναικών σε ηγετικές θέσεις, αφού έχει διαπιστωθεί ισχυρή συσχέτιση μεταξύ καλής διοίκησης των επιχειρήσεων και συνύπαρξης των δύο φύλων στις θέσεις ευθύνης.
 - ε. Επιπλέον, επιτυγχάνεται διεύρυνση του καταναλωτικού κοινού, όταν προσφέρεται εργασία ισότιμα σε γυναίκες και άνδρες, αφού οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος του αγοραστικού κοινού, με δεδομένο ότι αυξάνουν με αυτόν τον τρόπο το προς κατανάλωση εισόδημά τους.
6. Οι ίσες ευκαιρίες στο επαγγελματικό περιβάλλον προϋποθέτουν ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών σε θέματα διαχείρισης προσλήψεων,

επαγγελματικής κατάρτισης και εξέλιξης, επαγγελματικής σταδιοδρομίας, κατάληψης θέσεων ευθύνης και αμοιβών. Επειδή, όμως, τα αίτια των διακρίσεων είναι πολύπλοκα και αλληλένδετα, η επιτυχία της άρσης τους εξαρτάται από την ανατροπή μεγάλου αριθμού στερεοτύπων που εξακολουθούν να υπάρχουν στην κοινωνία και τις επιχειρήσεις, ειδικότερα όσον αφορά στο ρόλο των γυναικών στην εργασία και το επάγγελμα. Η επιτυχία των πρωτοβουλιών που εκάστοτε προωθούνται, προϋποθέτει να λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου (gender mainstreaming), αλλά και να σχεδιάζονται ειδικές θετικές δράσεις τόσο από την πλευρά της Πολιτείας, όσο και από την πλευρά των επιχειρήσεων.

7. Ιδιαίτερη μέριμνα πρέπει να ληφθεί για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες αντιμετωπίζουν πάντοτε μεγαλύτερες δυσκολίες στην προώθηση πολιτικών ίσων ευκαιριών και στην απορρόφηση του κόστους απουσίας από την εργασία, λόγω μητρότητας και γονικών αδειών. Γι' αυτό είναι σκόπιμη η υποστήριξη των επιχειρήσεων αυτών, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα σχετικά προβλήματα.
8. Στο «Πλαίσιο Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων» των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων έχουν εντοπιστεί τέσσερις αλληλένδετες και ίσης σημασίας προτεραιότητες, στις οποίες εκφράζεται η κοινή βούληση των δύο πλευρών να αναληφθούν οι ακόλουθες δράσεις: Η αποτίμηση των παραδοσιακών ρόλων των φύλων, η προώθηση των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, η υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής και η αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών λόγω φύλου.
9. Οι εξελίξεις του νομοθετικού πλαισίου σχετικά με την ισότητα των φύλων τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο, έχουν δημιουργήσει νέα δεδομένα και δεσμεύσεις στην αγορά εργασίας.
10. Για όλους τους παραπάνω λόγους, οι ίσες ευκαιρίες στην εργασία αποτελούν ένα στοίχημα στρατηγικής σημασίας για κάθε επιχείρηση, ανεξάρτητα από το μέγεθός της.
11. Η εξάλειψη των συνεχιζόμενων ανισοτήτων στον κόσμο της εργασίας στη χώρα μας απαιτεί πολιτική θέληση όλων των εμπλεκόμενων παραγόντων, της Πολιτείας, των κοινωνικών φορέων και των επιχειρήσεων, ώστε να προωθηθούν πολιτικές, περιλαμβανομένων, όπου κριθεί αναγκαίο, θετικών δράσεων υπέρ των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην εργασία.

Τα μέρη αναλαμβάνουν την κοινή πολιτική δέσμευση ότι θα προβούν σε μια σειρά από συντονισμένες ενέργειες που θα οδηγήσουν στην καταγραφή, τη

συνειδητοποίηση και εν τέλει την αντιμετώπιση του φαινομένου της άνισης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και σε ορισμένα επαγγέλματα, στην επαγγελματική κατάρτιση, την εξέλιξη, τα επίπεδα αμοιβών και εν γένει τους όρους εργασίας. Ειδικότερα:

- α) Οι εργοδοτικές οργανώσεις (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ & ΕΣΕΕ) θα αναθέσουν στα ερευνητικά τους κέντρα τη διεξαγωγή έρευνας και την από κοινού σύνταξη σχετικής μελέτης, η οποία θα καταγράφει τη διακριτική αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση και τους όρους εργασίας και τους λόγους μιας τέτοιας αντιμετώπισης, δίνοντας έμφαση και στα επί μέρους ποιοτικά χαρακτηριστικά. Τα πορίσματα της μελέτης αυτής θα βοηθήσουν τις οργανώσεις να προβούν στις αναγκαίες συστάσεις-προτάσεις στα μέλη τους.
- β) Οι εργοδοτικές οργανώσεις, το ΕΒΕΑ και το «Δίκτυο ΕΚΕ» θα προωθήσουν δράσεις για την ενίσχυση και την προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών.
- γ) Οι εργοδοτικές οργανώσεις, το ΕΒΕΑ και το «Δίκτυο ΕΚΕ» θα αναλάβουν πρωτοβουλίες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των μελών τους για το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τις εξελίξεις στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και για τις καλές πρακτικές που εφαρμόζονται από επιχειρήσεις, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.
- δ) Παράλληλα, σε μια προσπάθεια ευρύτερης συνειδητοποίησης του προβλήματος, οι εργοδοτικές οργανώσεις, το ΕΒΕΑ και το «Δίκτυο ΕΚΕ» θα ενθαρρύνουν τα μέλη τους να παρακολουθούν και να δημοσιοποιούν σε τακτική βάση στοιχεία για την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα ιεραρχικά επίπεδα οργάνωσης των επιχειρήσεων.
- ε) Οι εργοδοτικές οργανώσεις, το ΕΒΕΑ και το «Δίκτυο ΕΚΕ» θα αναλάβουν δράσεις ευαισθητοποίησης των μελών τους, προκειμένου να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στις θέσεις ευθύνης, καθώς και στα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων και των οργανώσεων.
- στ) Οι εργοδοτικές οργανώσεις, επιβεβαιώνοντας την ιδιαίτερη πολιτική σημασία της πρωτοβουλίας των κοινωνικών εταίρων για τη δημιουργία του Λ.Α.Ε.Κ., θα συνεργαστούν με τη Γ.Σ.Ε.Ε, για την αξιοποίηση των πόρων του, με στόχο τη δέσμευση συγκεκριμένου ποσοστού του προϋπολογισμού του, για την υποστήριξη δράσεων ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών. Η υποστήριξη αυτή θα γίνει μέσω μέτρων αναπλήρωσης κατά τη

διάρκεια χρήσης αδειών μητρότητας και μέτρων συμφιλώσης οικογένειας και εργασίας, ιδιαίτερα για τις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις.

- ζ) Οι εργοδοτικές οργανώσεις αναλαμβάνουν να εξετάσουν την εφαρμογή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας σε μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις, με στόχο αφενός την εναρμόνιση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής και, αφετέρου, την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και προσαρμοστικότητας των γυναικών, μέσω της διευκόλυνσης της συμμετοχής τους σε προγράμματα δια βίου μάθησης. Για το σκοπό αυτό, θα λάβουν υπόψη καλές πρακτικές ευέλικτης χρήσης των διαφόρων υφισταμένων αδειών, εφαρμογής προγραμμάτων τηλεργασίας, προαιρετικής εφαρμογής μερικής απασχόλησης κ.λπ. Προκειμένου οι πολιτικές αυτές να είναι επιτυχημένες, είναι σκόπιμο να σχεδιαστούν ανάλογα με τις οργανωτικές ανάγκες της επιχείρησης και των εργαζόμενων σε αυτές.

Η Πολιτεία αναλαμβάνει:

- α) Να χρηματοδοτήσει τη διεξαγωγή ερευνών-μελετών που αναφέρονται στην παράγραφο Δ.2.α του παρόντος.
- β) Να επιχορηγήσει, από ευρωπαϊκούς και εθνικούς πόρους, επιχειρήσεις κάθε μεγέθους σε όλη τη χώρα, προκειμένου να καλύψουν έξοδα δομών φροντίδας παιδιών, να εκπαιδεύσουν και να καταρτίσουν γυναίκες εργαζόμενες, να προετοιμάζονται για πιστοποίηση ποιότητας στις πολιτικές ισότητας των φύλων, εφόσον εκδηλώνουν σχετικό ενδιαφέρον, να χρησιμοποιούν ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας, φιλικές και στα δύο φύλα, σε προαιρετική βάση. Προτεραιότητα θα δοθεί στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.
- γ) Να ενισχύει και να υποστηρίζει την πραγματοποίηση Έργων, που εντάσσονται στο ΚΠΣ, και υλοποιούνται από επιχειρήσεις ή τις συνδικαλιστικές οργανώσεις τους, εφόσον έχουν περιεχόμενο που σχετίζεται με την επίδωξη των στόχων αυτής της συμφωνίας.
- δ) Να εξετάσει τη δυνατότητα χορήγησης οικονομικών και άλλων κινήτρων (π.χ. φορολογικές ελαφρύνσεις, μείωση ασφαλιστικών εισφορών) σε επιχειρήσεις ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, προκειμένου να προάγουν με προσδιορισμένες ενέργειες την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο, προωθώντας π.χ. την ισορροπία κατά την πρόσληψη ανδρών και γυναικών σε κενές ή νέες θέσεις εργασίας, την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, τον ανασχεδιασμό καριέρας, την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, την υιοθέτηση καινοτόμων προγραμμάτων οργάνωσης του χρόνου εργασίας στην επιχείρηση, ώστε να

διευκολύνονται γυναίκες και άνδρες στις οικογενειακές υποχρεώσεις τους, κ.ά., μετά από πιστοποίηση εφαρμογής σχετικών σχεδίων.

- ε) Να απονέμει σε ετήσια βάση Βραβείο Ισότητας των Φύλων σε επιχειρήσεις που προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο, μέσα από πολιτικές οργάνωσης και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, σύμφωνα και με τα παραπάνω.

Τα μέρη αναγνωρίζουν ότι προσπάθειες, όπως αυτές, θα έχουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, εάν έχουν τη στήριξη και του συνόλου της κοινωνίας. Προς την κατεύθυνση της άρσης των υφιστάμενων ανισοτήτων και τη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στο οικονομικό γίγνεσθαι, τα μέρη θα καταβάλλουν κάθε προσπάθεια, ώστε ανάλογα μηνύματα να απευθύνονται και να διαδίδονται σε όλους τους πολίτες.

6. Νομοθετικές Ρυθμίσεις

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν *στις άδειες για οικογενειακούς και γονικούς λόγους* είναι μεγάλης σημασίας για τη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και τη ουσιαστική στήριξη της γυναικείας απασχόλησης.

Συγκεκριμένα, σε περίπτωση *ασθένειας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας*, οι εργαζόμενοι/-ες δικαιούνται *άδεια* χωρίς αποδοχές μέχρι 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακού έτους. Η άδεια μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και αυξάνεται κατά 8 ημέρες, εάν ο/η δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και κατά 12 ημέρες για τρία παιδιά και πάνω¹³⁶. Εξαρτώμενα μέλη θεωρούνται παιδιά φυσικά ή υιοθετημένα μέχρι 16 ετών, καθώς και οποιοδήποτε μέλος της οικογένειας που πάσχει από βαριά ασθένεια ή αναπηρία και δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί¹³⁷. Εξάλλου, στο δημόσιο τομέα, επιτρέπεται η χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές συνολικής διάρκειας έως δύο (2) ετών, για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους¹³⁸.

Επίσης, ο/η εργαζόμενος/-η δικαιούται *σχολικής άδειας*. Όταν έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία του/της για να επισκεφτεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και δεν μπορεί να

¹³⁶ Άρθρο 7 του Ν.1483/1984 (ΦΕΚ Α' 153/8.10.84.), text at: <http://www.et.gr> και άρθρο 11 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 – 2001/23.5.2000, text at: <http://www.gsee.gr>

¹³⁷ Άρθρο 2 του Ν.1483/1984, *ό.π.*

¹³⁸ Άρθρο 51 (2) του Ν.3528/2007 (Νέος Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας) (ΦΕΚ Α' 26/9.2.2007), text at: <http://www.et.gr>

ξεπεράσει τις 4 ημέρες το χρόνο¹³⁹. Αν και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι, η άδεια χορηγείται στον έναν από τους δύο γονείς και αποφασίζεται με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της αδείας και για πόσο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο να υπερβαίνει τις 4 ημέρες το έτος¹⁴⁰. Με τον ίδιο τρόπο χορηγείται και η γονική άδεια στο δημόσιο τομέα¹⁴¹.

Αναφορικά με τη *γονική άδεια ανατροφής*, χορηγείται σε κάθε εργαζόμενο/-η μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3,5 έτη και η διάρκειά της μπορεί να φτάσει μέχρι και 3,5 μήνες για κάθε γονέα. Η άδεια ξεκινάει μετά τη λήξη της αδείας μητρότητας, είναι άνευ αποδοχών και χορηγείται με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Απαραίτητες προϋποθέσεις λήψης της γονικής αδείας ανατροφής είναι η συμπλήρωση 1 έτους στον ίδιο εργοδότη και ο άλλος γονέας να απασχολείται έξω από το σπίτι. Αν και οι δύο γονείς πληρούν τις προϋποθέσεις λήψεως της γονικής αδείας ανατροφής, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Το δικαίωμα στη γονική άδεια είναι ξεχωριστό για το κάθε παιδί και ισχύει και για τα υιοθετημένα παιδιά. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γέννησης παιδιού εκτός γάμου, τη γονική άδεια και μέχρι 6 μήνες δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού. Η άδεια θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Μετά τη λήξη της γονικής αδείας ανατροφής, ο/η εργαζόμενος/-η δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του/της, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που κατείχε πριν πάρει τη γονική άδεια ανατροφής.¹⁴²

Στις *μονογονεϊκές οικογένειες, χήροι/-ες και άγαμος/-η γονέας* που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια ανατροφής με αποδοχές 6 εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις. Γονέας με 3 παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια 8 εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον

¹³⁹ Άρθρο 9 (1) του Ν.1483/1984, *ό.π.*

¹⁴⁰ Άρθρο 9 (2) του Ν.1483/1984, *ό.π.*

¹⁴¹ Άρθρο 53 (6) του Ν.3528/2007, *ό.π.* και Εγκύκλιος με θέμα «Διευκρινίσεις για τη χορήγηση αδειών στους δημοσίους υπαλλήλους βάσει του νέου Υπαλληλικού Κώδικα» (14.5.2007), text at: http://www.ypes.gr/ypes_po/

¹⁴² Άρθρο 5 του Ν.1483/1984, *ό.π.*, άρθρο 25 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α' /2.9.1998), text at: <http://www.et.gr>, άρθρο 8 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 1993/9.6.1993, text at: <http://www.gsee.gr> και άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2002 – 2003/29.4.2002, text at: <http://www.gsee.gr>

εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας¹⁴³.

Στους/τις *υπαλλήλους του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.* η *γονική άδεια* είναι διάρκειας 2 ετών και χορηγείται για την ανατροφή παιδιού έως και 6 ετών. Διάστημα 3 μηνών της άδειας αυτής χορηγείται με πλήρεις αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου παιδιού και άνω. Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, τη γονική άδεια δικαιούται ο/η γονέας που ασκεί την επιμέλεια¹⁴⁴.

Η *άδεια μητρότητας* που δικαιούνται οι εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα είναι συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων με αποδοχές. Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες¹⁴⁵. Στο δημόσιο τομέα χορηγείται άδεια με πλήρεις αποδοχές διάρκειας 8 εβδομάδων πριν και 12 εβδομάδων μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση απόκτησης τέκνου πέραν του 3ου, η μετά τον τοκετό άδεια προσαυξάνεται κάθε φορά κατά 2 μήνες. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε μεταγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, δε μειώνεται ο χρόνος της άδειας που χορηγείται μετά τον τοκετό και εάν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό. πιθανή ημερομηνία, δε μειώνεται ο χρόνος της άδειας που χορηγείται μετά τον τοκετό¹⁴⁶.

Επίσης, οι *εργαζόμενες* δικαιούνται για 30 μήνες μετά τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα από την εργασία τους κατά μία ώρα κάθε ημέρα (*άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών*). Ως αφετηρία τίθεται η λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και κατά μία ώρα για 6 επιπλέον μήνες. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού¹⁴⁷. Εναλλακτικά, το μειωμένο ωράριο δικαιούται ο/η εργαζόμενος/-η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της

¹⁴³ Άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2002 – 2003/29.4.2002, *ό.π.*

¹⁴⁴ Άρθρο 53 (1, 5) του Ν.3528/2007, *ό.π.*

¹⁴⁵ Άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2000 – 2001/23.5.2000, *ό.π.* και άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 1993/9.6.1993, *ό.π.*

¹⁴⁶ Άρθρο 52 (1, 2) του Ν.3528/2007, *ό.π.*

¹⁴⁷ Άρθρο 6 (1, 2) της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2002 – 2003/29.4.2002, *ό.π.* και άρθρο 8 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2004 – 2005/28.5.2004, text at: <http://www.gsee.gr>

χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά¹⁴⁸.

Αντιστοίχως, στο *δημόσιο τομέα*, ο χρόνος εργασίας του/της γονέα υπαλλήλου μειώνεται κατά 2 ώρες ημερησίως, εφόσον έχει τέκνα ηλικίας έως 2 ετών και κατά 1 ώρα, εφόσον έχει τέκνα ηλικίας από 2 έως 4 ετών. Ο/η γονέας υπάλληλος δικαιούται 9 μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου. Το μειωμένο κατά 1 ώρα ωράριο προσαυξάνεται κατά 6 μήνες στην περίπτωση άγαμου ή χήρου ή διαζευγμένου ή με αναπηρία 67% και άνω γονέα, και αντίστοιχα κατά 1 μήνα η άδεια 9 μηνών. Στην περίπτωση γέννησης 4ου τέκνου, το μειωμένο ωράριο εργασίας παρατείνεται για 2 ακόμα έτη.

Αν και οι δύο γονείς είναι δημόσιοι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της άδειας ανατροφής, εκτός αν με κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση, αλλά πάντοτε διαδοχικώς και μέσα στα προκαθορισμένα χρονικά όρια. Αν ένας από τους συζύγους εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, εφόσον δικαιούται όμοιων ολικώς ή μερικώς διευκολύνσεων, ο/η υπάλληλος δικαιούται να κάνει χρήση των διευκολύνσεων κατά το μέρος που ο/η σύζυγος δεν κάνει χρήση των δικών του/της δικαιωμάτων ή κατά το μέρος που αυτά υπολείπονται των διευκολύνσεων του δημοσίου. Αν η σύζυγος του υπαλλήλου δεν εργάζεται ή δεν ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα, ο σύζυγος δε δικαιούται να κάνει χρήση των διευκολύνσεων, εκτός αν λόγω σοβαρής πάθησης ή βλάβης η σύζυγος κριθεί ανίκανη να αντιμετωπίζει τις ανάγκες ανατροφής του παιδιού. Όταν ο ένας γονέας λάβει τη γονική άδεια, ο άλλος δεν έχει δικαίωμα να κάνει χρήση των διευκολύνσεων το ίδιο διάστημα. Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο, τις διευκολύνσεις δικαιούται ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2004 – 2005/28.5.2004, *ό.π.*

¹⁴⁹ Άρθρο 53 (2, 3, 4, 5) του Ν.3528/2007, *ό.π.*

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΕΥΡΗΜΑΤΑ

I. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1. Αντικείμενο και σκοπός της έρευνας

Αντικείμενο της έρευνας αποτελεί η αξιολόγηση των υφιστάμενων αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση σε τοπικό επίπεδο και συγκεκριμένα αυτών που ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα και ελεύθερο επάγγελμα. Οι αναπτυξιακές πρωτοβουλίες που διερευνήθηκαν προσβλέπουν στην υποστήριξη των γυναικών επιχειρηματιών και ελεύθερων επαγγελματιών: α) ως προς την επίτευξη της εξισορρόπησης οικογένειας/προσωπικής ζωής και εργασίας, και β) ως προς το να ξεκινήσουν ένα νέο εγχείρημα μέσω της επιχειρηματικότητας ή της αυτο-απασχόλησης.

Σκοπός της έρευνας είναι, μέσω της αποτίμησης που πραγματοποιήθηκε από τις γυναίκες του δείγματος, να αναδειχθούν θέματα που άπτονται της ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, της ενθάρρυνσης άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος, της καταγραφής των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία τους με έμφαση στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Επιπρόσθετα, στόχο της έρευνας αποτελεί η εισήγηση προτάσεων για την ανάπτυξη και εφαρμογή ενός πλαισίου κοινωνικής πολιτικής σε τοπικό επίπεδο που θα διευκολύνει την ενεργοποίηση του τοπικού δυναμικού (ανθρώπινου και υλικού) και θα ενισχύσει τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση και στις δομές λήψης οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων.

Η διενέργεια της εν λόγω ερευνητικής εστίασης κρίνεται σκόπιμη, καθώς οι πολιτικές (ευρωπαϊκές και εθνικές) θέτουν σε πρώτη προτεραιότητα την τοπική ανάπτυξη και την ενίσχυση της τοπικής αγοράς. Η ενίσχυση της τοπικής διάστασης δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς την ενεργό συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Επιπλέον, ενώ έχουν διενεργηθεί έρευνες για την επιχειρηματικότητα και την αυτο-απασχόληση, η παρουσία και η συμβολή των γυναικών δεν έχει εξεταστεί επαρκώς. Εξάλλου, η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί κεντρικό στόχο για την επίτευξη μιας πραγματικά αναπτυξιακής οικονομικής πολιτικής. Επομένως, η κάλυψη ερευνητικών κενών στον τομέα αυτό και τα παράγωγα ευρήματα από τη διεξαγωγή σχετικών ερευνών δύνανται να συμβάλουν στη διαμόρφωση προτάσεων για την ανάπτυξη πολιτικών απασχόλησης, αλλά και πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

2. Μέθοδος της έρευνας και συλλογή στοιχείων

Για την πραγματοποίηση της έρευνας, αρχικά διερευνήθηκε η διεθνής και ελληνική βιβλιογραφία για το υπό εξέταση αντικείμενο, ώστε να προσεγγιστεί θεωρητικά το εν λόγω θέμα και να διατυπωθούν οι ερευνητικές υποθέσεις. Η έρευνα διεξήχθη σε δείγμα 123 γυναικών επιχειρηματιών ή ελεύθερων επαγγελματιών, οι οποίες προέρχονται από δεκαέξι (16) νομούς της χώρας μας. Για τη συγκέντρωση των πρωτογενών πληροφοριών, καταρτίστηκε δομημένο ερωτηματολόγιο είκοσι τεσσάρων (24) ερωτήσεων και το οποίο είχε διάρκεια 10 έως 20 λεπτά. Ως δειγματοληπτική μονάδα χρησιμοποιήθηκε η γυναικεία επιχείρηση και τα άτομα του δείγματος που επιλέχθηκαν είναι αποκλειστικά γυναίκες επιχειρηματίες/ελεύθερες επαγγελματίες, καθώς και «διοκλήτριες» της επιχείρησης.

Η επιλογή του δείγματος έγινε τυχαία και το δείγμα αποτελείται από γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα παραγωγής. Για την καλύτερη ανάλυση της έντασης της γυναικείας επιχειρηματικότητας επιλέχθηκαν διάφορες περιοχές από όλη την Ελλάδα (από το Ν. Έβρου μέχρι και την Κρήτη και από τα Ιόνια Νησιά μέχρι και τα Δωδεκάνησα). Αυξημένος ήταν ο αριθμός των ερωτηματολογίων που συλλέχθηκαν από την Αττική (45,5%), καθώς σύμφωνα με την ΕΣΥΕ (απογραφή 2001) στο Ν. Αττικής δραστηριοποιείται το 31% των γυναικών εργοδοτών και αυτοαπασχολούμενων.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, το ποσοστό αποδοχής έφτασε το 66,7% των ερωτηθεισών, δηλαδή διανεμήθηκαν 190 ερωτηματολόγια έως ότου συγκεντρωθούν 123 πλήρη και άρτια συμπληρωμένα ερωτηματολόγια. Το στάδιο συμπλήρωσής τους ακολούθησε ο συστηματικός στατιστικός έλεγχός τους και η κωδικοποίηση των απαντήσεων που δόθηκαν σε κάθε ερώτηση, προκειμένου να είναι δυνατή η στατιστική ανάλυση των στοιχείων. Διενεργήθηκε, επομένως, έλεγχος πληρότητας και έλεγχος ορθότητας.

Η διεξαγωγή της έρευνας ξεκίνησε το Μάιο του 2007 και περατώθηκε το Σεπτέμβριο του 2007.

Επιπλέον, για την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν μέθοδοι περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής, όπως:

1. Η εύρεση συχνοτήτων και ποσοστών για κάθε κατηγορική μεταβλητή στο δείγμα.
2. Τα ραβδογράμματα και κυκλικά διαγράμματα συχνοτήτων για όλες τις μεταβλητές.
3. Ο έλεγχος ανεξαρτησίας (χ^2).

Η στατιστική επεξεργασία πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS 13.

Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ενώ τα ευρήματα της παρούσας έρευνας είναι ιδιαίτερα χρήσιμα στο να καταδείξουν συγκεκριμένες τάσεις, οι οποίες παρατηρούνται στην ανάπτυξη επαγγελματικής δραστηριότητας και τοπικών πρωτοβουλιών που σχετίζονται με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και την άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος, εν τούτοις ο μικρός αριθμός του δείγματος, καθώς και η άνιση και περιορισμένη γεωγραφική του κατανομή δεν μπορούν να αναγάγουν τα συγκεκριμένα αποτελέσματα σε γενικεύσιμα συμπεράσματα.

3. Το ερωτηματολόγιο

Πριν την εφαρμογή του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε πιλοτική έρευνα (σε 20 γυναίκες επιχειρηματίες/ελεύθερες επαγγελματίες), προκειμένου να διερευνηθούν και να εντοπιστούν πιθανές αδυναμίες ή ελλείψεις του ερευνητικού εργαλείου. Οι ασάφειες που διαπιστώθηκαν στο αρχικό ερωτηματολόγιο διορθώθηκαν και έτσι το ερωτηματολόγιο πήρε την τελική μορφή του.

Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν τον Ιούλιο και τον Αύγουστο του 2007 και καλύφθηκαν όλες οι ημέρες της εβδομάδας και σχεδόν όλες οι ώρες της ημέρας. Τα 70 ερωτηματολόγια από το συνολικό δείγμα συμπληρώθηκαν με προσωπική επαφή των ερευνητών/-τριών με το δείγμα, ενώ τα υπόλοιπα στάλθηκαν μέσω ταχυδρομείου λόγω της γεωγραφικής κατανομής του δείγματος σε διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας.

Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου είναι κλειστές (απαντήσεων ναι/όχι, πολλαπλών επιλογών και πενταβάθμιας κλίμακας). Το ερωτηματολόγιο διαρθρώθηκε στις ακόλουθες τέσσερις ενότητες:

1. Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.
2. Οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών και δυσχέρειες σε επαγγελματικό επίπεδο, σχετικές κρατικές παροχές, καθώς και θέματα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
3. Αξιολόγηση των κινήτρων και των μέτρων για την οργάνωση και διαχείριση της επιχείρησης
4. Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υλοποιούνται σε τοπικό επίπεδο.

Αναλυτικότερα, στην πρώτη ενότητα παρουσιάζεται το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, το επάγγελμα, ο τομέας και οι ώρες της ενασχόλησης των ερωτώμενων.

Στη δεύτερη ενότητα εξετάζονται τα ακόλουθα: α) αν οι οικογενειακές υποχρεώσεις δυσχεραίνουν την επαγγελματική τους εξέλιξη, β) ο βαθμός ικανοποίησης της γυναίκας επιχειρηματία/ελεύθερης επαγγελματία σχετικά με τον τρόπο που την επαγγελματική και την οικογενειακή/προσωπική της ζωή, και γ) η επάρκεια των παροχών σε θέματα συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας.

Η τρίτη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τα κίνητρα που ωθούν τις ερωτώμενες να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση ή να εργαστούν ως ελεύθερες επαγγελματίες, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, την άποψή τους σχετικά με την πορεία της επιχείρησης τους ή του ιδιωτικού τους γραφείου, καθώς και τα μέτρα που θεωρούν κατάλληλα για την ενθάρρυνση των γυναικών να ανοίξουν δική τους επιχείρηση ή να εργαστούν ως ελεύθερες επαγγελματίες στην περιοχή.

Στην τελευταία ενότητα, περιέχονται ερωτήσεις σχετικά με τις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες που υλοποιούνται στο δήμο/κοινότητα που ανήκει η ερωτώμενη, όπως τα προγράμματα: «Βοήθεια στο σπίτι», μονάδες φύλαξης, συμβουλευτικά κέντρα για την στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων, Κ.Α.Π.Η., καλοκαιρινές κατασκηνώσεις, συμβουλευτικές υπηρεσίες κ.λπ., αλλά και κάποιες, οι οποίες ενώ έχουν αναπτυχθεί στην Ευρώπη (π.χ. υπηρεσίες σιδερώματος, επιδιόρθωσης αυτοκινήτου, τράπεζα χρόνου, υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών κ.ά.), δεν παρέχονται προς τους/τις δημότες στην Ελλάδα. Επιπλέον, περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν: α) στις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες που αξιοποιεί η ερωτώμενη, β) στο βαθμό ικανοποίησης των γυναικών σε σχέση με την αξιοποίηση αυτών των πρωτοβουλιών, γ) στην επάρκεια των συγκεκριμένων πρωτοβουλιών για την κάλυψη των αναγκών των ερωτώμενων, και δ) στη γνώμη των ερωτώμενων για τη συνέχιση των εν λόγω πρωτοβουλιών και στο μέλλον στην περιοχή τους.

4. Υποθέσεις Εργασίας

Τα ερευνητικά πορίσματα και το θεωρητικό πλαίσιο (όπως παρατίθενται στο Α' μέρος) αποτέλεσαν τη βάση για τη διατύπωση των υποθέσεων της έρευνας. Συγκεκριμένα, πολλά από τα στοιχεία που προκύπτουν από τις σύγχρονες εκθέσεις και έρευνες για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και αφορούν στα χαρακτηριστικά της, καθώς και οι άξονες και δράσεις των εθνικών πολιτικών για τη γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα, έδωσαν το έναυσμα για περαιτέρω διερεύνηση. Για παράδειγμα, το γεγονός ότι η χαμηλή έκταση και η περιορισμένη ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας –όπως αποτυπώνεται στις μελέτες– συνδέεται άμεσα με δυσκολίες εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, με χαμηλή αυτοπεποίθηση, με ελλιπή πρόσβαση στην πληροφόρηση για προγράμματα, καθώς

και με έλλειψη τόσο οικονομικού όσο και γνωστικού κεφαλαίου, αποτέλεσαν σημαντικές παραμέτρους που επικέντρωσαν το ερευνητικό ενδιαφέρον σε ανάλογες κατευθύνσεις.

Βάσει της βιβλιογραφίας οι ερευνητικές υποθέσεις που προτάθηκαν προς έλεγχο είναι οι ακόλουθες:

- Η ηλικία των γυναικών συνδέεται με το βαθμό γνώσης τους για τις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες των δήμων/κοινοτήτων, αλλά και με την αντίστοιχη αξιοποίησή τους.
- Η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών συνδέεται με το στενό και ευρύτερο οικογενειακό υποστηρικτικό πλαίσιο σχετικά με τις οικογενειακές τους ασχολίες/υποχρεώσεις.
- Η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών επηρεάζει το βαθμό εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της προσωπική τους ζωής.
- Η ύπαρξη ή μη παιδιών συσχετίζεται με τα εμπόδια που οι γυναίκες αντιμετωπίζουν στην άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας.
- Η ηλικία των παιδιών των γυναικών επηρεάζει το βαθμό αξιοποίησης των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών των Δήμων/Κοινοτήτων τους.
- Το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών συνδέεται με τους παράγοντες που τις ωθούν να ξεκινήσουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα.
- Οι γυναίκες ελεύθερες επαγγελματίες και επιχειρηματίες παρουσιάζουν διαφορές ως προς τους παράγοντες που τις ωθούν να ξεκινήσουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα.
- Οι γυναίκες ελεύθερες επαγγελματίες και επιχειρηματίες παρουσιάζουν διαφορές ως προς τα εμπόδια που καλούνται να αντιμετωπίσουν κατά την επαγγελματική τους δραστηριοποίηση.
- Οι γυναίκες ελεύθερες επαγγελματίες και επιχειρηματίες παρουσιάζουν διαφορές ως προς το βαθμό γνώσης των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών των Δήμων/Κοινοτήτων τους.
- Οι ώρες εργασίας των γυναικών επηρεάζει το βαθμό γνώσης τους για τις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες των δήμων/κοινοτήτων, αλλά και την αντίστοιχη αξιοποίησή τους.
- Ο χρόνος ενασχόλησης των γυναικών με οικιακές εργασίες συνδέεται με τη βοήθεια που δέχονται.
- Ο χρόνος ενασχόλησης των γυναικών με οικιακές εργασίες επηρεάζει το βαθμό γνώσης τους για τις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες των δήμων/κοινοτήτων.

- Ο τύπος κατοικίας των γυναικών σε επίπεδο νομού συνδέεται με το βαθμό γνώσης τους για τις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες των δήμων/κοινοτήτων, αλλά και με την αντίστοιχη αξιοποίησή τους.

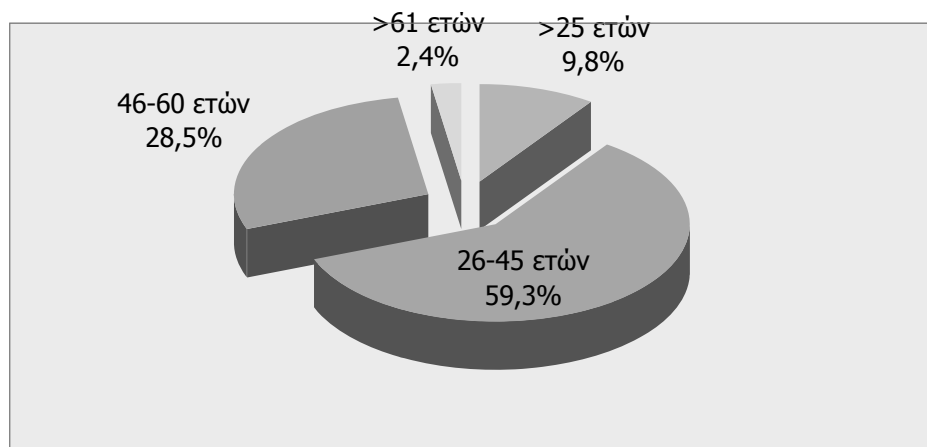
II. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

1 Το προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών και ελεύθερων επαγγελματιών

1.1 Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Η πλειοψηφία του δείγματος προέρχεται από το νομό Αττικής (45,5%), καθώς στην Αττική, όπως προαναφέρθηκε, αναπτύσσεται ιδιαίτερα η επιχειρηματική δραστηριότητα και η αυτο-απασχόληση. Επίσης, σημαντικά είναι τα ποσοστά από τους νομούς Μαγνησίας και Έβρου (14,6% και 8,9% αντίστοιχα) και ανάλογη είναι η κατανομή του δείγματος ανά πόλη. Στην Αττική, μάλιστα, οι περισσότερες ερωτώμενες έχουν ως έδρα της επιχείρησής τους ή του επαγγέλματός τους τα Νότια και Ανατολικά Προάστια (42,9% και 37,5% αντίστοιχα).

Εξετάζοντας τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων γυναικών, στην πλειοψηφία τους (59,3%) οι γυναίκες είναι από 26 έως 45 ετών, μια ηλικιακή ομάδα που είναι ιδιαίτερα παραγωγική από πλευράς επαγγελματικής δραστηριότητας και διαμόρφωσης προσωπικού/οικογενειακού πλαισίου. Σημαντικό, όμως, είναι και το ποσοστό των γυναικών από 46 έως 60 ετών (28,5%), καθώς στην ηλικία αυτή οι γυναίκες έχουν μειωμένες οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά παράλληλα -λόγω της ηλικίας τους- είναι δύσκολο να απασχοληθούν σε μισθωτή εργασία και έτσι, απασχολούνται με την επιχειρηματική δραστηριότητα.¹⁵⁰ Στο διάγραμμα που ακολουθεί φαίνεται αναλυτικά η ηλικιακή κατανομή του δείγματος.

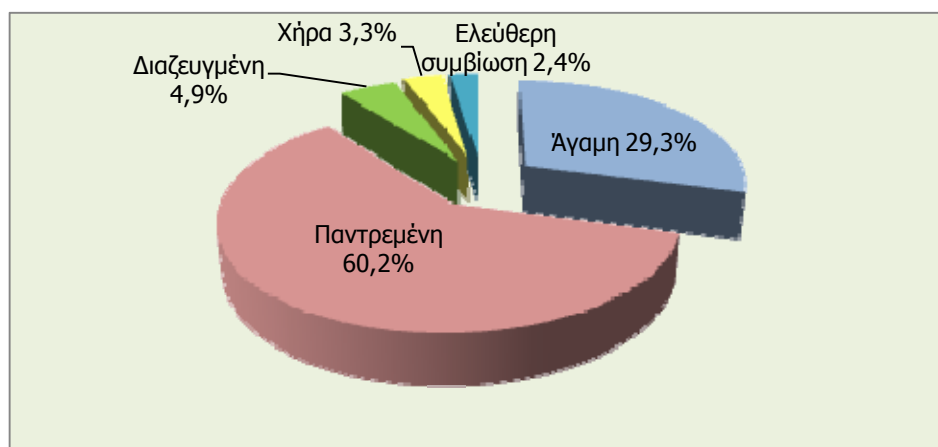


Διάγραμμα 1. Ηλικία

Όσον αφορά στην οικογενειακή τους κατάσταση, οι περισσότερες γυναίκες είναι έγγαμες (60,2%), αν και σημαντικό είναι το ποσοστό των άγαμων γυναικών (29,3%),

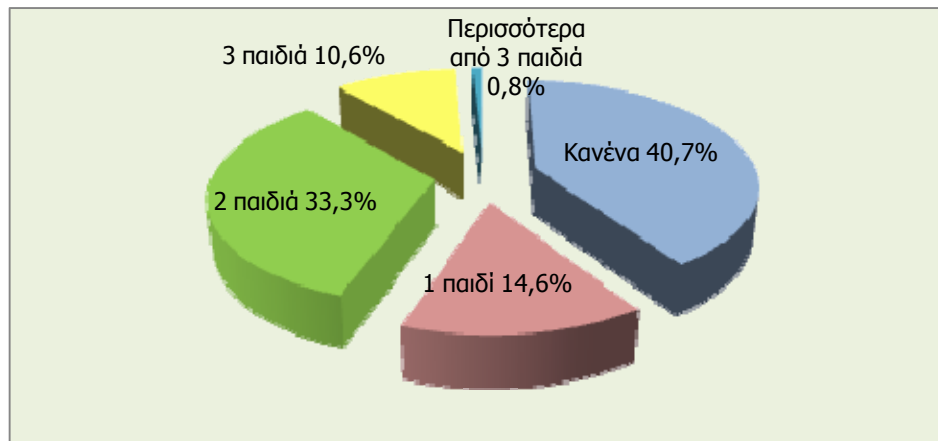
¹⁵⁰ Νίνα-Παζαρτζή και Γιαννακούρου (2003), *ό.π.*, σελ. 8, και Ιωαννίδης (2007), *ό.π.*, σελ. 42-43.

ποσοστό που εξηγείται από την ηλικιακή κατανομή των γυναικών. Αναλυτικότερα, η οικογενειακή κατάστασή τους παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 2.



Διάγραμμα 2. Οικογενειακή κατάσταση

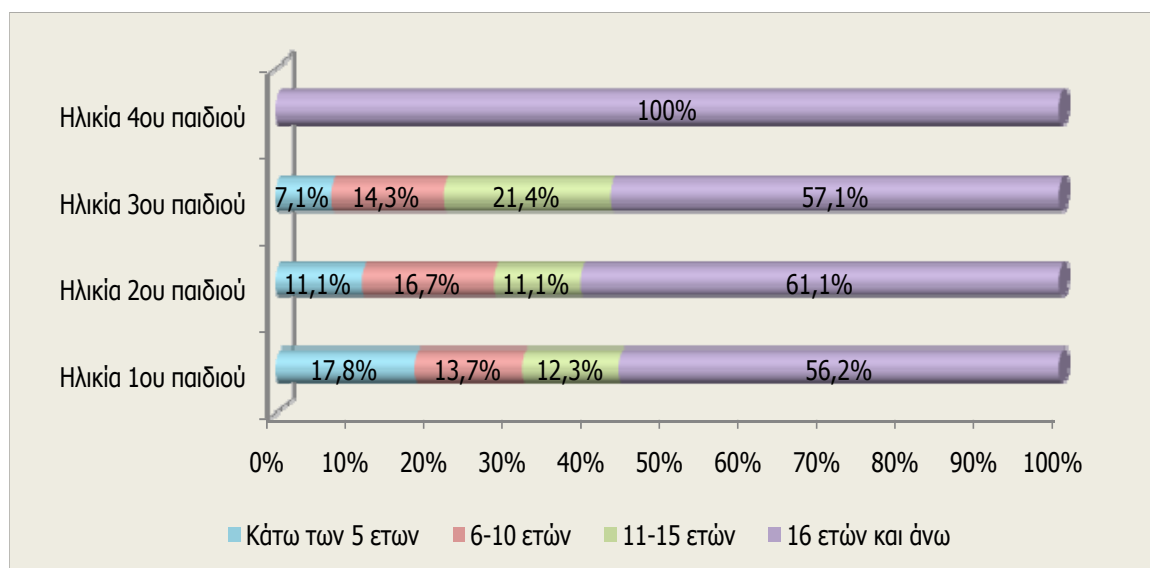
Το 40,7% των γυναικών του δείγματος δεν έχει παιδιά. Οι περισσότερες έχουν δύο παιδιά (33,3%) ή ένα (14,6%), ενώ ένα μικρό ποσοστό των γυναικών έχει τρία παιδιά (10,6%).



Διάγραμμα 3. Αριθμός παιδιών

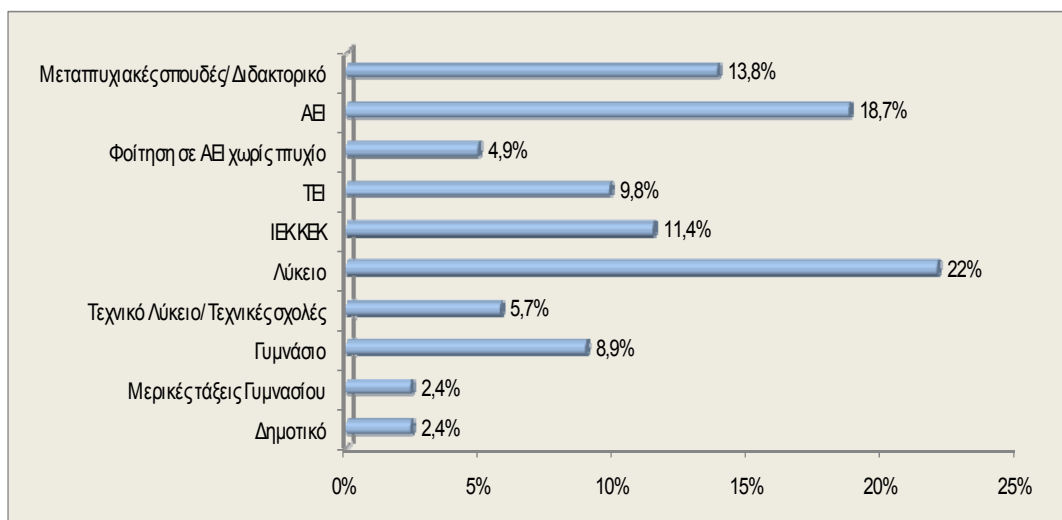
Η ηλικία των παιδιών φαίνεται στο Διάγραμμα 4. Στην πλειοψηφία τους οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον τομέα των επιχειρήσεων και των ελεύθερων επαγγελματιών έχουν παιδιά άνω των 16 ετών. Η ηλικία των παιδιών εξηγείται, καθώς οι γυναίκες ασχολούνται, συνήθως, με την επιχειρηματική δραστηριότητα όταν

δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις που να απαιτούν τη συνεχή παρουσία τους στο σπίτι (π.χ. ανατροφή παιδιών)¹⁵¹.



Διάγραμμα 4. Ηλικία παιδιών

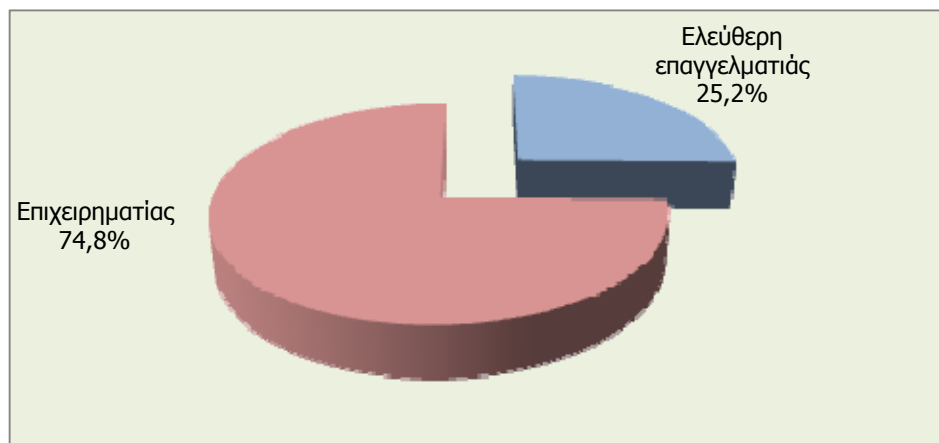
Όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών επιχειρηματιών και ελεύθερων επαγγελματιών, παρατηρούμε ότι το 27,7% έχει απολυτήριο λυκείου γενικής ή τεχνικής κατεύθυνσης, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό έχει ολοκληρώσει πανεπιστημιακή εκπαίδευση (18,7%) και μεταπτυχιακές σπουδές (13,8%). Στο παρακάτω διάγραμμα περιγράφεται αναλυτικά το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων γυναικών.



Διάγραμμα 5. Μορφωτικό επίπεδο

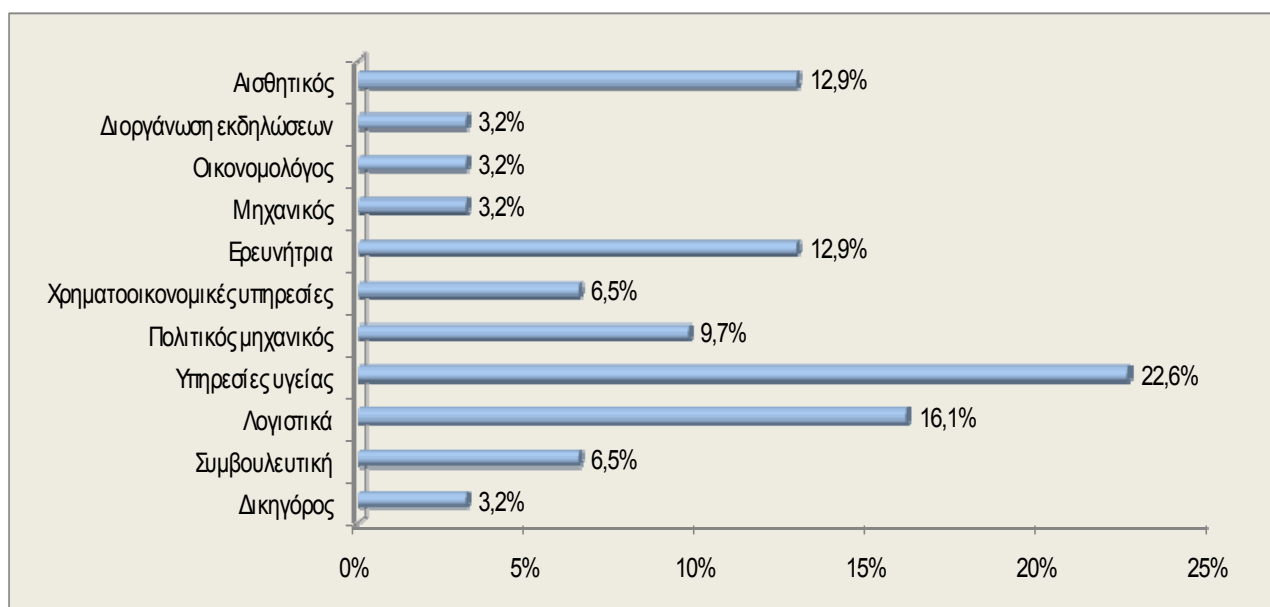
¹⁵¹ Στο ίδιο. Βλ. επίσης, Ντερμανάκης (2004β), *ό.π.*, σελ. 5, στο οποίο σημειώνεται το εξής: «...όσο μικρότερη είναι η ηλικία του παιδιού στο νοικοκυριό τόσο λιγότερες είναι οι πιθανότητες για την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης από τις γυναίκες, σε σύγκριση με τους άνδρες».

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων γυναικών είναι επιχειρηματίες (74,8%), ενώ ελεύθερο επάγγελμα ασκεί το 25,2%.



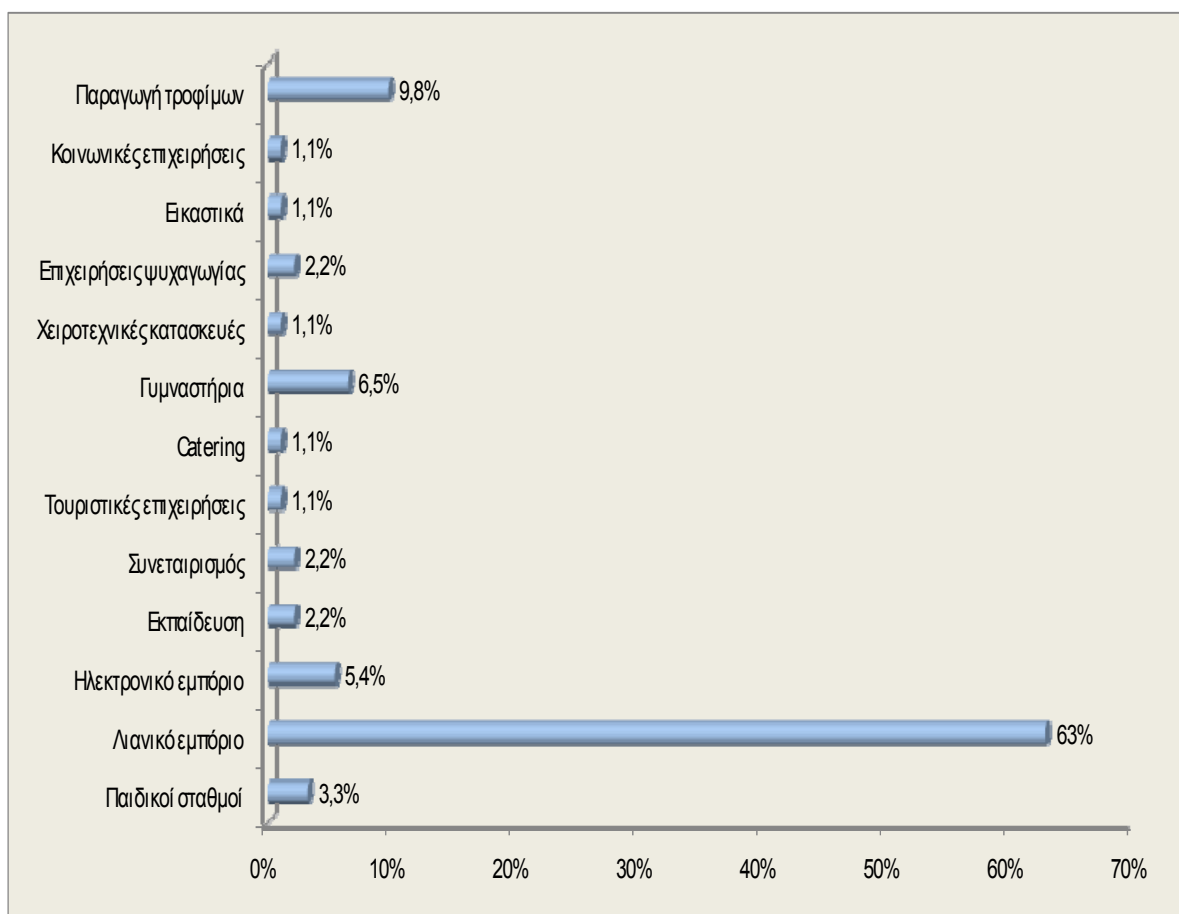
Διάγραμμα 6. Επαγγελματική κατάσταση

Στο επόμενο διάγραμμα φαίνονται αναλυτικά τα πεδία οικονομικής δραστηριότητας των γυναικών που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα. Αξιοσημείωτο είναι ότι όλες οι ερωτώμενες ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών, καθώς οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται στον τριτογενή τομέα παραγωγής. Η τάση αυτή δραστηριοποίησης των γυναικών στον τριτογενή τομέα παρατηρείται εξάλλου διεθνώς.



Διάγραμμα 7. Δραστηριότητα των ελεύθερων επαγγελματιών

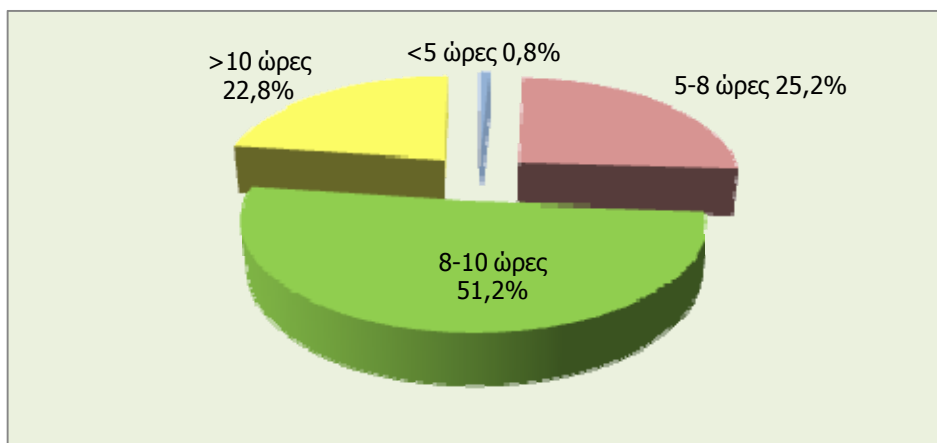
Την ίδια τάση εμφανίζουν και οι γυναίκες επιχειρηματίες, καθώς το 63% ασχολείται με το λιανικό εμπόριο.



Διάγραμμα 8. Δραστηριότητα των επιχειρηματιών

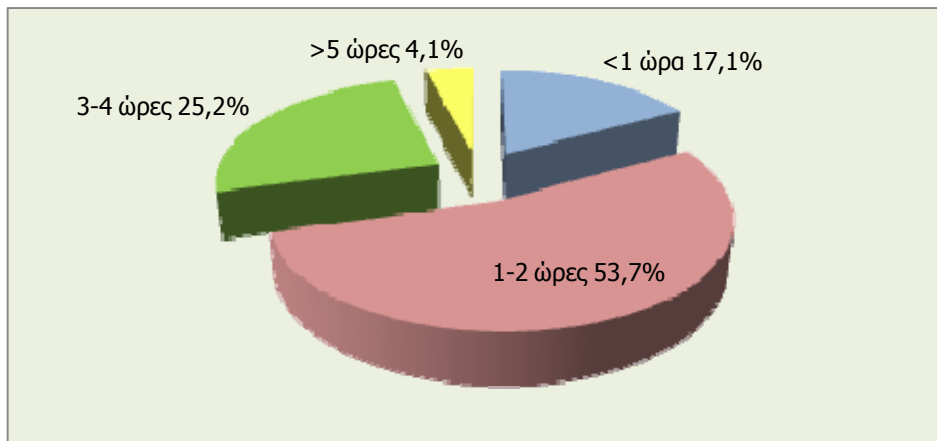
1.2 Οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών και δυσχέρειες σε επαγγελματικό επίπεδο

Στη συνέχεια, γίνεται προσπάθεια να εντοπιστεί ο βαθμός συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Οι ώρες που αφιερώνουν καθημερινά στην εργασία τους είναι για την πλειοψηφία (51,2%) από 8 έως 10, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό των ερωτώμενων (22,8%) απασχολούνται στην εργασία τους περισσότερες από 10 ώρες. Η απασχόληση πέραν του ωραρίου είναι φαινόμενο που παρατηρείται στους/τις επιχειρηματίες και στους/τις ελεύθερους/-ες επαγγελματίες στην προσπάθειά τους να αυξήσουν τα οικονομικά τους οφέλη, αλλά και να βελτιώσουν την επιχείρησή τους.



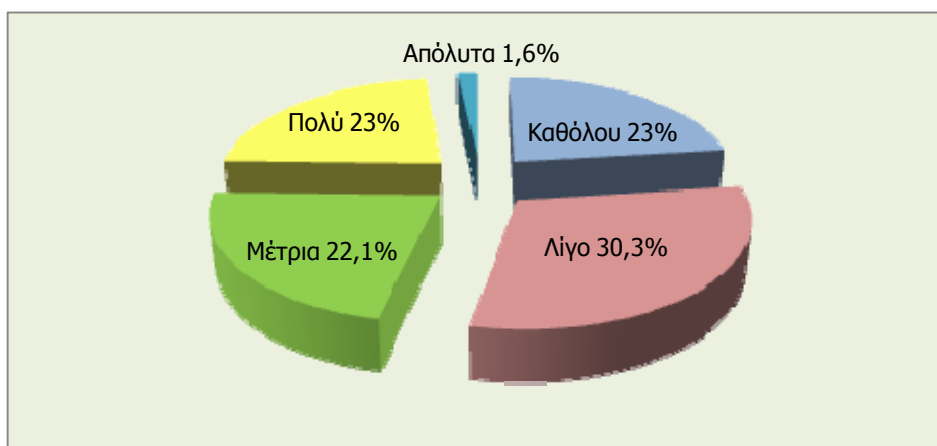
Διάγραμμα 9. Μέσος όρος καθημερινής απασχόλησης

Οι γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες, πέραν όμως από την επαγγελματική τους απασχόληση, ασχολούνται και με τις οικιακές εργασίες. Οι περισσότερες (53,7%) ασχολούνται με τα οικιακά από 1 έως 2 ώρες. Οι μειωμένες ώρες απασχόλησης με την οικιακή εργασία εξηγούνται από τις απαντήσεις στο προηγούμενο ερώτημα, όπου οι περισσότερες δηλώνουν ότι απασχολούνται πολλές ώρες με το επάγγελμα που έχουν επιλέξει.



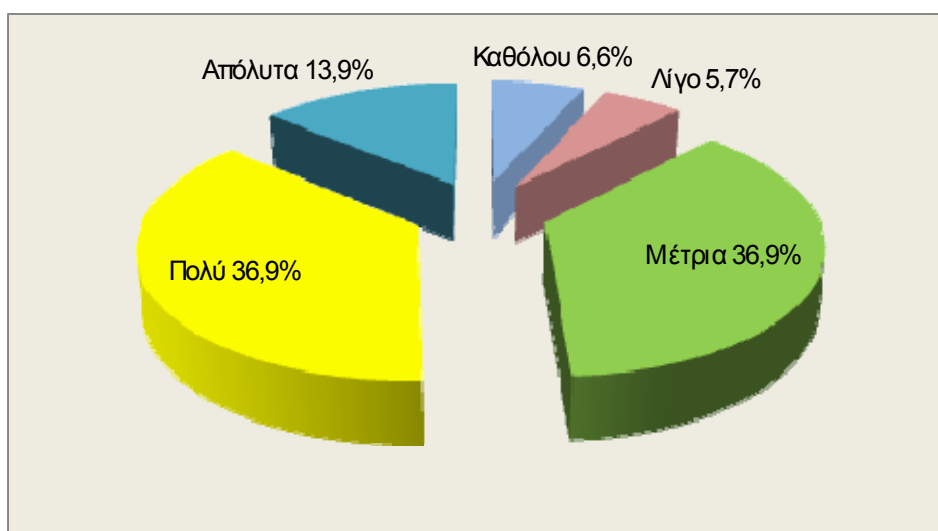
Διάγραμμα 10. Μέσος όρος απασχόλησης με τις οικιακές εργασίες

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων (30,3%) θεωρεί ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δυσχεραίνουν σε μικρό βαθμό την επαγγελματική τους εξέλιξη, ενώ το 23% υποστηρίζει ότι δεν την επιβαρύνουν. Σημαντικό, όμως, είναι και το ποσοστό των γυναικών που αναφέρει ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις επηρεάζουν πολύ αρνητικά την επαγγελματική τους εξέλιξη (23%). Στο Διάγραμμα 11 παρουσιάζονται οι απόψεις των γυναικών σχετικά με το βαθμό που επηρεάζουν οι οικογενειακές υποχρεώσεις την επαγγελματική τους εξέλιξη.



Διάγραμμα 11. Βαθμός που οι οικογενειακές υποχρεώσεις δυσχεραίνουν την επαγγελματική εξέλιξη

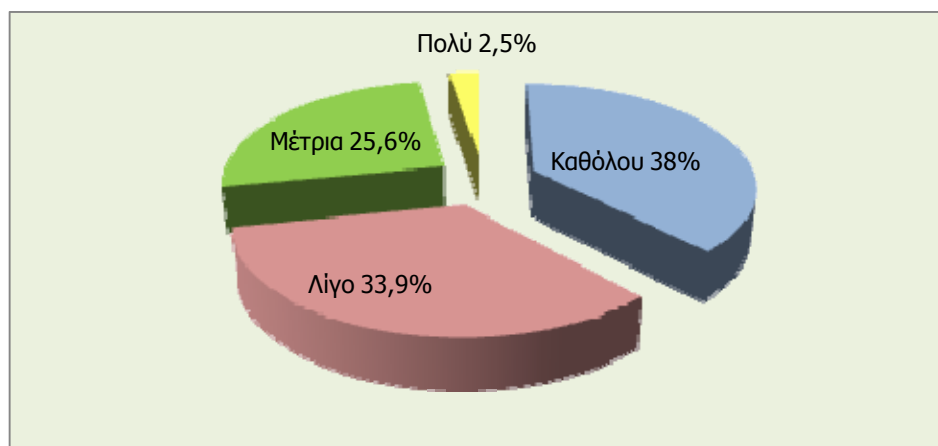
Το 36,9% των ερωτώμενων γυναικών δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένο από τον τρόπο που συνδυάζει την επαγγελματική και την προσωπική/οικογενειακή του ζωή. Ακριβώς το ίδιο ποσοστό (36,9%) δηλώνει μέτρια ικανοποιημένο. Σύμφωνα, λοιπόν, με τις απόψεις των ερωτώμενων, οι γυναίκες μπορούν να εξισορροπούν την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή. Στο ακόλουθο διάγραμμα φαίνονται αναλυτικά οι απόψεις των ερωτώμενων σχετικά με το θέμα αυτό.



Διάγραμμα 12. Βαθμός ικανοποίησης από το συνδυασμό επαγγελματικής και προσωπικής-οικογενειακής ζωής

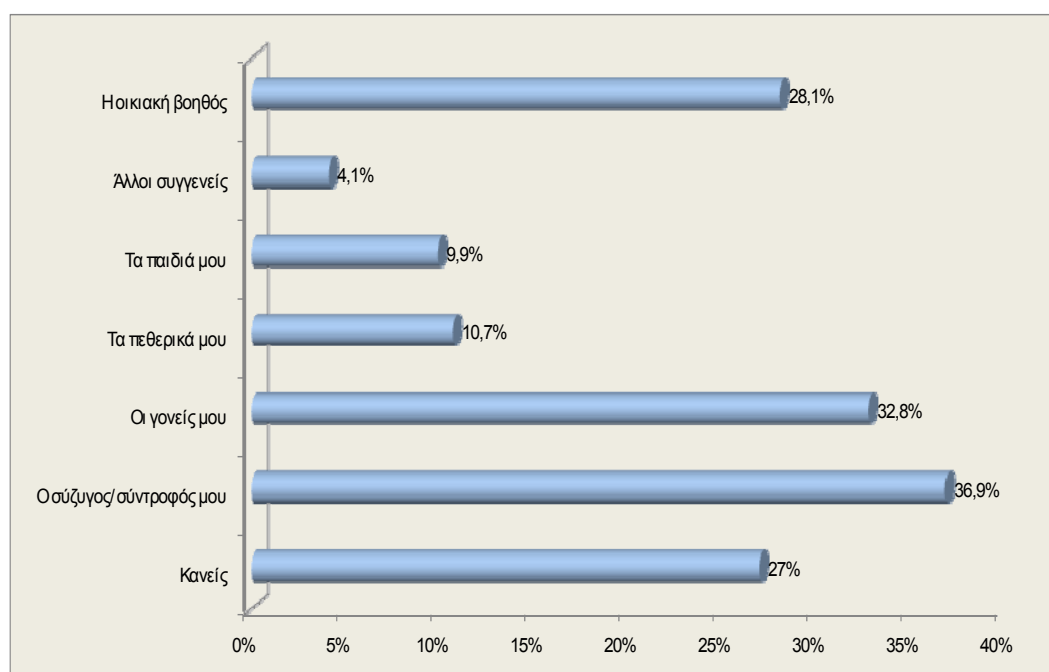
Ενώ, όσον αφορά στη δική τους προσπάθεια για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής οι γυναίκες του δείγματος είναι ικανοποιημένες, δεν εκφράζουν αντίστοιχη ικανοποίηση για τις κρατικές παροχές για τον ίδιο σκοπό. Έτσι, οι περισσότερες δεν είναι καθόλου ικανοποιημένες (38%) ή είναι λίγο ικανοποιημένες

(33,9%) από τις παροχές του κράτους σχετικά με την επίτευξη της συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής. Αξιοσημείωτο είναι ότι καμία από τις γυναίκες του δείγματος δεν απάντησε ότι είναι απόλυτα ικανοποιημένη από την επάρκεια των παροχών σε θέματα συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας.



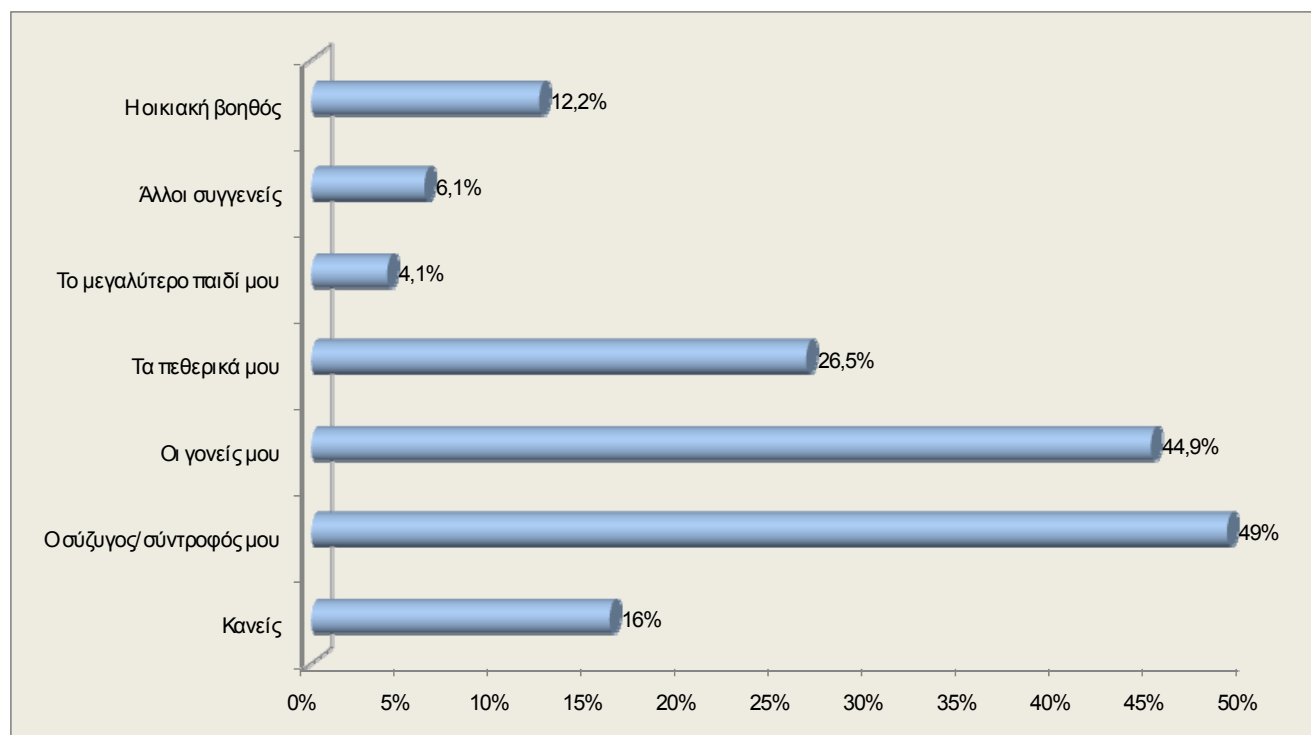
Διάγραμμα 13. Βαθμός ικανοποίησης από τις παροχές του κράτους

Η βοήθεια που δέχονται οι ερωτώμενες για την εκπλήρωση των οικιακών ασχολιών τους προέρχεται κυρίως από το σύζυγο/σύντροφό τους (36,9%) και από τους γονείς (32,8%). Σημαντικό είναι, επίσης, το ποσοστό των γυναικών που έχουν οικιακή βοηθό για την εκπλήρωση των οικιακών ασχολιών (28,1%), ενώ το 27% απαντά ότι δεν του προσφέρεται βοήθεια από κανέναν.



Διάγραμμα 14. Βοήθεια για την εκπλήρωση των οικιακών ασχολιών/υποχρεώσεων

Η βοήθεια που δέχονται οι ερωτώμενες για την ανατροφή των ανήλικων παιδιών τους προέρχεται από το σύζυγο/σύντροφό τους (49%), τους γονείς (44,9%) και τα πεθερικά (26,5%).¹⁵²

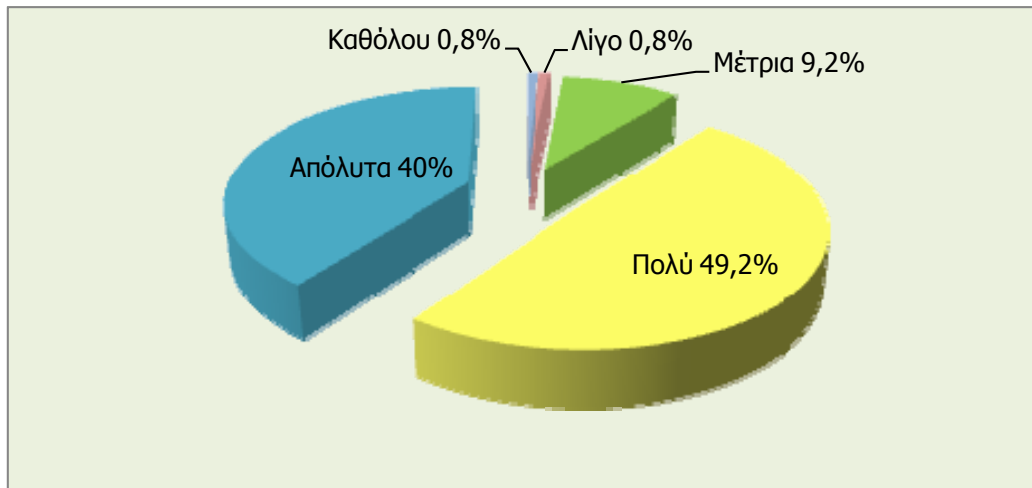


Διάγραμμα 15. Βοήθεια για την ανατροφή των παιδιών

1.3 Αξιολόγηση κινήτρων και μέτρων για την οργάνωση και διαχείριση της επιχείρησης και ελεύθερου επαγγέλματος

Η πλειοψηφία του δείγματος (49,2%) δηλώνει ότι είναι «πολύ» σημαντικό είτε να αναπτύσσουν οι γυναίκες επιχειρηματικές δραστηριότητες είτε να ασκούν ελεύθερο επάγγελμα. Επιπρόσθετα, το 40% υποστηρίζει ότι είναι «πάρα πολύ» σημαντικό, ενώ το 9,2% ότι είναι «μέτρια» σημαντικό.

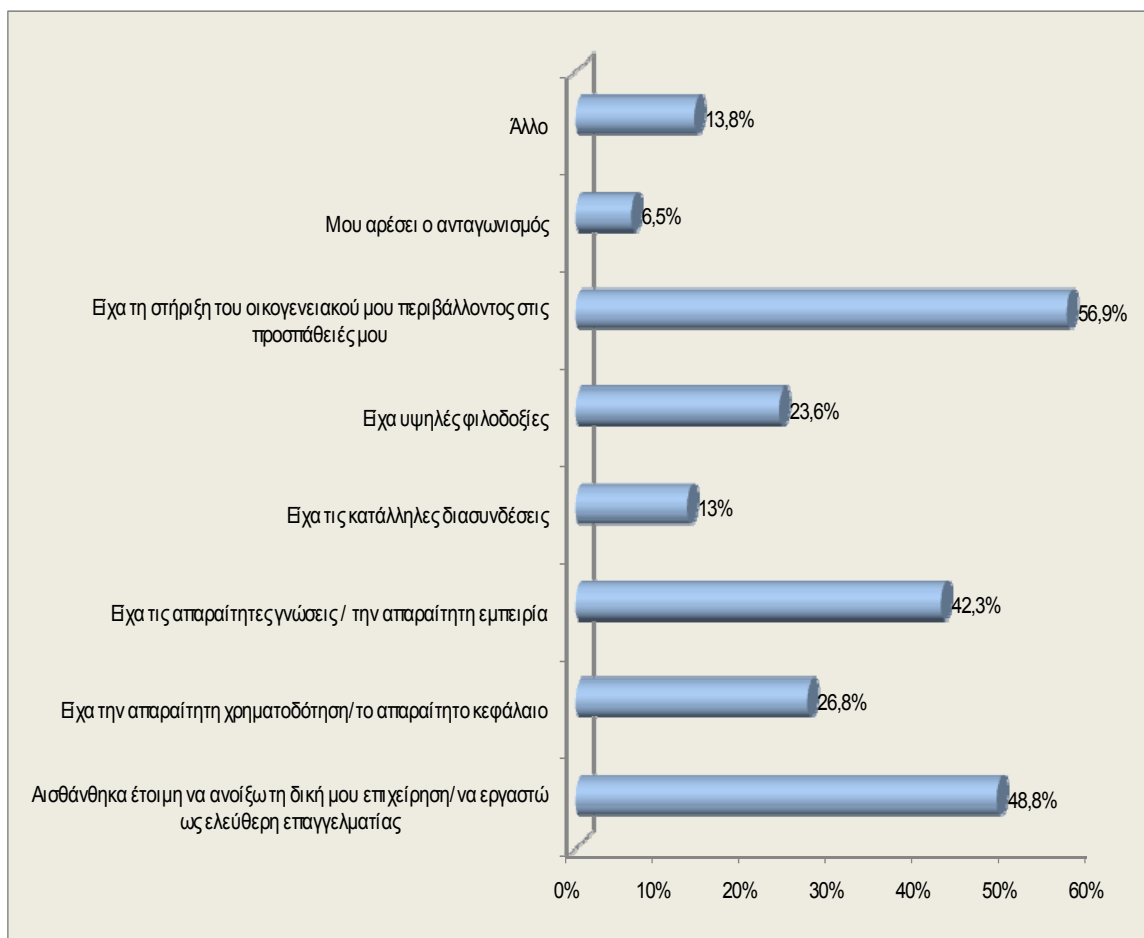
¹⁵² Ο αριθμός των γυναικών που έχουν ανήλικα παιδιά είναι πενήντα (40,7%) στο σύνολο των 123 γυναικών του δείγματος.



Διάγραμμα 16. Σημασία της ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και αυτο-απασχόλησης

Σύμφωνα με τις ερωτώμενες, οι παράγοντες που συμβάλλουν στην έναρξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι κυρίως η στήριξη του οικογενειακού περιβάλλοντος (56,9%), η ψυχολογική κατάστασή τους, καθώς αισθάνονται έτοιμες να γίνουν επιχειρηματίες ή επαγγελματίες (48,8%) και η προηγούμενη γνώση ή εμπειρία τους (42,3%).¹⁵³

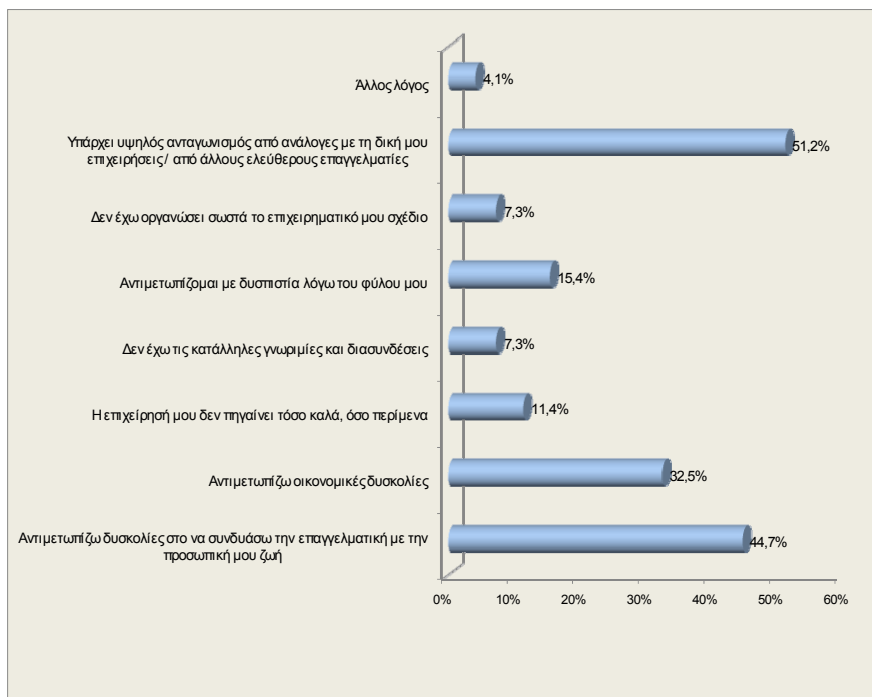
¹⁵³ Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2006), *ό.π.*, σελ. VI.



Διάγραμμα 17. Παράγοντες που συμβάλλουν στην έναρξη επιχείρησης ή ελεύθερου επαγγέλματος

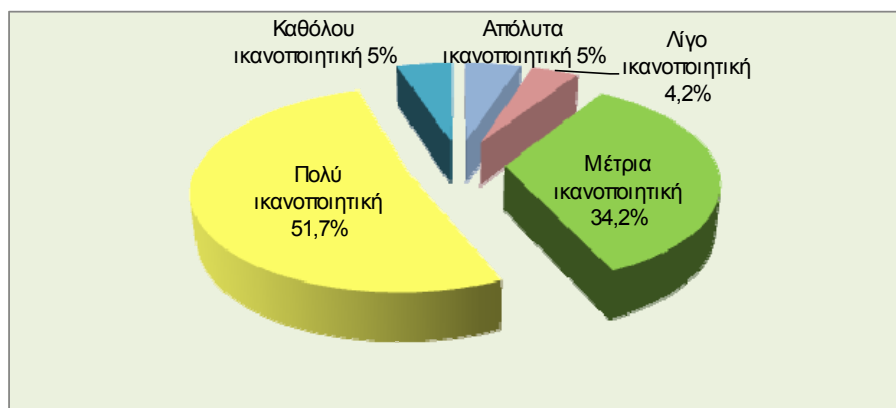
Τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες είναι ο υψηλός ανταγωνισμός (51,2%)¹⁵⁴, η δυσκολία εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (44,7%), καθώς και οι οικονομικές δυσκολίες (32,5%). Το 15,4% δηλώνει ότι αντιμετωπίζεται με δυσπιστία λόγω του φύλου του και το 11,4% αναφέρει ότι η επιχείρησή του δεν εξελίσσεται σύμφωνα με τις προσδοκίες του. Ο αυξημένος ανταγωνισμός πιθανά να οφείλεται στο γεγονός ότι οι ερωτώμενες δραστηριοποιούνταν σε τομείς της οικονομίας, όπως το λιανικό εμπόριο, όπου ο αριθμός των επιχειρηματιών είναι αυξημένος σε σύγκριση με άλλους τομείς (βλ. Διάγραμμα 18).

¹⁵⁴ Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2006), *ό.π.*, σελ. 52. και 96-97.



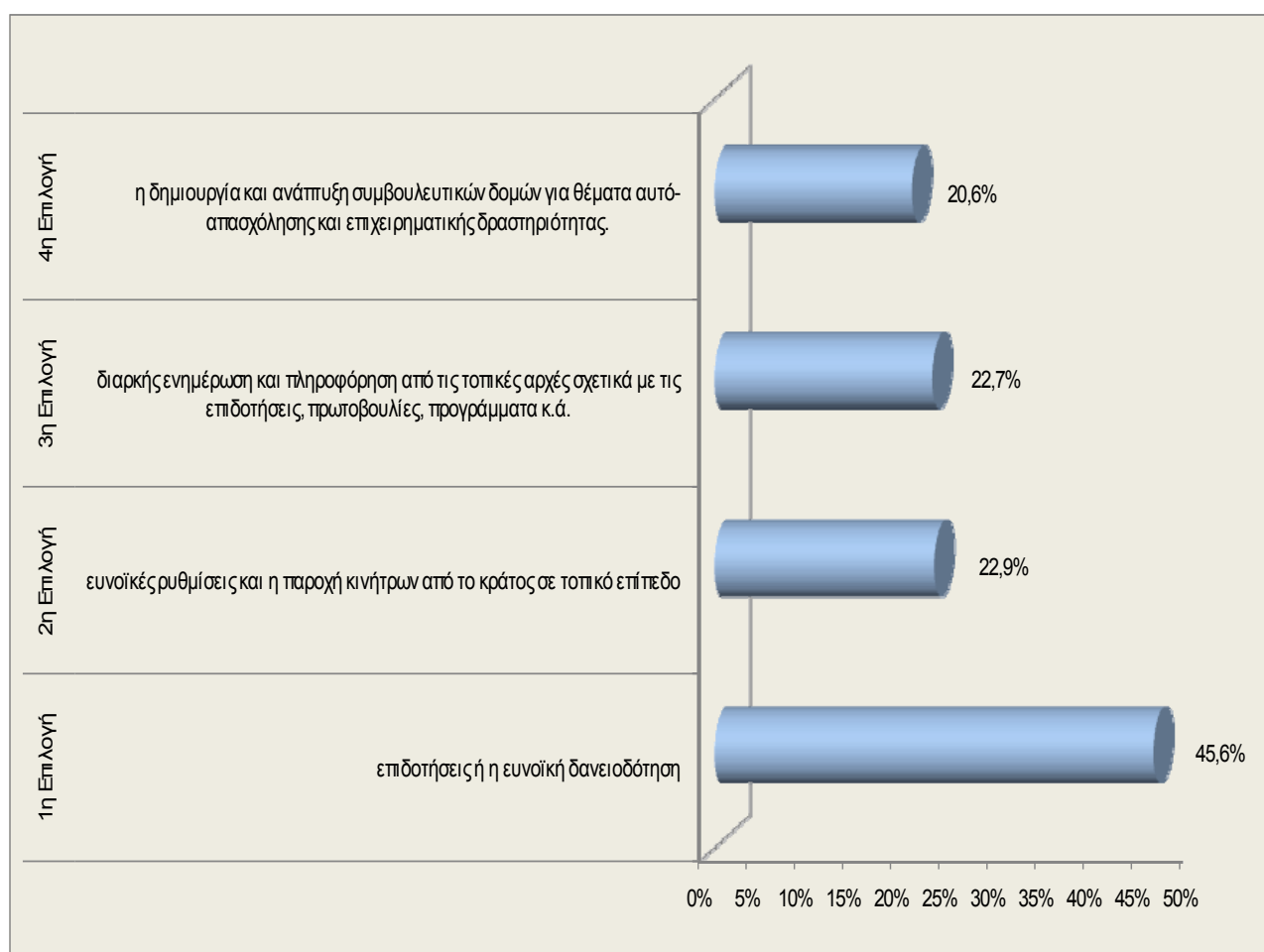
Διάγραμμα 18. Εμπόδια των γυναικών επιχειρηματιών/ελεύθερων επαγγελματιών

Το 51,7% των γυναικών δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένο από την πορεία της επαγγελματικής του δραστηριότητας, ενώ το 34,2% είναι μέτρια ικανοποιημένο.



Διάγραμμα 19. Βαθμός ικανοποίησης από την επαγγελματική δραστηριότητα

Σύμφωνα με την άποψη των γυναικών αναφορικά με τα υποστηρικτικά μέτρα, πρώτη επιλογή αποτελούν οι επιδοτήσεις ή η ευνοϊκή δανειοδότηση (45,6%), προκειμένου να δημιουργήσουν επιχείρηση ή να ασκήσουν ελεύθερο επάγγελμα. Δεύτερη επιλογή αποτελούν οι ευνοϊκές ρυθμίσεις και η παροχή κινήτρων από το κράτος σε τοπικό επίπεδο (22,9%), τρίτη επιλογή αποτελεί η διαρκής ενημέρωση/πληροφόρηση από τις τοπικές αρχές σχετικά με τις επιδοτήσεις, πρωτοβουλίες, προγράμματα κ.ά. (22,7%) και τέταρτη επιλογή σε ποσοστό 20,6% αποτελεί η δημιουργία και ανάπτυξη συμβουλευτικών δομών για θέματα αυτο-απασχόλησης και επιχειρηματικής δραστηριότητας.

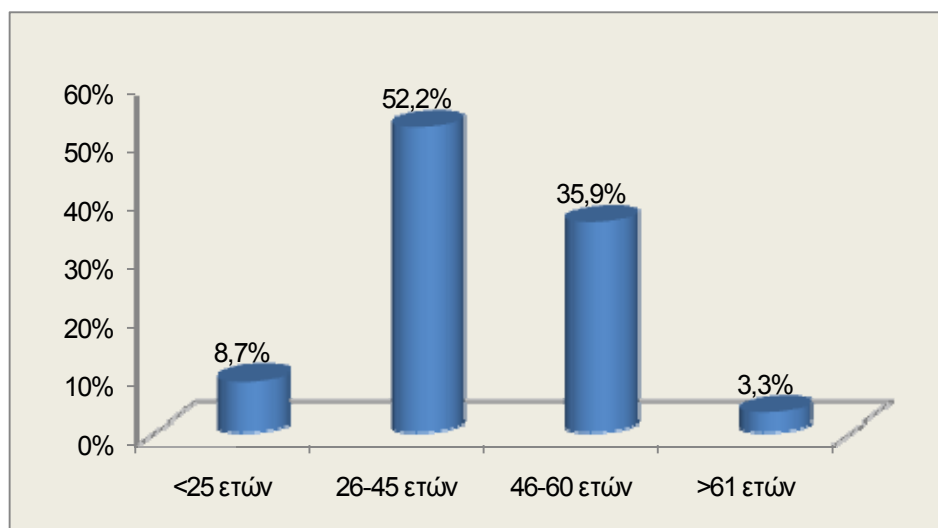


Διάγραμμα 20. Υποστηρικτικά μέτρα της γυναικείας επιχειρηματικότητας/αυτο-απασχόλησης

1.4 Τα χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών

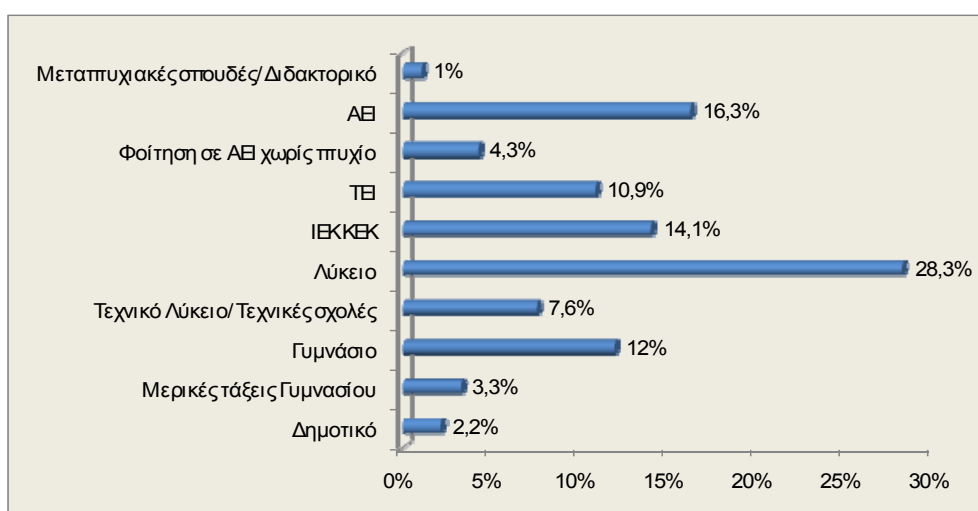
Οι γυναίκες επιχειρηματίες αποτελούν την πλειοψηφία του δείγματος, καθώς το 74,8% δηλώνει ότι ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα. Από αυτές, το 8,7% είναι μικρότερες από 25 ετών, το 52,2% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 26-45 ετών, ενώ

εξίσου σημαντικό είναι το ποσοστό των επιχειρηματιών (35,9%) που είναι μεγαλύτερης ηλικίας (46-60 ετών), ενώ τέλος το 3,3% είναι μεγαλύτερες από 61 ετών. Η ηλικιακή αυτή κατανομή των γυναικών επιχειρηματιών εμφανίζεται, καθώς οι γυναίκες έχουν την τάση να ασχολούνται με την επιχειρηματική δραστηριότητα, όταν δεν έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και όταν δυσκολεύονται να βρουν εργασία ως μισθωτές.



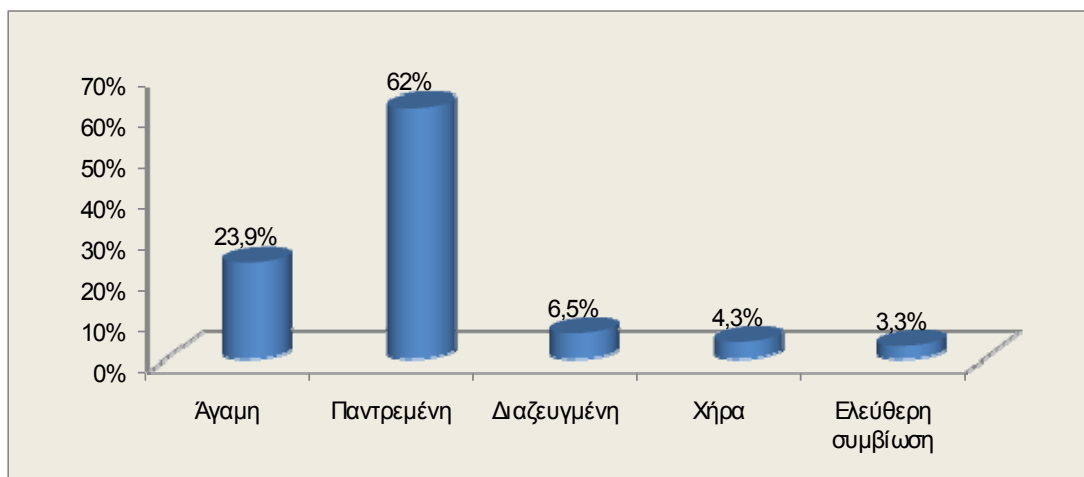
Διάγραμμα 21. Ηλικία γυναικών επιχειρηματιών

Το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών επιχειρηματιών είναι αρκετά ικανοποιητικό, καθώς μία στις τέσσερις έχουν απολυτήριο λυκείου, ενώ το 16,3% έχει ολοκληρώσει πανεπιστημιακές σπουδές και το 1,1% έχει μεταπτυχιακό τίτλο ή διδακτορικό.

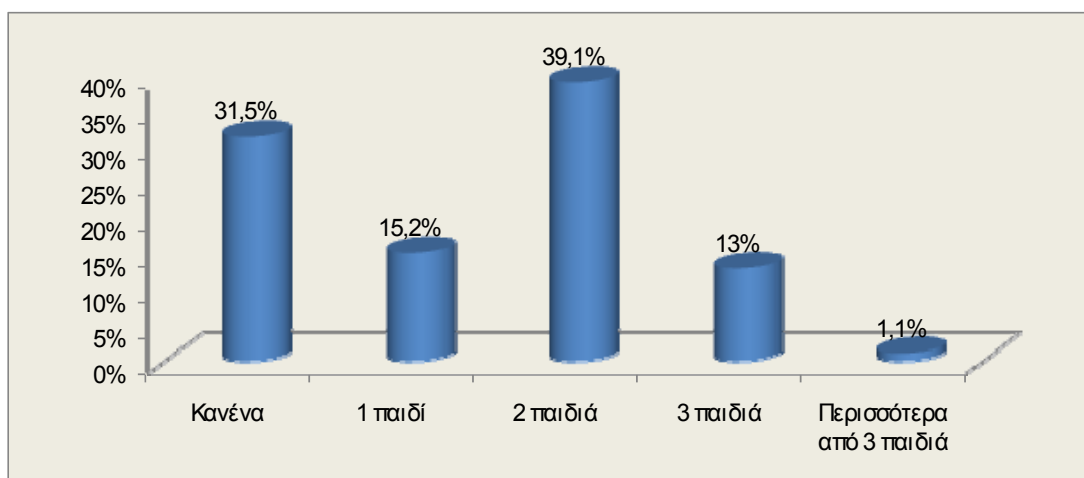


Διάγραμμα 22. Μορφωτικό επίπεδο γυναικών επιχειρηματιών

Οι γυναίκες επιχειρηματίες στην πλειοψηφία τους είναι παντρεμένες (62%) και έχουν δύο παιδιά (39,1%), αλλά εξίσου σημαντικό είναι και το ποσοστό των γυναικών που δεν έχει παιδιά (31,5%) (Διάγραμμα 23 και 24 αντίστοιχα).



Διάγραμμα 23. Οικογενειακή κατάσταση γυναικών επιχειρηματιών



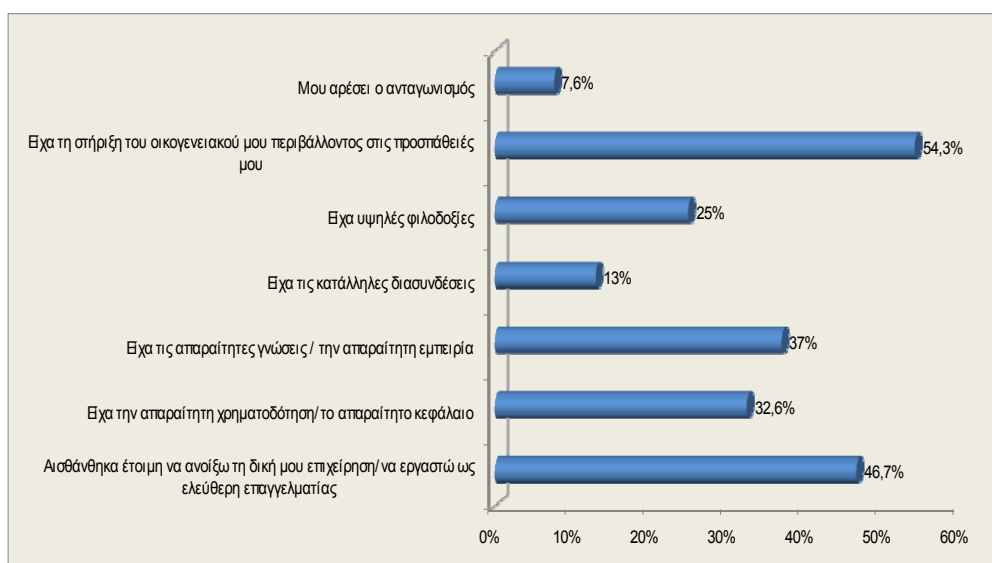
Διάγραμμα 24. Παιδιά γυναικών επιχειρηματιών

Συμπερασματικά, στην εν λόγω κατηγορία και όσον αφορά στους λόγους που ώθησαν τις γυναίκες να αναλάβουν επιχειρηματική δράση, ως σημαντικότερος αναφέρεται η στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον (54,3%). Γενικά, στην Ελλάδα η στήριξη του οικογενειακού περιβάλλοντος αποτελεί το σημαντικότερο παράγοντα έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς οι οικογενειακοί δεσμοί παραμένουν ακόμη ισχυροί και η οικογένεια είναι διατεθειμένη να στηρίξει τον/την

επιχειρηματία οικονομικά και ψυχολογικά, αλλά και παρέχοντας εργασία όταν αυτό είναι απαραίτητο.¹⁵⁵

Ως επόμενος λόγος αναφέρεται το γεγονός ότι οι γυναίκες αισθάνθηκαν έτοιμες να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση (46,7%) και το 37% απαντά ότι έκανε αυτή την κίνηση επειδή είχε τις απαραίτητες γνώσεις. Η χρηματοδότηση και η ύπαρξη του απαραίτητου οικονομικού κεφαλαίου δε χαρακτηρίζεται ως ιδιαίτερα σημαντικός λόγος έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας από την πλειοψηφία των ερωτώμενων επιχειρηματιών (32,6%). Το οικονομικό κεφάλαιο, αν και είναι απαραίτητο για την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, δεν αποτελεί το κίνητρο αλλά πιθανά το μέσο για την πραγματοποίηση της δραστηριότητας αυτής.

Τέλος, μία στις τέσσερις γυναίκες (25%) επισημαίνει ότι η φιλοδοξία της την ώθησε στη δημιουργία επιχείρησης. Γενικά, η εργασία αυξάνει το αίσθημα αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης κάτι που ενισχύεται περισσότερο στην περίπτωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

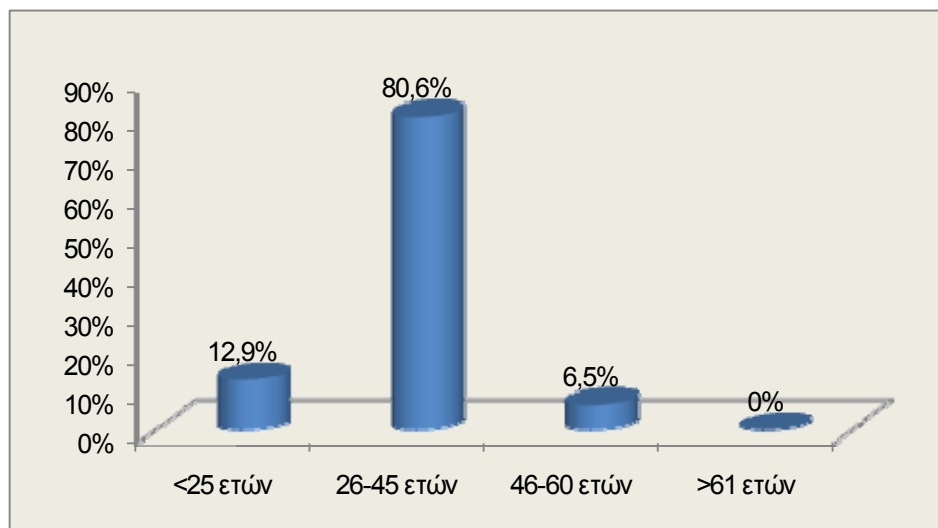


Διάγραμμα 25. Λόγοι έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας

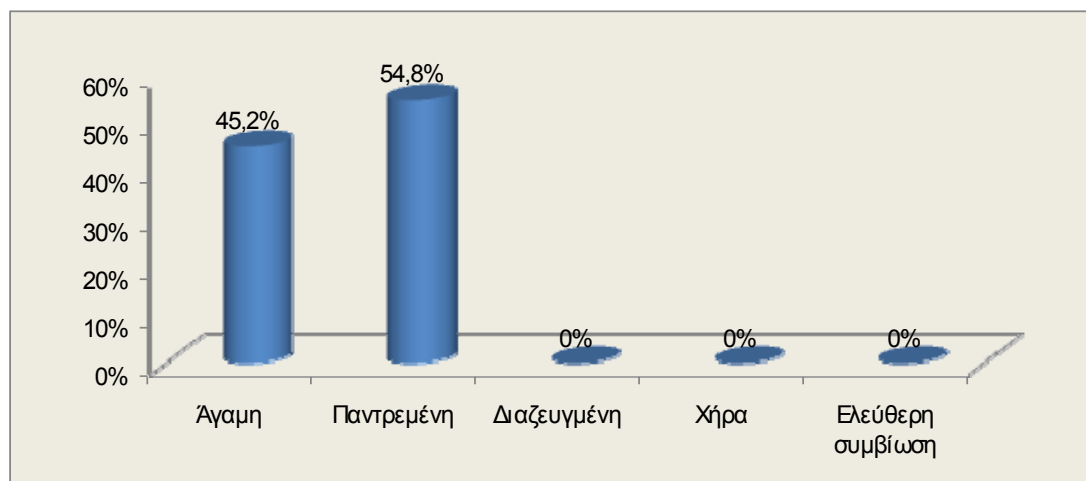
¹⁵⁵ Ιωαννίδης & Τσακανίκας (2006), *ό.π.*, σελ. 117.

1.5 Τα χαρακτηριστικά των γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών

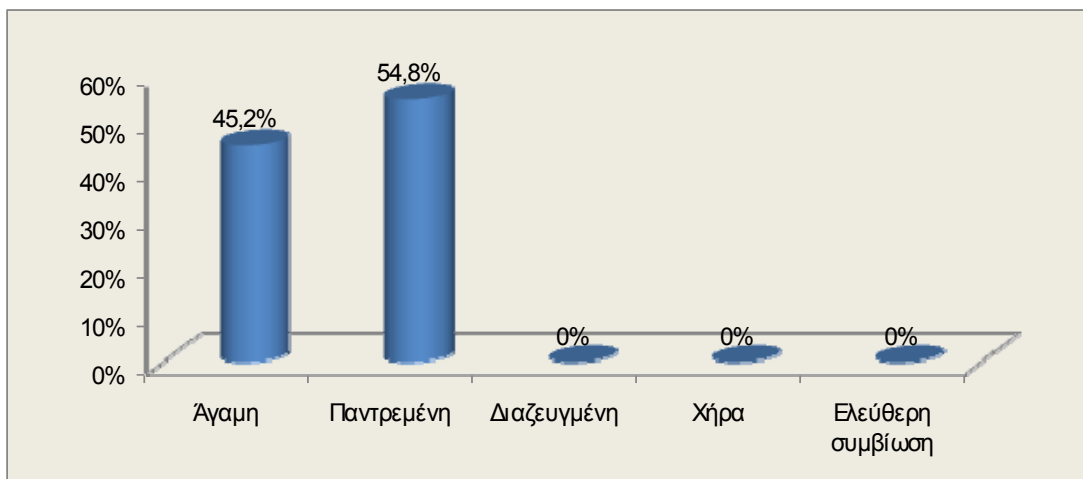
Οι γυναίκες ελεύθερες επαγγελματίες που συμμετείχαν στην έρευνα αποτελούν το 25,2% του δείγματος. Η πλειοψηφία τους είναι ηλικίας 26-45 ετών (80,6%), είναι έγγαμες (54,8%) και δεν έχουν παιδιά (67,7%) (Διάγραμμα 26, 27 και 28 αντίστοιχα).



Διάγραμμα 26. Ηλικία γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών

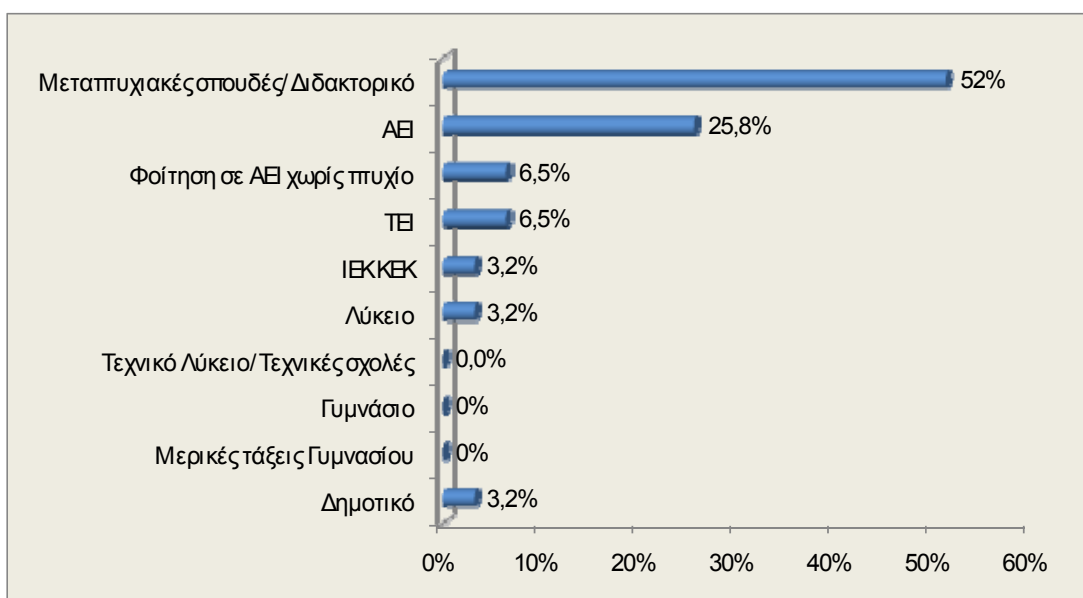


Διάγραμμα 27. Οικογενειακή κατάσταση γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών



Διάγραμμα 28. Παιδιά γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών

Σε σχέση με τις γυναίκες επιχειρηματίες, η πλειοψηφία των γυναικών που ασκεί ελεύθερο επάγγελμα είναι υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου. Πιο συγκεκριμένα, το 51,6% των γυναικών έχει πραγματοποιήσει μεταπτυχιακές σπουδές ή έχει διδακτορικό τίτλο και το 25,8% των γυναικών είναι πτυχιούχοι πανεπιστημιακού τίτλου. Το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των ελεύθερων επαγγελματιών ερμηνεύεται από το είδος του επαγγέλματος που ασκούν (π.χ. δικηγόροι, πολιτικοί μηχανικοί, ερευνήτριες, εργασία σε χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, κ.ο.κ.).

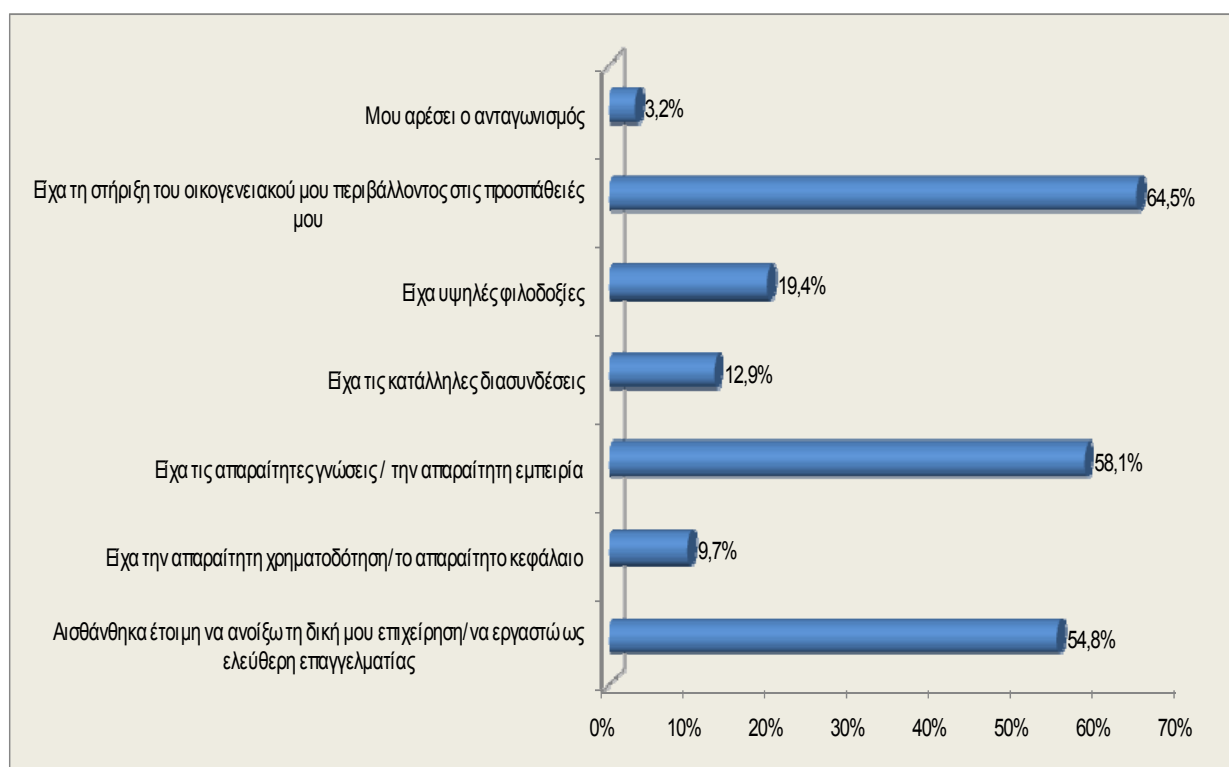


Διάγραμμα 29. Μορφωτικό επίπεδο γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών

Όπως και στην περίπτωση των επιχειρηματιών, η υποστήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον αποτελεί τον ισχυρότερο λόγο (64,5%) για την απασχόληση

των γυναικών ως ελεύθερες επαγγελματίες. Η οικογένεια αποτελεί το σημαντικότερο στήριγμα για την ανάπτυξη επαγγελματικής δραστηριότητας. Το 58,1% των ελεύθερων επαγγελματιών δηλώνει ότι έχει τις απαραίτητες γνώσεις και εμπειρία για την έναρξη του επαγγέλματός του, γεγονός που ωθεί τις γυναίκες στην άσκηση του ελεύθερου επαγγέλματος και το 54,8% ότι αισθάνθηκε έτοιμο να ασκήσει ελεύθερο επάγγελμα. Οι παραπάνω ισχυρισμοί των ερωτώμενων γυναικών συνδέονται με το υψηλό μορφωτικό επίπεδο που έχουν, αλλά κυρίως με τη φύση του ελεύθερου επαγγέλματος, η επιλογή του οποίου συνδέεται άμεσα με την εκπαίδευση που έχουν αποκτήσει.

Τέλος, μόλις το 19,4% των γυναικών δηλώνει ότι ασκεί ελεύθερο επάγγελμα, επειδή είχε υψηλές φιλοδοξίες και το 12,9% ότι έχει τις κατάλληλες διασυνδέσεις (ποσοστό μεγαλύτερο από αυτό των επιχειρηματιών, διότι οι ελεύθερες επαγγελματίες είναι εξειδικευμένες και έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο) ή την απαραίτητη χρηματοδότηση (9,7%).



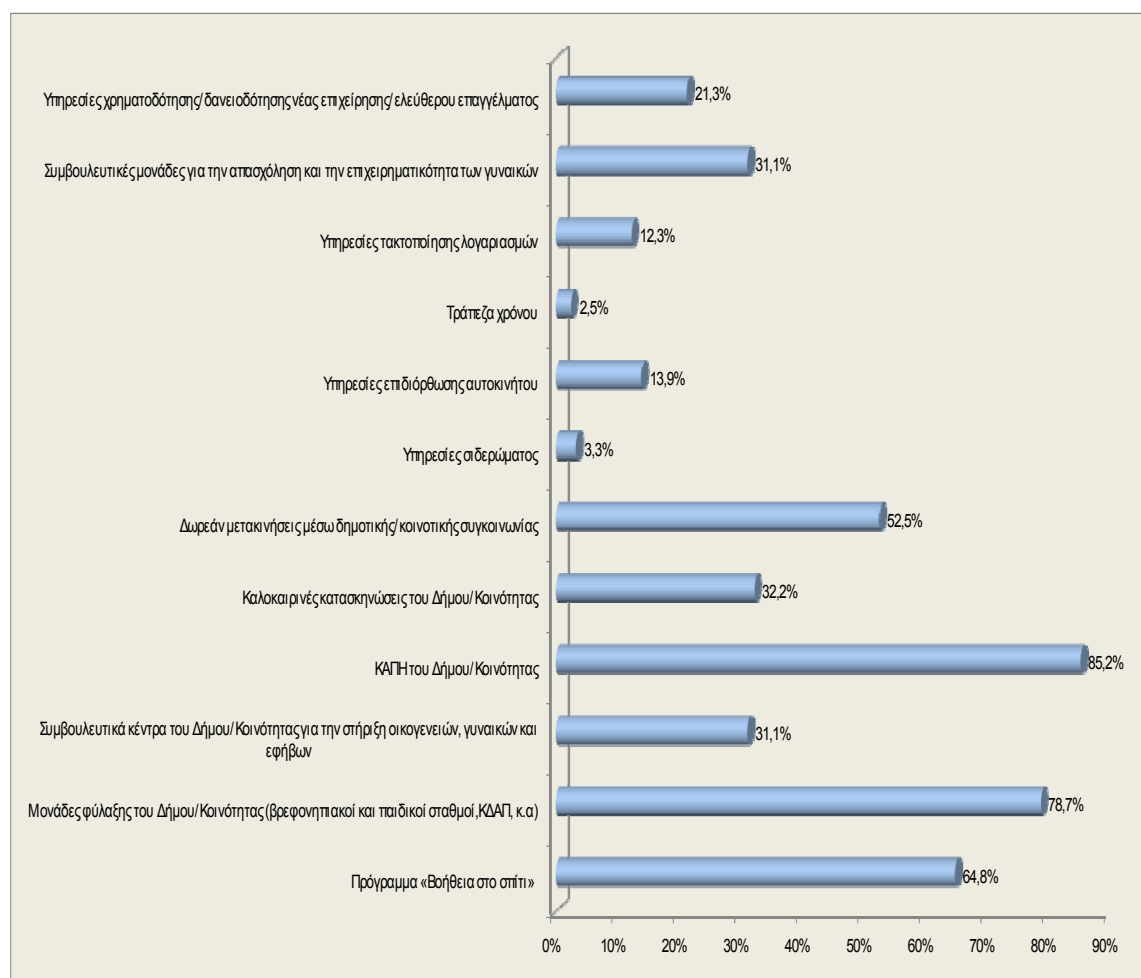
Διάγραμμα 30. Λόγοι άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος

2 Τοπικές αναπτυξιακές πρωτοβουλίες

2.1 Γνώση των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών

Οι περισσότερες γυναίκες γνωρίζουν τις βασικότερες από τις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες που λαμβάνονται από την τοπική αυτοδιοίκηση, όπως την ύπαρξη των Κ.Α.Π.Η. (85,2%), τις μονάδες φύλαξης παιδιών (78,7%), το Πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι» (64,8%), τις δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής συγκοινωνίας (52,5%), τις καλοκαιρινές κατασκηνώσεις του δήμου/κοινότητας (32,2%), τις συμβουλευτικές μονάδες για την απασχόληση και επιχειρηματικότητα γυναικών (31,1%), τα συμβουλευτικά κέντρα για τη στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων (31,1%) και τις υπηρεσίες χρηματοδότησης/δανειοδότησης νέας επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος (21,3%).

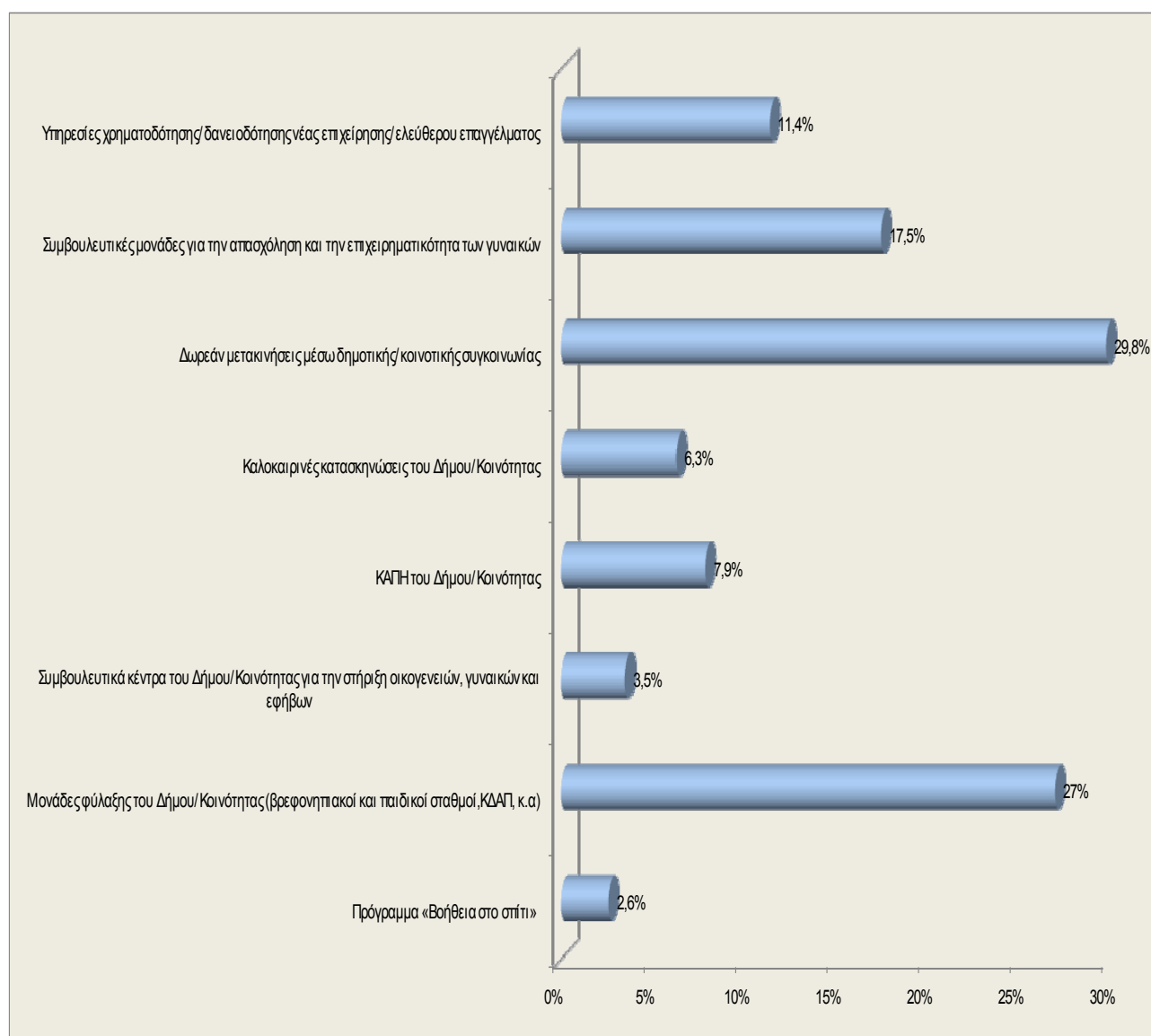
Επιπρόσθετα, ένα σημαντικό ποσοστό δηλώνει ότι γνωρίζει πρωτοβουλίες της τοπικής αυτοδιοίκησης, οι οποίες πραγματοποιούνται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες [π.χ. υπηρεσίες επιδιόρθωσης αυτοκινήτου (13,9%), υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών (12,3%), υπηρεσίες σιδερώματος (3,3%), τράπεζα χρόνου (2,5%).



Διάγραμμα 31. Γνώση των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών

2.2 Αξιοποίηση των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών

Από το σύνολο των απαντήσεων των ερωτώμενων διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες σε ποσοστό 29,8% έχουν αξιοποιήσει τη δυνατότητα δωρεάν μετακινήσεων μέσω της δημοτικής συγκοινωνίας. Το 27% έχει αξιοποιήσει τις μονάδες φύλαξης παιδιών, το 17,5% τις συμβουλευτικές μονάδες για την απασχόληση και τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, το 11,4% έχει κάνει χρήση των υπηρεσιών χρηματοδότησης/δανειοδότησης για τη δημιουργία νέας επιχείρησης ή ελεύθερου επαγγέλματος, το 7,9% έχει αξιοποιήσει τις δομές των ΚΑΠΗ και το 6,3% τις καλοκαιρινές κατασκηνώσεις του Δήμου/κοινότητας (διάγραμμα 32).



Διάγραμμα 32. Αξιοποίηση των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών

2.3 Βαθμός επάρκειας των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών

Σύμφωνα με τις απαντήσεις εβδομήντα τριών (73) ερωτώμενων, η δυνατότητα δωρεάν μετακίνησης μέσω δημοτικής συγκοινωνίας κρίνεται ως απόλυτα επαρκής (43,8%) και πολύ επαρκής (32,9%), ενώ το 16,4% κρίνει ως ανεπαρκή τη συγκεκριμένη υπηρεσία.

Από τις ογδόντα (80) γυναίκες που απάντησαν για την επάρκεια ή μη των υπηρεσιών χρηματοδότησης/δανειοδότησης νέας επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος, το 42,5% και το 28,8% τις αξιολογεί ως απόλυτα και πολύ επαρκείς αντίστοιχα. Το 12,5% υποστηρίζει ότι οι εν λόγω υπηρεσίες είναι μέτρια επαρκείς και ένα αντίστοιχο ποσοστό (12,5%) δεν τις θεωρεί καθόλου επαρκείς.

Επιπρόσθετα, από τις ογδόντα (84) γυναίκες που απάντησαν αναφορικά με την επάρκεια σε συμβουλευτικές μονάδες για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των γυναικών, το 39,3% και το 31% τις αξιολογεί ως απόλυτα και πολύ επαρκείς αντίστοιχα, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 11,9% τις κρίνει ως ανεπαρκείς.

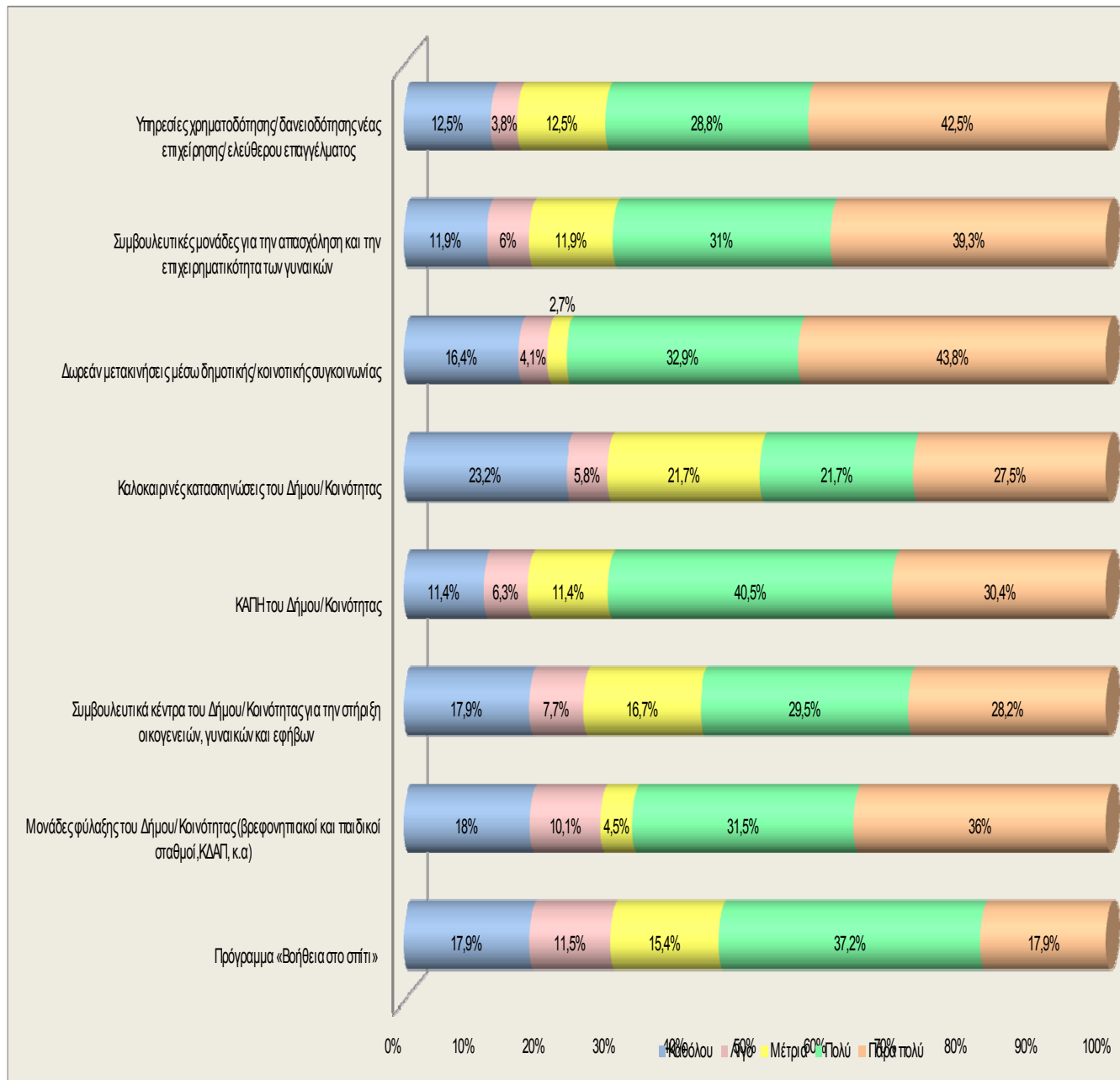
Αναφορικά με το βαθμό πληρότητας των μονάδων φύλαξης του Δήμου/Κοινότητας, όπως οι βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, τα κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, κ.λπ. παρατηρείται ότι σύμφωνα με τις ογδόντα εννέα (89) γυναίκες που απάντησαν στην εν λόγω ερώτηση, κρίνονται ως απόλυτα επαρκείς (36%) και πολύ επαρκείς (31,5%), ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 18% δηλώνει ότι δεν είναι καθόλου επαρκείς.

Η επάρκεια των Κ.Α.Π.Η., σύμφωνα με τις απαντήσεις εβδομήντα εννέα (79) γυναικών, κρίνεται από το 30,4% ως απόλυτα ικανοποιητική, από το 40,5% ως πολύ ικανοποιητική, ενώ από το 11,4% ως καθόλου ικανοποιητική.

Από τις εβδομήντα οκτώ (78) γυναίκες που απάντησαν στην ερώτηση σχετικά με την επάρκεια/πληρότητα των συμβουλευτικών κέντρων του Δήμου/Κοινότητας για τη στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων, το 28,2% απαντά ότι υπάρχει απόλυτη επάρκεια στην ευρύτερη περιοχή και το 29,5% θεωρεί ότι υπάρχει πολύ μεγάλη επάρκεια, ενώ το 17,9% θεωρεί ότι δεν υπάρχει καθόλου επάρκεια.

Στη συνέχεια, εξετάζεται η επάρκεια κάλυψης της παρεχόμενης υπηρεσίας που αφορά στις καλοκαιρινές κατασκηνώσεις των Δήμων και Κοινοτήτων. Η περιγραφική στατιστική δείχνει ότι από τις εξήντα εννέα (69) γυναίκες που απάντησαν, το 27,5% των γυναικών δηλώνει ότι η παρεχόμενη υπηρεσία κρίνεται ως απόλυτα επαρκής, το 21,7% τη θεωρεί πολύ επαρκή, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 23,2% την αξιολογεί ως απόλυτα ανεπαρκή.

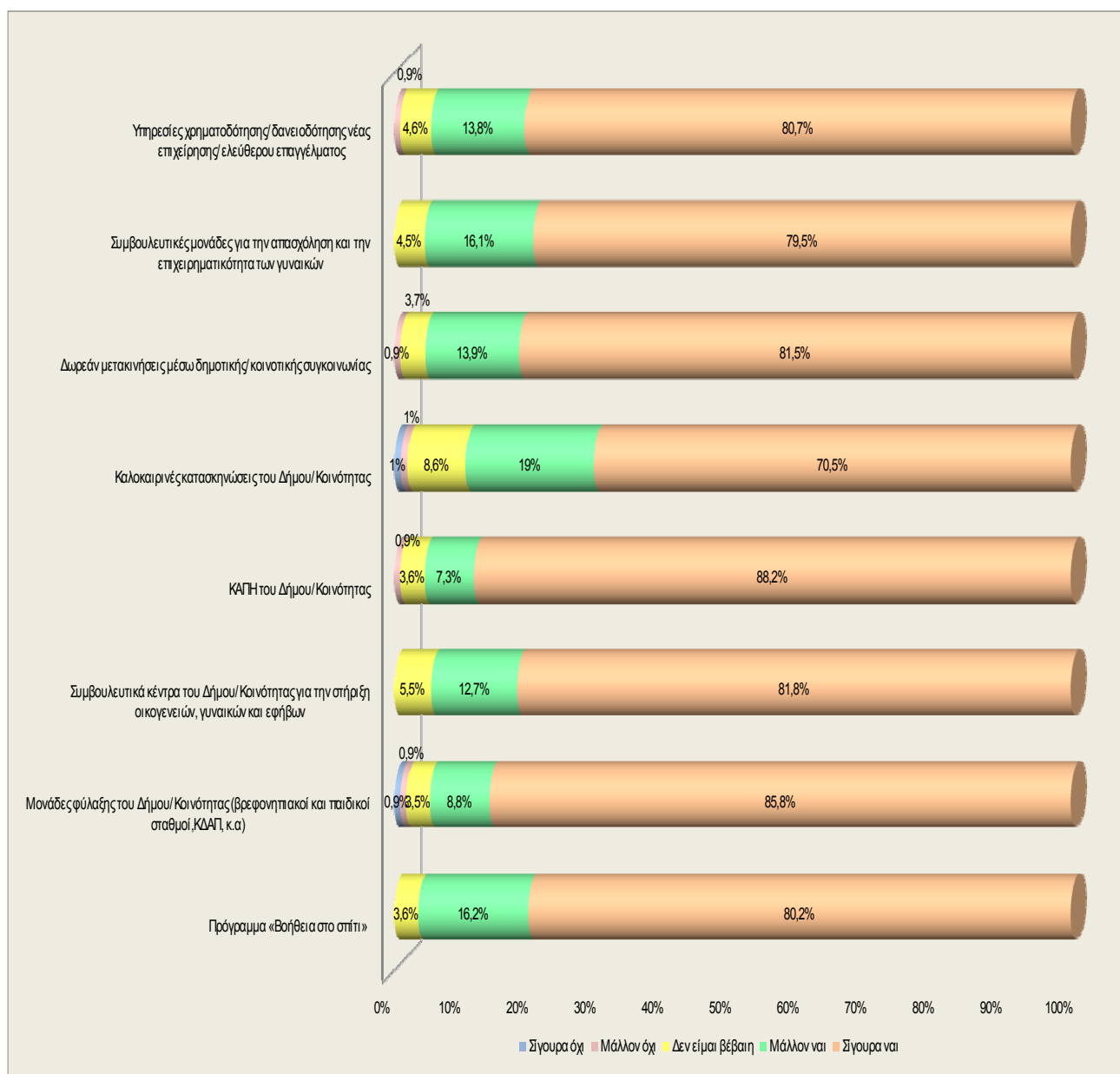
Τέλος, αναφορικά με το πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι», εβδομήντα οκτώ (78) γυναίκες αξιολόγησαν το πρόγραμμα ως απόλυτα επαρκές (17,9%), πολύ επαρκές (37,2%), ενώ το 17,9% το έκρινε ως απόλυτα ανεπαρκές. Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζονται αναλυτικά οι απόψεις των γυναικών σχετικά με το βαθμό επάρκειας των διαφόρων τοπικών πρωτοβουλιών.



Διάγραμμα 33. Βαθμός επάρκειας των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών

2.4 Η μελλοντική συνέχιση των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών

Αναφορικά με το κατά πόσο θεωρούν ότι οι προαναφερόμενες κοινοτικές πρωτοβουλίες χρειάζεται να πραγματοποιούνται και στο μέλλον, η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών απάντησε ότι «σίγουρα ναι» σε όλες τις περιπτώσεις. Συγκεκριμένα, το υψηλότερο ποσοστό απαντήσεων στην εν λόγω κατηγορία παρατηρήθηκε στην συνέχιση των ΚΑΠΗ (85,8%), ενώ το χαμηλότερο στη συνέχιση των καλοκαιρινών κατασκηνώσεων (70,5%). Αναλυτικά οι απαντήσεις των γυναικών παρουσιάζονται στο Διάγραμμα που ακολουθεί.



Διάγραμμα 34. Συνέχιση των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών

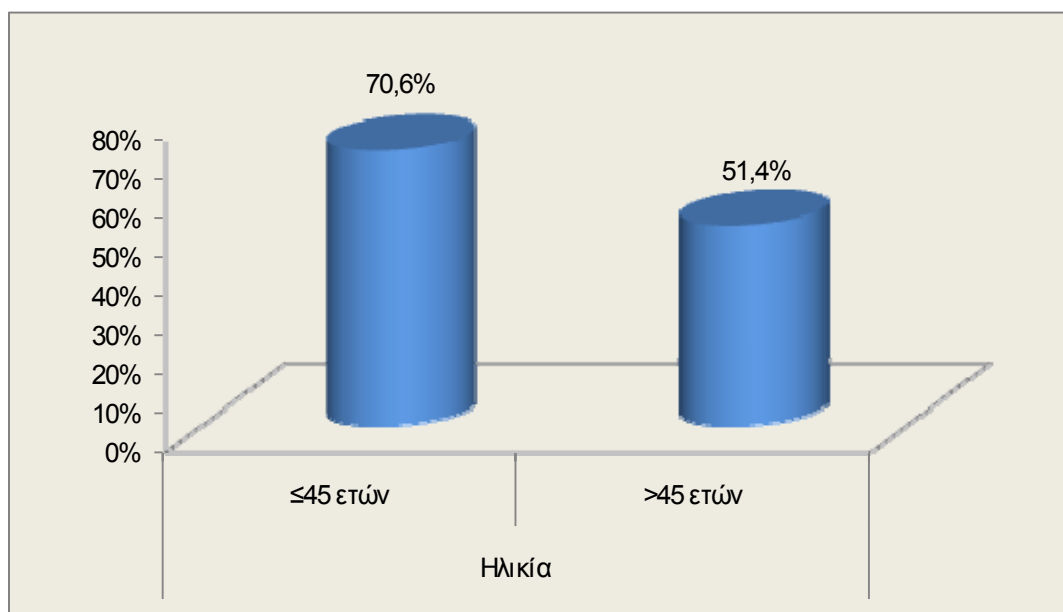
3. Τα κοινωνιο-δημογραφικά χαρακτηριστικά ως παράγοντες στατιστικά σημαντικών διαφοροποιήσεων

Στην ενότητα αυτή, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος συσχετίσεων χ^2 του Pearson για να διαπιστωθεί εάν ορισμένα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος έχουν διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο και έχουν διαφοροποιήσει στατιστικά σημαντικά τις τοποθετήσεις των γυναικών στις διάφορες θεματικές του ερωτηματολογίου.

Σε πρώτη φάση εξετάστηκε ο παράγοντας ηλικία. Για να επιτευχθεί αυτό, οι τέσσερις ηλικιακές ομάδες των γυναικών (<25 ετών, 26-45 ετών, 46 έως 60 ετών και άνω των 61 ετών) ομαδοποιήθηκαν σε δύο ομάδες, δηλαδή σε γυναίκες μικρότερες ή ίσες των 45 ετών και σε γυναίκες μεγαλύτερες των 45 ετών.

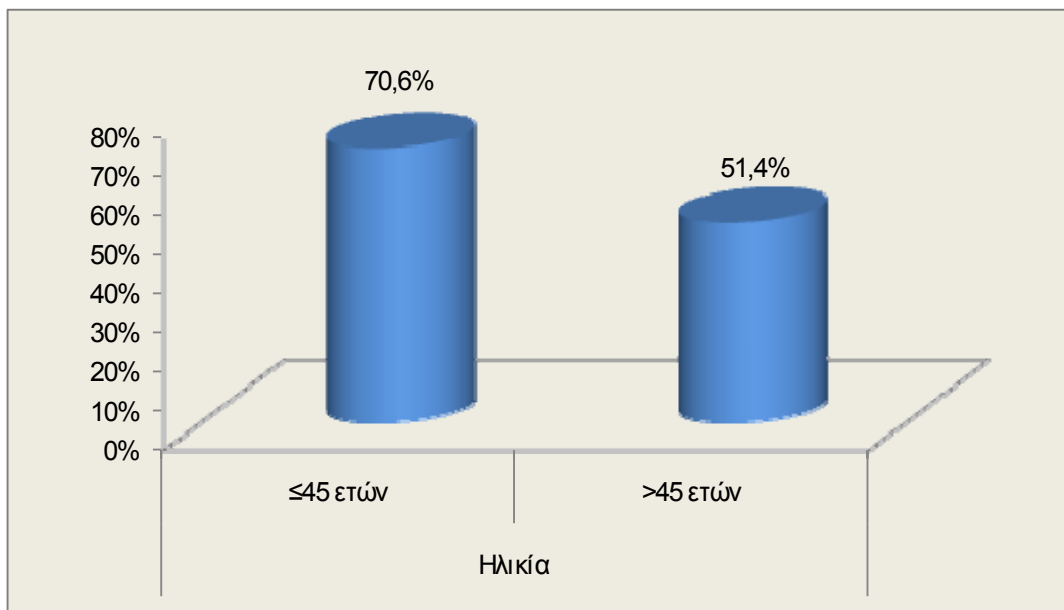
Εντοπίστηκε, λοιπόν, ότι η ηλικία διαφοροποίησε τις απαντήσεις των γυναικών αναφορικά με το κατά πόσο γνωρίζουν και χρησιμοποιούν διάφορες αναπτυξιακές πρωτοβουλίες των δήμων/κοινοτήτων.

Συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι οι γυναίκες μικρότερες ή ίσες των 45 ετών γνωρίζουν ή χρησιμοποιούν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό το Πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι» (70,6%) συγκριτικά με τις γυναίκες που είναι ηλικιακά μεγαλύτερες των 45 ετών (51,4%).



Διάγραμμα 35. Ηλικία των ερωτώμενων & Αξιοποίηση της τοπικής αναπτυξιακής πρωτοβουλίας: Πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι»

Επίσης, μεγαλύτερη είναι η γνώση και χρήση συμβουλευτικών μονάδων για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των γυναικών από γυναίκες μικρότερες ή ίσες των 45 ετών (37,3%) από ό,τι των γυναικών άνω των 45 ετών (16,7%). Αν και βέβαια και στις δύο περιπτώσεις τα ποσοστά δεν είναι ιδιαίτερα υψηλά.

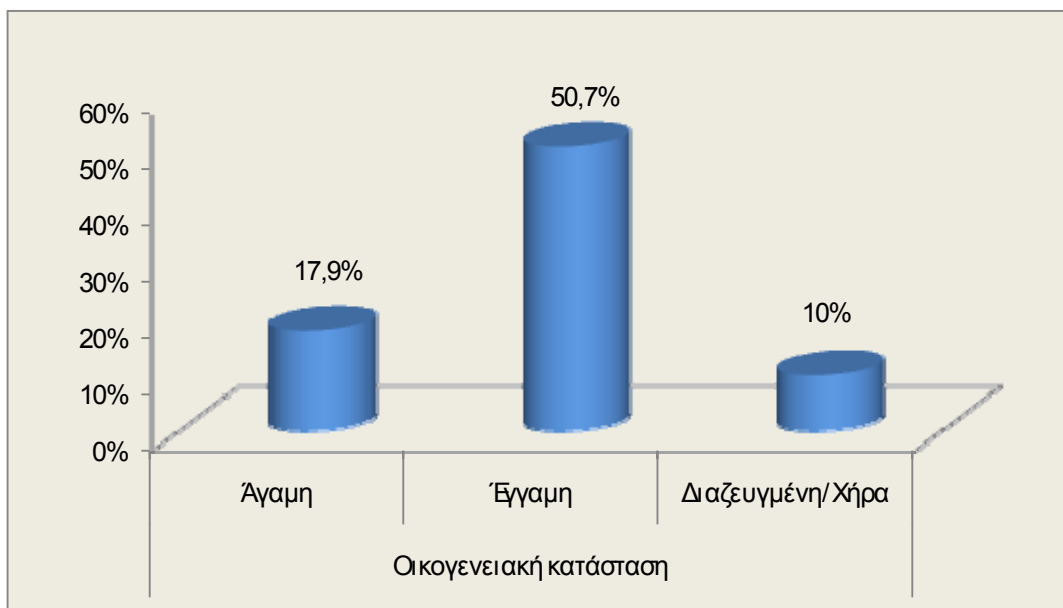


Διάγραμμα 36. Ηλικία των ερωτώμενων & Αξιοποίηση της τοπικής αναπτυξιακής πρωτοβουλίας «Συμβουλευτικών μονάδων για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των γυναικών»

Η οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων αποτέλεσε ένα ακόμα κριτήριο αναζήτησης, ώστε να διαπιστωθεί κατά πόσο ορισμένες αντιλήψεις των ερωτώμενων διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά.

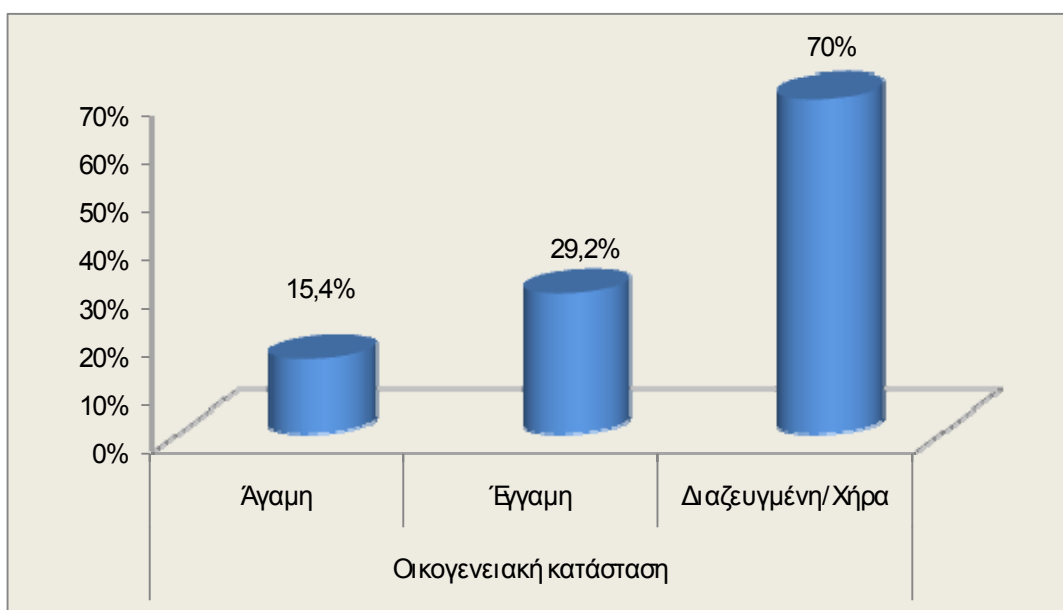
Σε πρώτο στάδιο, στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις εντοπίστηκαν στην ερώτηση για το υποστηρικτικό πλαίσιο των γυναικών σχετικά με τις οικογενειακές τους ασχολίες/υποχρεώσεις. Όπως ήταν αναμενόμενο, τη μεγαλύτερη βοήθεια από το σύζυγο την έχουν οι έγγαμες γυναίκες σε ποσοστό 50,7%, ακολουθούν οι άγαμες γυναίκες όπου σε ποσοστό 17,9% δέχονται βοήθεια από το σύντροφό τους, ενώ ακολουθούν σε ποσοστό 10% οι διαζευγμένες/χήρες, όπου ενδεχομένως στην περίπτωση τους η βοήθεια προέρχεται από τον πρώην σύζυγο/σύντροφο.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Βέβαια στην περίπτωση αυτή, το 10% πρέπει να σημειωθεί ότι αναφέρεται μόνο σε 1 γυναίκα από τις 10 συνολικά διαζευγμένες/χήρες του δείγματος που απάντησαν σε αυτήν την ερώτηση.



Διάγραμμα 37. Οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων & Ο σύζυγος/σύντροφός μου με βοηθάει στις οικιακές μου ασχολίες/υποχρεώσεις

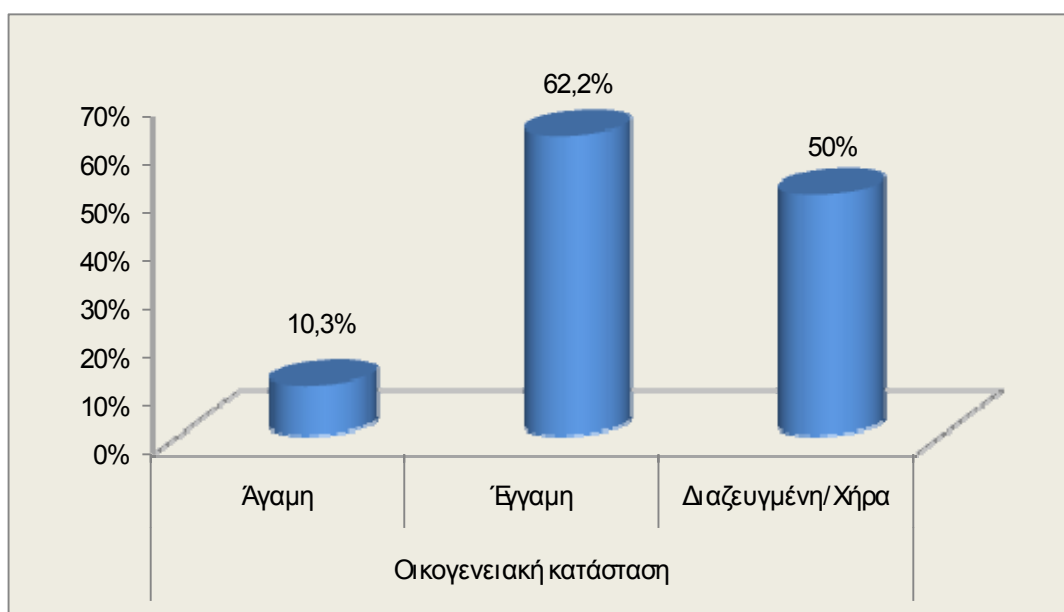
Συγκριτικά, βοήθεια από οικιακή βοηθό δέχονται σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό οι γυναίκες που είναι διαζευγμένες ή χήρες (70%), από ό,τι οι έγγαμες (29,2%) και οι άγαμες (15,4%).



Διάγραμμα 38. Οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων & Η οικιακή βοηθός με βοηθάει στις οικιακές μου ασχολίες/υποχρεώσεις

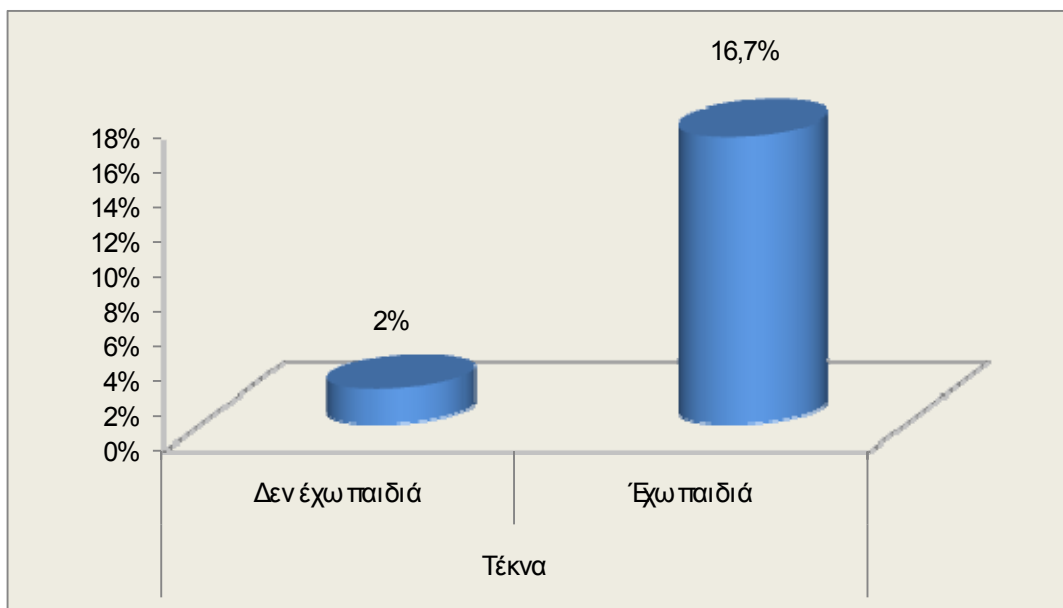
Στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση εντοπίστηκε ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση των γυναικών και σε ένα από τα αναφερόμενα εμπόδια του ερωτηματολογίου που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως επιχειρηματίες ή ως ελεύθερες επαγγελματίες. Συγκεκριμένα, το 62,2% των έγγαμων γυναικών αντιμετωπίζουν

εμπόδια στο να συνδυάσουν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή. Σε μεγάλο ποσοστό της τάξης του 50% αντιμετωπίζουν την ίδια δυσκολία και οι διαζευγμένες/χήρες γυναίκες, ενώ για τις άγαμες το εν λόγω ποσοστό είναι μόνο 10,3%. Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό ότι η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών βρίσκεται σε άμεση συσχέτιση με τη δυνατότητά τους να αντιμετωπίσουν το εν λόγω πρόβλημα.



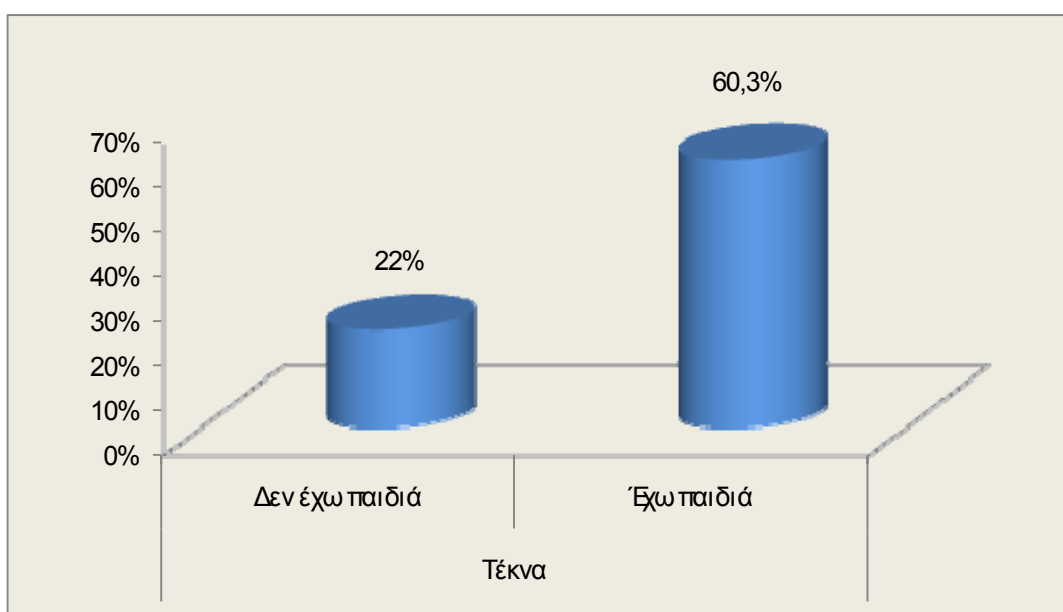
Διάγραμμα 39. Οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων & Αντιμετωπίζω προβλήματα στο να συνδυάσω την επαγγελματική μου με την προσωπική μου ζωή

Η ύπαρξη ή μη παιδιών διαφοροποιεί τις απαντήσεις των ερωτώμενων αναφορικά με το αν τα πεθερικά τους τις βοηθούν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Παρατηρείται, λοιπόν, ότι ενώ και στις δύο περιπτώσεις το ποσοστό βοήθειας είναι πολύ μικρό, είναι σαφέστερα μεγαλύτερο όταν οι γυναίκες έχουν παιδιά. Συγκεκριμένα, το 16,7% των γυναικών που έχει παιδιά δέχεται βοήθεια από τα πεθερικά του για τις οικιακές του υποχρεώσεις έναντι μόνο του 2% των γυναικών που δεν έχει παιδιά.



Διάγραμμα 40. Ύπαρξη ή μη παιδιών & Τα πεθερικά μου με βοηθάνε στις οικιακές μου ασχολίες/υποχρεώσεις

Επιπρόσθετα, σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό οι γυναίκες που έχουν παιδιά αντιμετωπίζουν πρόβλημα στο να συνδυάσουν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή (60,3%) από ό,τι οι γυναίκες που δεν έχουν παιδιά (22%).

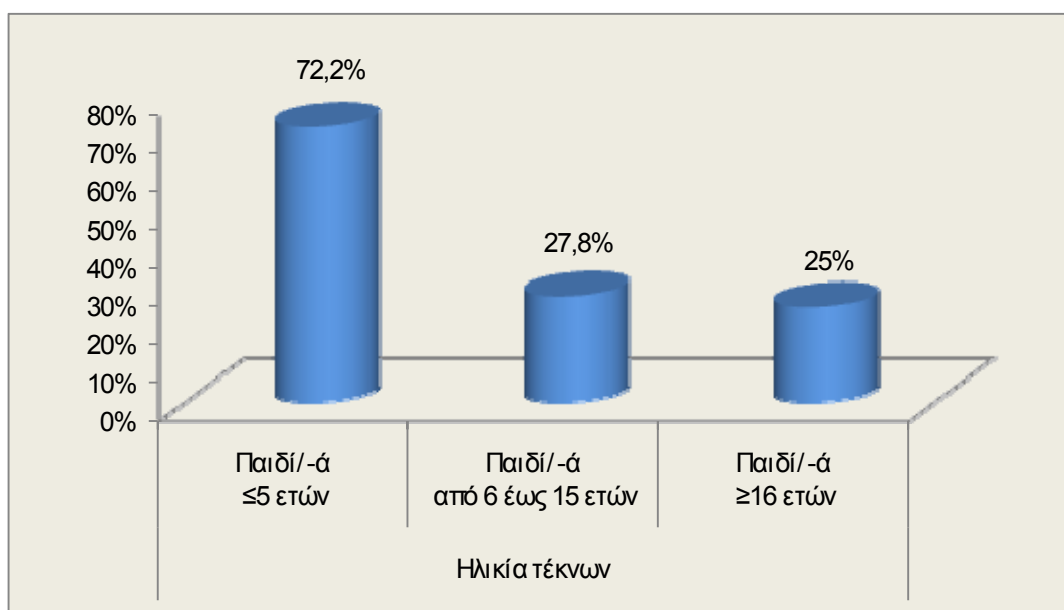


Διάγραμμα 41. Ύπαρξη ή μη παιδιών & Αντιμετωπίζω προβλήματα στο να συνδυάσω την επαγγελματική μου με την προσωπική μου ζωή

Στη συνέχεια, εξετάστηκε κατά πόσο η ηλικία των παιδιών επιδρά στη βοήθεια που οι γυναίκες δέχονται στις οικιακές τους ασχολίες/υποχρεώσεις. Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη μόνο τις γυναίκες που έχουν παιδιά δημιουργήθηκαν τρεις κατηγορίες, όπου στην πρώτη ανήκουν γυναίκες που το μικρότερο παιδί τους είναι

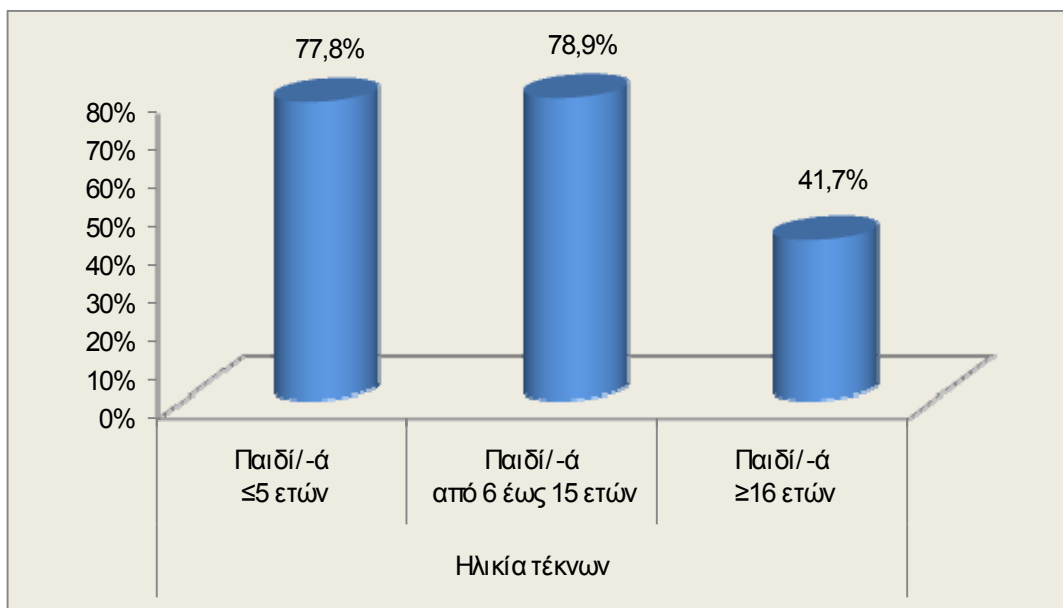
ηλικίας έως 5 ετών, στη δεύτερη γυναίκες που το μικρότερο παιδί τους είναι από 6 έως 15 ετών και στην τρίτη, γυναίκες που το μικρότερο παιδί τους είναι από 16 ετών και άνω. Από ένα σύνολο, επομένως, 73 γυναικών που έχουν τεκνοποιήσει, όπως αναφέρθηκε και στην περιγραφική ενότητα της μελέτης, αναδείχθηκαν τα ακόλουθα ενδιαφέροντα αποτελέσματα.

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι η βοήθεια που προσφέρεται στις γυναίκες αναφορικά με τις οικιακές τους ασχολίες/υποχρεώσεις σχετίζεται όχι μόνο με την ύπαρξη ή μη παιδιών αλλά και με την ηλικία τους. Από τη μελέτη του γραφήματος 42, γίνεται αντιληπτό ότι υπάρχει μια αντιστρόφως ανάλογη σχέση ανάμεσα στην ηλικία των παιδιών και στη βοήθεια που προσφέρεται από τους γονείς, δηλαδή όσο μικρότερη είναι η ηλικία των παιδιών τόσο μεγαλύτερη είναι και η βοήθεια που δέχονται οι ερωτώμενες από τους γονείς τους. Συγκεκριμένα, το 72,2% των γυναικών που έχουν παιδιά έως 5 ετών δέχεται βοήθεια από τους γονείς του στις οικιακές του υποχρεώσεις, έναντι του 27,8% των γυναικών που έχει παιδιά από 6 έως 15 ετών και του 25% που έχει παιδιά μεγαλύτερα των 16 ετών.



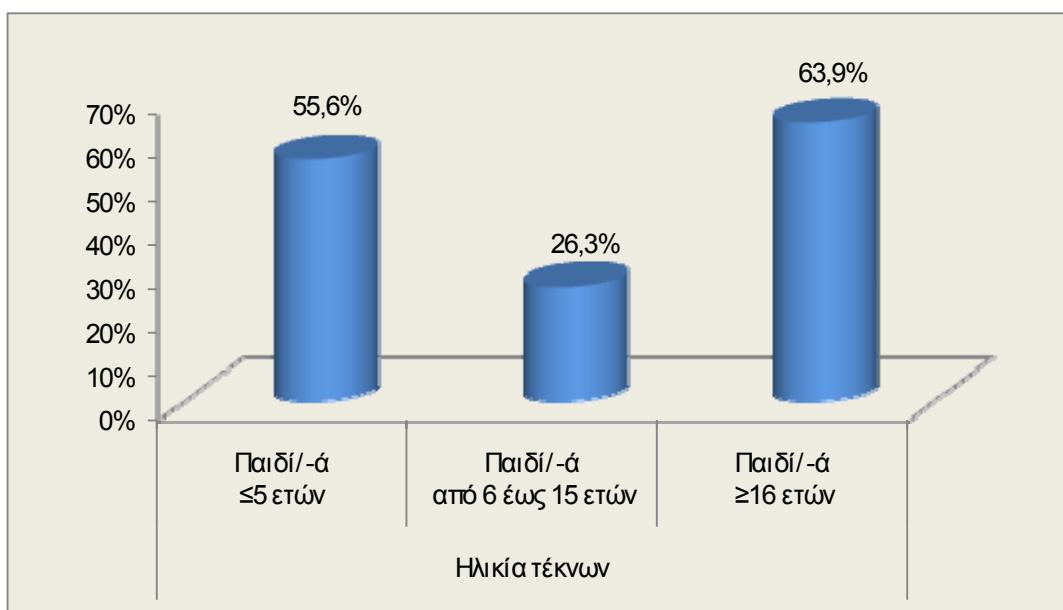
Διάγραμμα 42. Ηλικία των παιδιών των ερωτώμενων & Οι γονείς μου με βοήθάνε στις οικιακές μου ασχολίες/υποχρεώσεις

Ιδιαίτερα μεγάλο παρουσιάζεται και το πρόβλημα των γυναικών που έχουν παιδιά έως και 5 ετών και από 6 έως και 15 ετών στο να συνδυάσουν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή (σε ποσοστά 77,8% και 78,9% αντίστοιχα), σε σχέση με τις γυναίκες που έχουν παιδιά μεγαλύτερα των 16 ετών (41,7%).



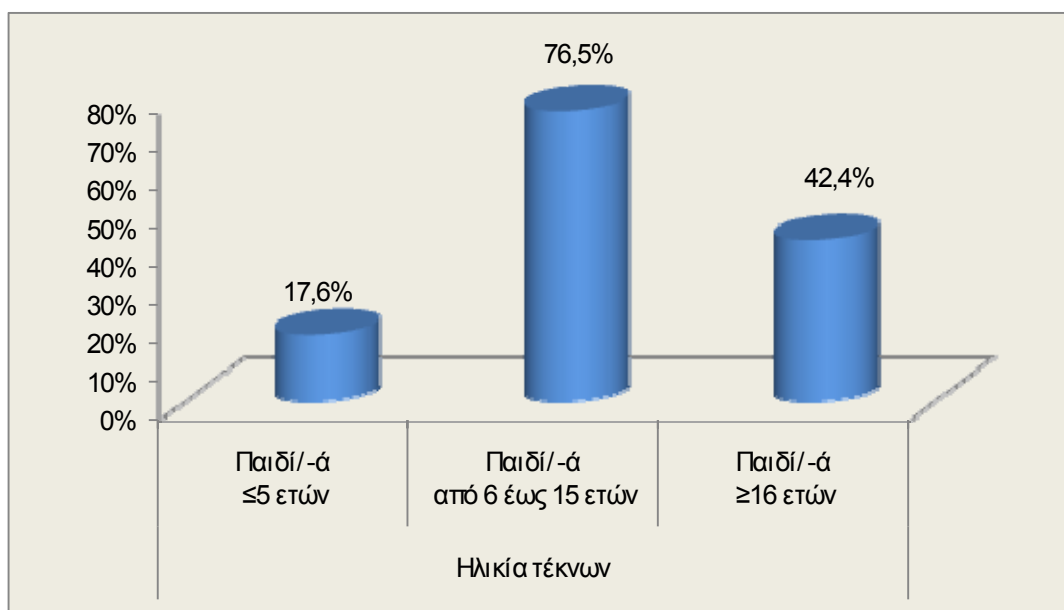
Διάγραμμα 43. Ηλικία των παιδιών των ερωτώμενων & Αντιμετωπίζω προβλήματα στο να συνδυάσω την επαγγελματική μου με την προσωπική μου ζωή

Ο υψηλός ανταγωνισμός από ανάλογες επιχειρήσεις ή από άλλους επαγγελματίες ως εμπόδιο για την εργασία των γυναικών, βρέθηκε να συσχετίζεται επίσης με την ηλικία των παιδιών τους και μάλιστα να κρίνεται ως μεγαλύτερο εμπόδιο από εκείνες που έχουν παιδιά μεγαλύτερα των 16 ετών (63,9%). Αντίστοιχα, οι γυναίκες με παιδιά έως και 5 ετών απάντησαν σε ποσοστό 55,6% ότι αντιμετωπίζουν πρόβλημα από τον υψηλό ανταγωνισμό, ενώ το χαμηλότερο ποσοστό απαντήσεων δίνουν οι γυναίκες με παιδιά από 6 έως 15 ετών (26,3%).



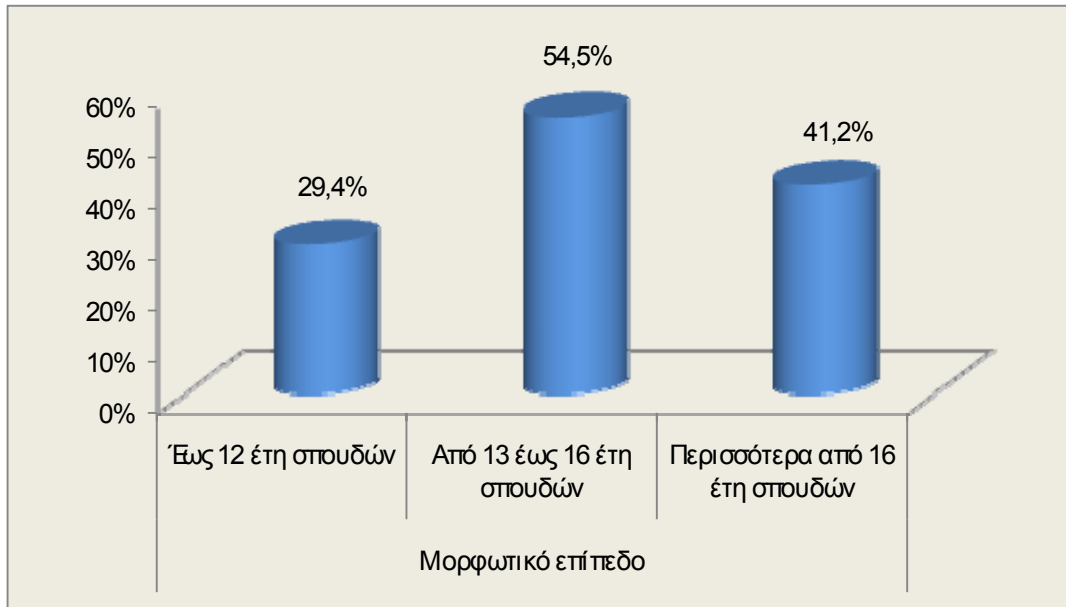
Διάγραμμα 44. Ηλικία των παιδιών των ερωτώμενων & Ο υψηλός ανταγωνισμός ως εργασιακό εμπόδιο

Τέλος, αναφορικά με το αν οι γυναίκες έχουν αξιοποιήσει ή αξιοποιούν τις μονάδες φύλαξης παιδιών διαφέρει με κριτήριο την ηλικία των παιδιών τους. Από τη μελέτη του γραφήματος παρατηρείται ότι συγκριτικά μεγαλύτερη χρήση κάνουν ή έχουν κάνει οι γυναίκες με παιδιά από 6 έως 15 ετών (76,5%), ενώ την αμέσως μεγαλύτερη οι γυναίκες με παιδιά μεγαλύτερα των 16 ετών (42,4%). Αντίθετα, ένα πολύ μικρό ποσοστό της τάξης του 17,6% των γυναικών με παιδιά ηλικίας 5 ετών ή και μικρότερα έχει χρησιμοποιήσει τη συγκεκριμένη αναπτυξιακή πρωτοβουλία.



Διάγραμμα 45. Ηλικία των παιδιών των ερωτώμενων & Αξιοποίηση της τοπικής αναπτυξιακής πρωτοβουλίας των Μονάδων φύλαξης (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, ΚΔΑΠ, κ.ά.)

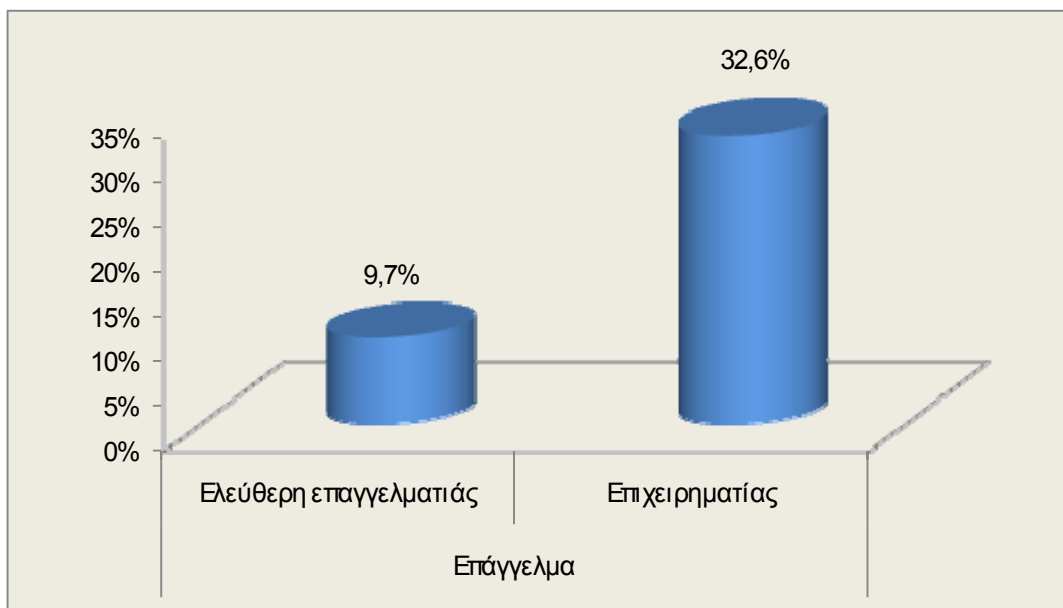
Το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών διαφοροποίησε στατιστικά σημαντικά τις απαντήσεις τους, ως παράγοντας που επηρέασε τη δημιουργία επιχείρησης ή άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος και συγκεκριμένα, στο κατά πόσο είχαν τις απαραίτητες γνώσεις ή την απαραίτητη εμπειρία. Όπως ήταν αναμενόμενο, οι γυναίκες με περισσότερα από 13 έτη σπουδών νοιώθουν ότι έχουν/είχαν την απαραίτητη αυτή εμπειρία σε ποσοστό 54,5%, ποσοστό διπλάσιο σχεδόν από το 29,4% των γυναικών με 12ετή φοίτηση και μεγαλύτερο ακόμα από το 41,2% των γυναικών με περισσότερα από 16 έτη σπουδών.



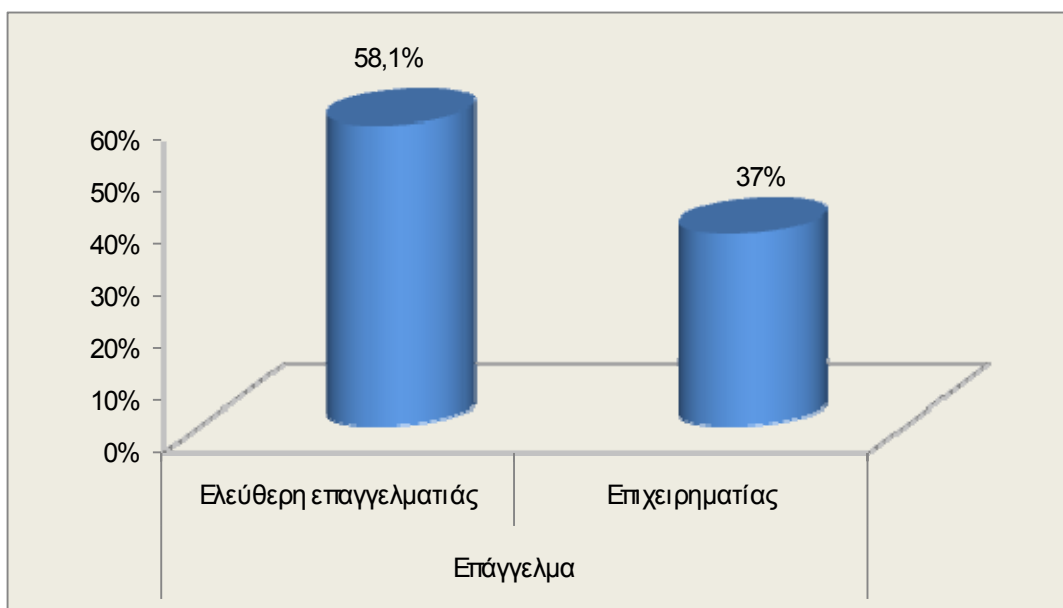
Διάγραμμα 46. Μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων & Οι απαραίτητες γνώσεις/εμπειρία ως παράγοντας δημιουργίας επιχείρησης/άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος

Σημαντικός παράγοντας διασταύρωσης των θεματικών του ερωτηματολογίου είναι η επαγγελματική ιδιότητα των γυναικών ως ελεύθερες επαγγελματίες ή ως επιχειρηματίες.

Σε πρώτο στάδιο, εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στις περιπτώσεις των παραγόντων που τις παρακίνησαν στο να δραστηριοποιηθούν στους τομείς εργασίας τους. Από τα εξαγόμενα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι κυρίως οι επιχειρηματίες έχουν συγκριτικά μεγαλύτερη χρηματοδότηση/κεφάλαιο (32,6%) από ό,τι οι ελεύθερες επαγγελματίες (9,7%), ενώ αντιθέτως οι ελεύθερες επιχειρηματίες νιώθουν ότι είχαν τις απαραίτητες γνώσεις και την εμπειρία για το ξεκίνημά τους (58,1%) από ό,τι οι επιχειρηματίες (37%) (Διάγραμμα 47 και 48 αντίστοιχα).

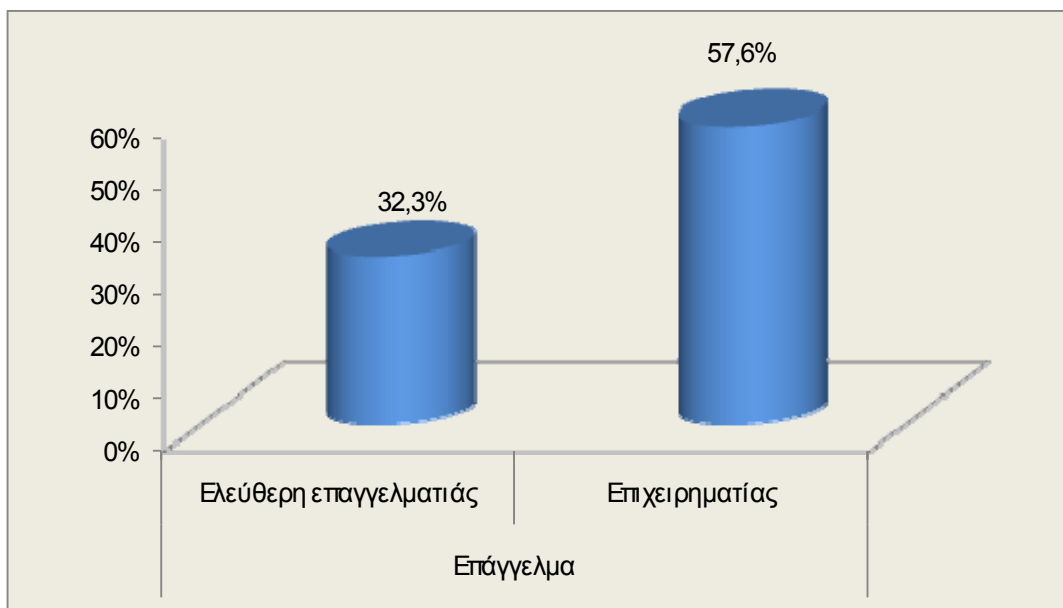


Διάγραμμα 47. Επάγγελμα των ερωτώμενων & Η απαραίτητη χρηματοδότηση/κεφάλαιο ως παράγοντας δημιουργίας επιχείρησης/άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος



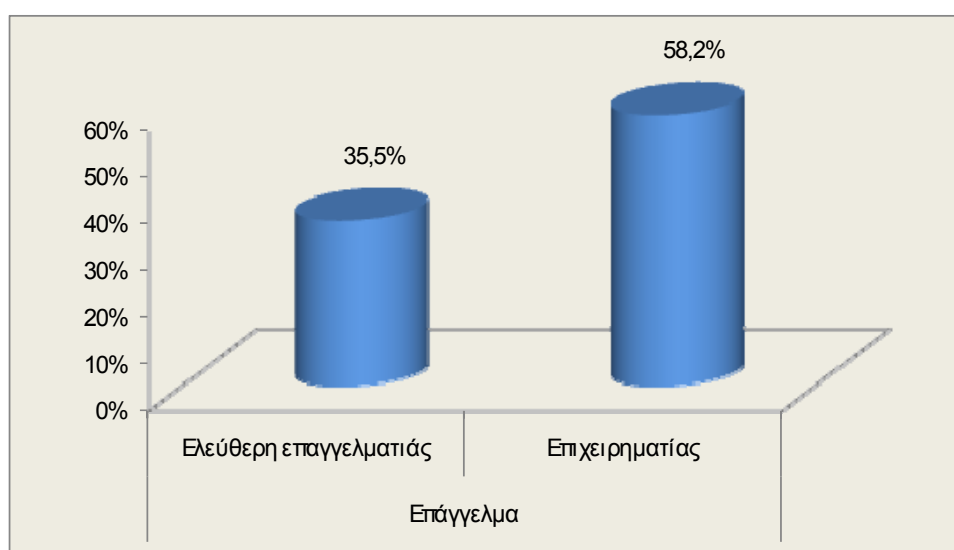
Διάγραμμα 48. Επάγγελμα των ερωτώμενων & Οι απαραίτητες γνώσεις/εμπειρία ως παράγοντας δημιουργίας επιχείρησης/άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος

Αναφορικά με τα εμπόδια που αντιμετώπισαν στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση εντοπίστηκε στο αν συνάντησαν υψηλό ανταγωνισμό είτε με επιχειρήσεις ανάλογες με τις δικές τους, είτε από άλλους/-ες ελεύθερους/-ες επιχειρηματίες. Διαπιστώνεται, λοιπόν, ότι συγκριτικά οι επιχειρηματίες αντιμετώπισαν περισσότερες δυσκολίες εξαιτίας του υψηλού ανταγωνισμού (57,6%) από ό,τι οι ελεύθερες επαγγελματίες (32,3%).

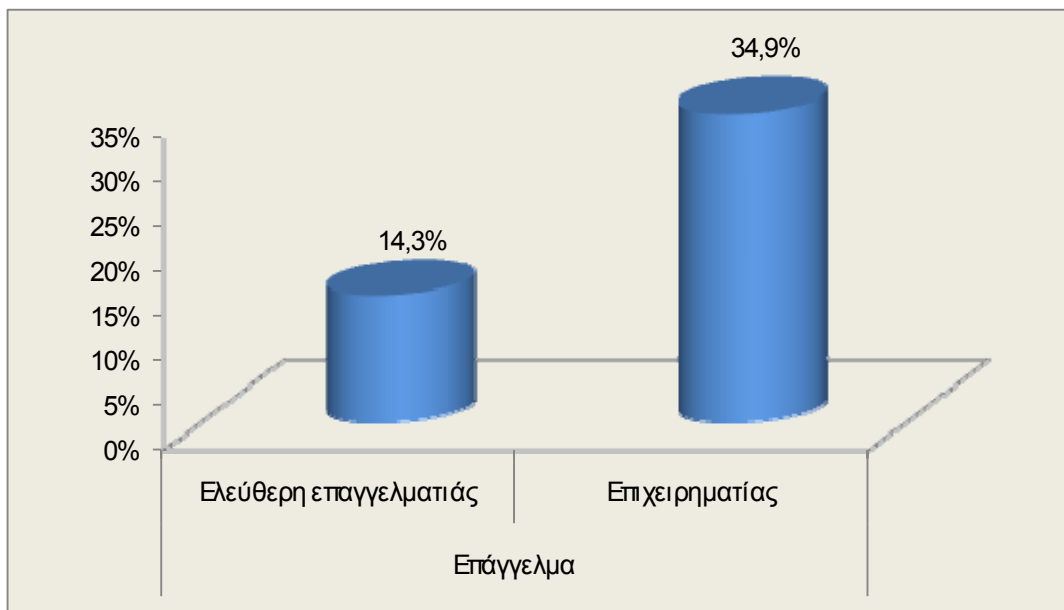


Διάγραμμα 49. Επάγγελμα των ερωτώμενων & Ο υψηλός ανταγωνισμός ως εργασιακό εμπόδιο

Τέλος, σχετικά με το κατά πόσο γνωρίζουν ότι πραγματοποιούνται, αλλά και αξιοποιούν τις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες των Δήμων/Κοινοτήτων τους, τα ποσοστά απαντήσεων των γυναικών με κριτήριο την επαγγελματική τους ιδιότητα διαφοροποιήθηκαν στην περίπτωση των δωρεάν μετακινήσεων. Περισσότερο ενήμερες για τη συγκεκριμένη πρωτοβουλία παρουσιάζονται οι επιχειρηματίες σε ποσοστό 58,2%, έναντι του 35,5% των ελεύθερων επαγγελματιών (Διάγραμμα 50). Ως συνέπεια, στην ερώτηση στο κατά πόσο κάνουν χρήση αυτής της παροχής, οι επιχειρηματίες υπερτερούν σε ποσοστό 34,9%, έναντι του μόλις 14,3% των ελεύθερων επαγγελματιών (Διάγραμμα 51).



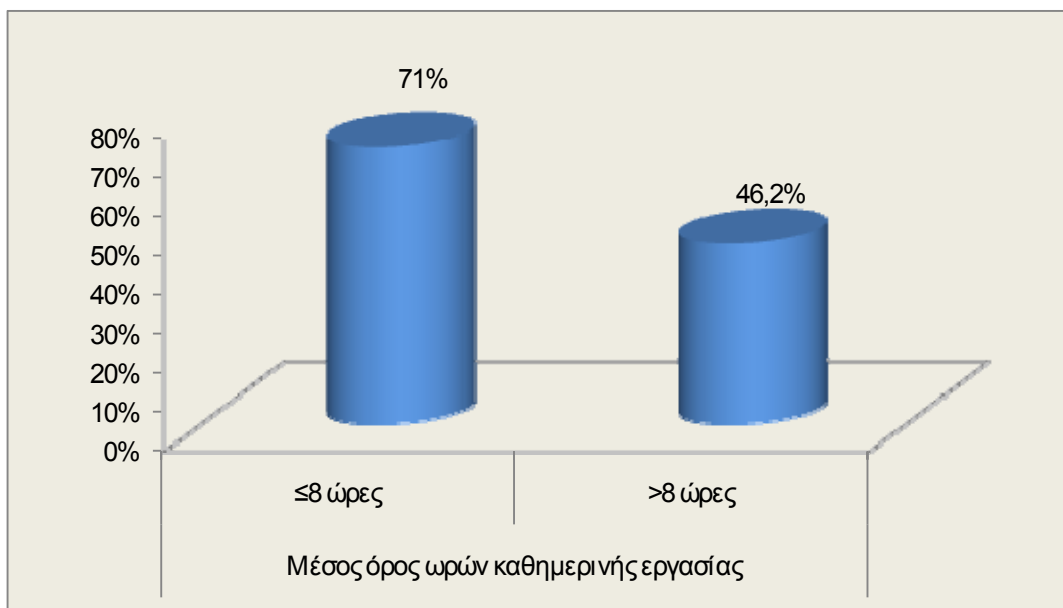
Διάγραμμα 50. Επάγγελμα των ερωτώμενων & Γνώση της τοπικής αναπτυξιακής πρωτοβουλίας των «Δωρεάν μετακινήσεων μέσω δημοτικής/κοινοτικής συγκοινωνίας»



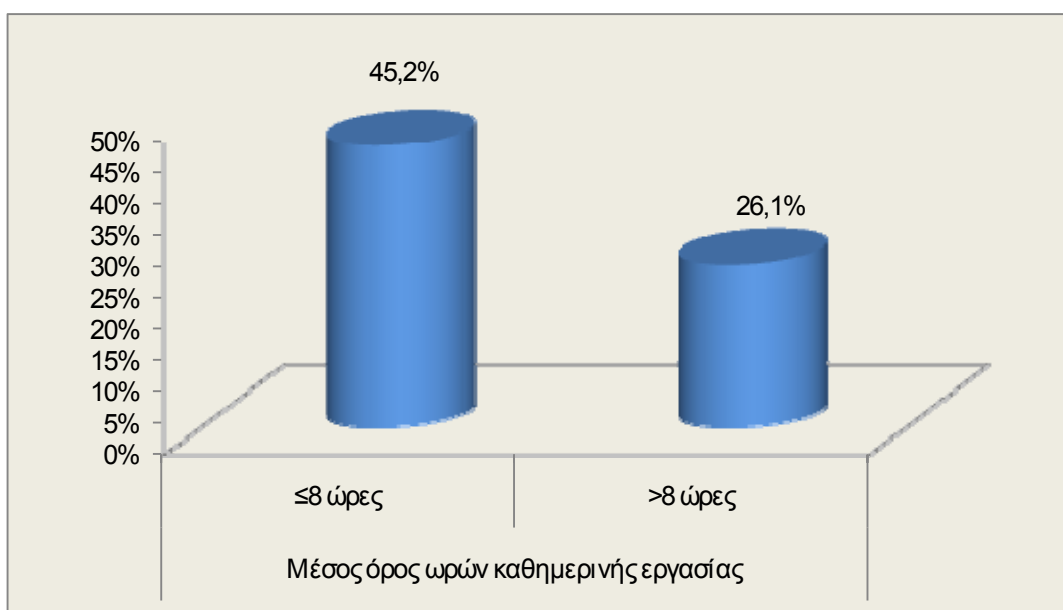
Διάγραμμα 51. Επάγγελμα των ερωτώμενων & Αξιοποίηση της τοπικής αναπτυξιακής πρωτοβουλίας των «Δωρεάν μετακινήσεων μέσω δημοτικής/κοινοτικής συγκοινωνίας»

Στη συνέχεια εξετάστηκαν κατά πόσο οι ώρες καθημερινής εργασίας των γυναικών διαφοροποίησαν τις απαντήσεις τους. Για το σκοπό αυτό, ομαδοποιήθηκαν οι γυναίκες σε δύο κατηγορίες: σε αυτές που εργάζονται έως και 8 ώρες κατά μέσο όρο ημερησίως και σε αυτές που εργάζονται περισσότερο από 8 ώρες.

Σύμφωνα, λοιπόν, με αυτή την κωδικοποίηση παρατηρήθηκε ότι το 71% των γυναικών που εργάζεται έως και 8 ώρες ημερησίως είναι ενήμερο για την αναπτυξιακή πρωτοβουλία του δήμου/κοινοότητάς του ότι παρέχονται δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικών/κοινοτικών συγκοινωνιών, έναντι του 46,2% των γυναικών που εργάζεται περισσότερο από 8 ώρες ημερησίως (Διάγραμμα 52). Επιπρόσθετα, οι γυναίκες της πρώτης ομάδας γνωρίζουν σε μεγαλύτερο ποσοστό (45,2%) από τις γυναίκες της δεύτερης ομάδας (26,1%) ότι στο Δήμο/Κοινοότητά τους υπάρχουν συμβουλευτικές μονάδες για την απασχόληση και επιχειρηματικότητα των γυναικών (Διάγραμμα 53).

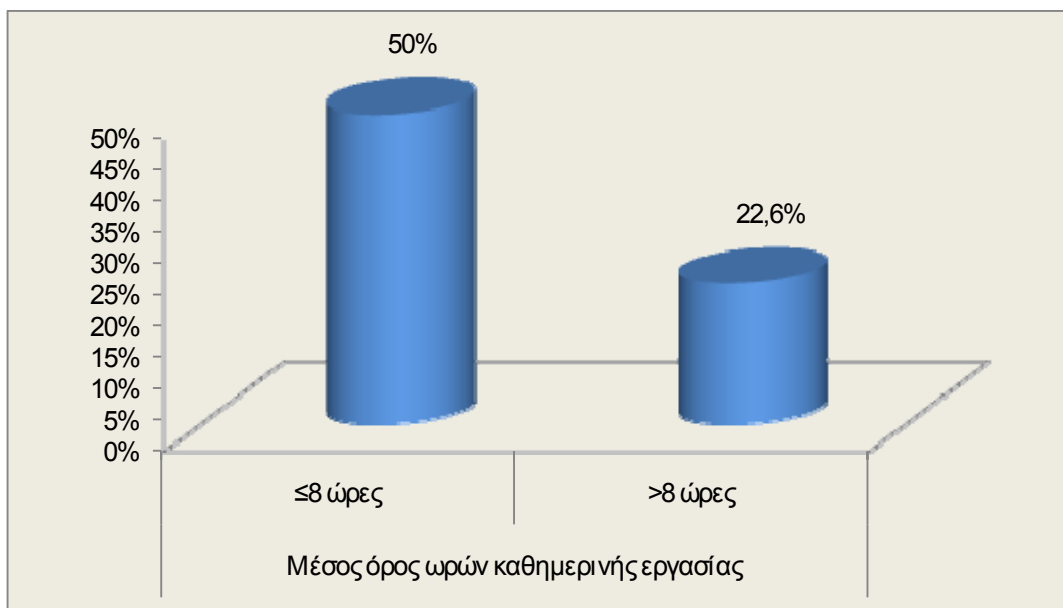


Διάγραμμα 52. Μέσος όρος ωρών καθημερινής εργασίας των ερωτώμενων & Γνώση της τοπικής αναπτυξιακής πρωτοβουλίας των «Δωρεάν μετακινήσεων μέσω δημοτικής/κοινοτικής συγκοινωνίας»



Διάγραμμα 53. Μέσος όρος ωρών καθημερινής εργασίας των ερωτώμενων & Γνώση της τοπικής πρωτοβουλίας των «Συμβουλευτικών μονάδων απασχόλησης και επιχειρηματικότητας των γυναικών»

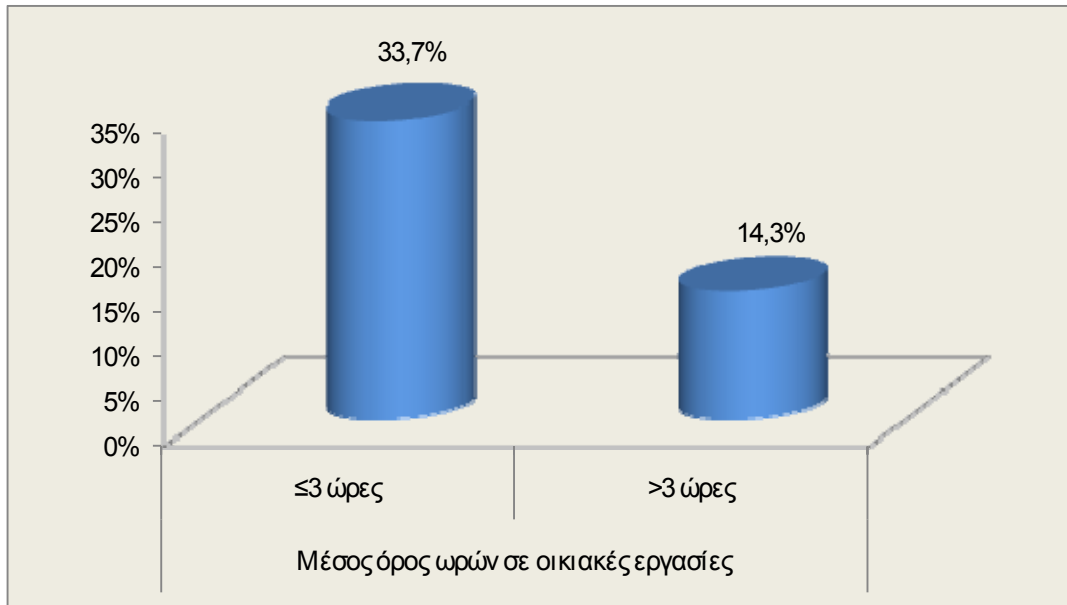
Ως αποτέλεσμα της μεγαλύτερης ενημέρωσης που έχουν οι εργαζόμενες γυναίκες της πρώτης ομάδας (εργαζόμενες έως 8 ώρες) αναφορικά με τις δημοτικές συγκοινωνίες προκύπτει ότι τις χρησιμοποιούν και πιο συχνά. Συγκεκριμένα, το 50% απαντά ότι τις έχει χρησιμοποιήσει ή και ότι ακόμα τις χρησιμοποιεί, σε αντίθεση με το μόλις 22,6% των γυναικών που εργάζεται περισσότερο από 8 ώρες κατά μέσο όρο ημερησίως.



Διάγραμμα 54. Μέσος όρος ωρών καθημερινής εργασίας των ερωτώμενων & Αξιοποίηση της τοπικής αναπτυξιακής πρωτοβουλίας των «Δωρεάν μετακινήσεων μέσω δημοτικής/κοινοτικής συγκοινωνίας»

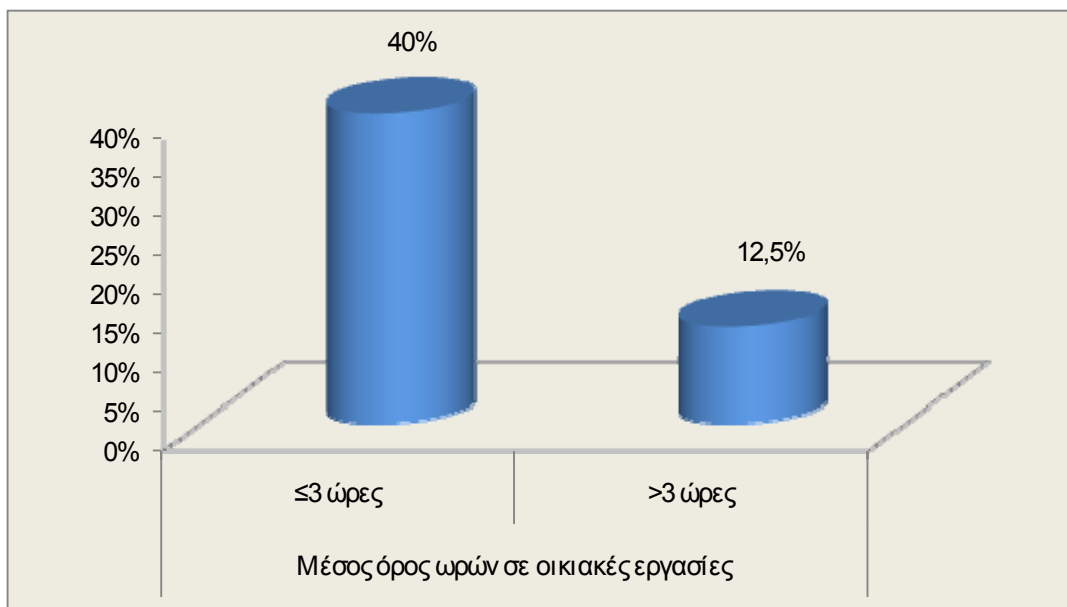
Αντίστοιχα εξετάστηκαν κατά πόσο οι ώρες που απασχολούνται οι γυναίκες σε οικιακές εργασίες διαφοροποίησαν την κατανομή των απαντήσεών τους. Για τη συσχέτιση αυτή, δημιουργήθηκαν δύο ομάδες, όπου στην πρώτη εντάχθηκαν οι γυναίκες που απασχολούνται σε οικιακές εργασίες έως και 3 ώρες ημερησίως, ενώ στη δεύτερη οι γυναίκες που απασχολούνται περισσότερο από 3 ώρες.

Αναμενόμενο ήταν να βρεθούν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις σε σχέση με την ερώτηση ποιος/-α ή ποιοι τις βοηθούν στις εργασίες του σπιτιού. Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι οι γυναίκες που ασχολούνται λιγότερο από 3 ώρες ημερησίως με τις δουλειές του σπιτιού έχουν βοήθεια από οικιακή βοηθό. Παρατηρώντας, δηλαδή, το παρακάτω Διάγραμμα γίνεται αντιληπτό ότι το 33,7% των γυναικών που απαντά ότι ασχολείται λιγότερο από 3 ώρες με οικιακές εργασίες δέχεται βοήθεια από οικιακή βοηθό και μόνο το 14,3% των γυναικών που ασχολείται περισσότερο από 3 ώρες καθημερινά δέχεται βοήθεια από την οικιακή βοηθό.



Διάγραμμα 55. Μέσος όρος ωρών σε οικιακές εργασίες των ερωτώμενων & Η οικιακή βοήθος με βοηθά στις οικιακές μου ασχολίες/υποχρεώσεις

Στην ερώτηση για το ποιος/-α ή ποιοι τις βοηθούν όταν έχουν ανήλικα παιδιά παρατηρείται ότι το 40% που ασχολείται λιγότερο από 3 ώρες ημερησίως με οικιακές εργασίες δέχεται βοήθεια από τα πεθερικά του, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες που ασχολούνται περισσότερο από 3 ώρες είναι 12,5%.

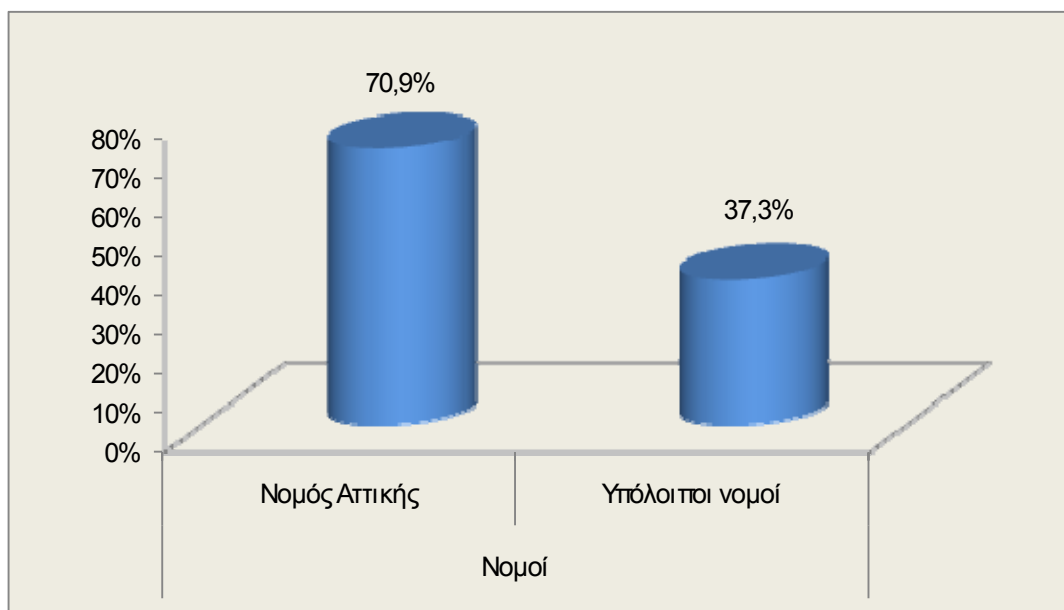


Διάγραμμα 56. Μέσος όρος ωρών σε οικιακές εργασίες των ερωτώμενων & Τα πεθερικά μου με βοηθούν, καθώς έχω ανήλικα παιδιά

Τέλος, διερευνήθηκε κατά πόσο ο τόπος κατοικίας των γυναικών σε επίπεδο νομού διαφοροποίησε τις απαντήσεις τους. Για τον έλεγχο αυτό, κατατάξαμε τις

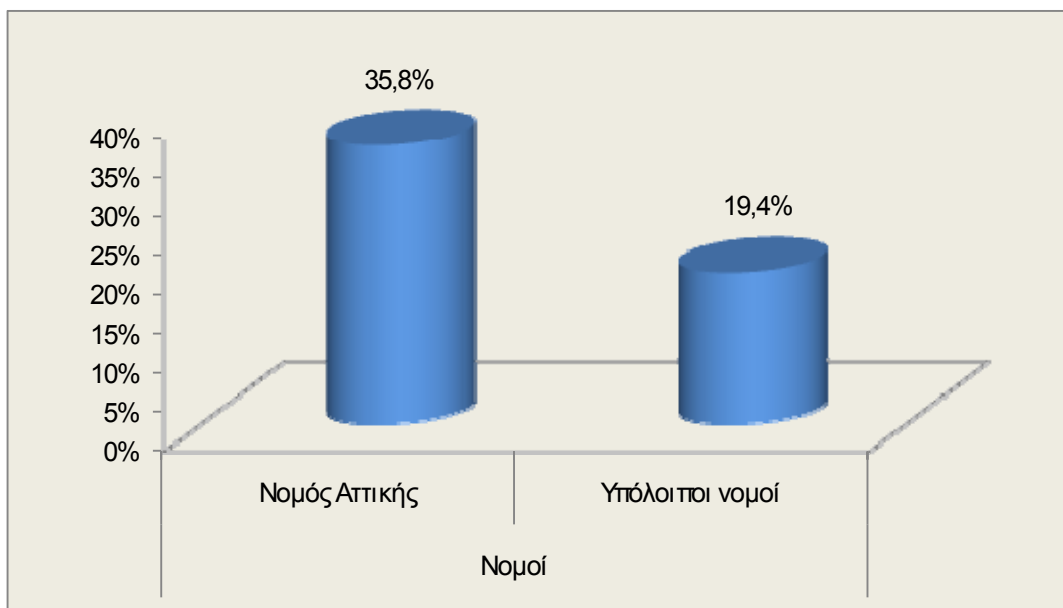
γυναίκες σε αυτές που κατοικούν στο νομό Αττικής και σε αυτές που διαμένουν σε οποιοδήποτε άλλο νομό της Ελλάδας.

Καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι οι μοναδικές περιπτώσεις όπου οι απαντήσεις τους διαφοροποιήθηκαν αφορούσαν στις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες. Συγκεκριμένα το 70,9% των γυναικών που μένει στην Αττική γνωρίζει ότι ο δήμος/κοινότητά του, τους παρέχει δωρεάν μετακινήσεις μέσω αστικών δημοτικών συγκοινωνιών, έναντι του 37,3% των γυναικών που κατοικεί σε άλλο νομό.



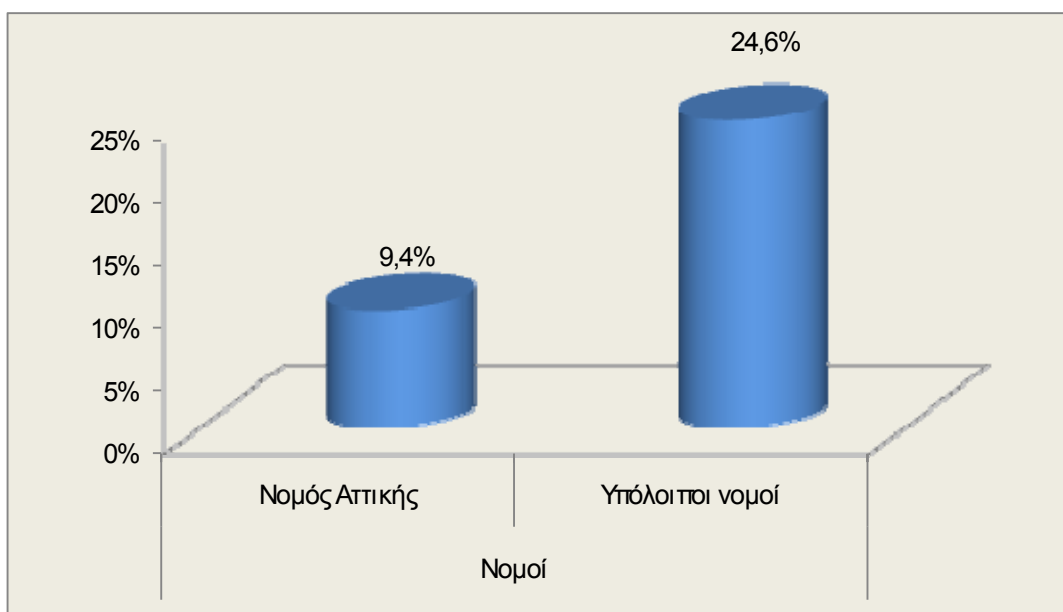
Διάγραμμα 57. Τόπος κατοικίας των ερωτώμενων & Γνώση της τοπικής πρωτοβουλίας των «Δωρεάν μετακινήσεων μέσω δημοτικής/κοινοτικής συγκοινωνίας»

Επιπλέον, περισσότερες γυναίκες που κατοικούν στην Αττική (35,8%) αξιοποιούν ή έχουν αξιοποιήσει τη δυνατότητα φύλαξης των παιδιών που προσφέρουν οι δήμοι/κοινοότητες μέσω σχετικών μονάδων, από ό,τι οι γυναίκες που κατοικούν σε άλλους νομούς (19,4%).



Διάγραμμα 58. Τόπος κατοικίας των ερωτώμενων & Αξιοποίηση της τοπικής αναπτυξιακής πρωτοβουλίας των «Μονάδων φύλαξης (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, ΚΔΑΠ, κ.ά.)»

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι οι γυναίκες από την περιφέρεια κάνουν ή έχουν κάνει μεγαλύτερη χρήση των συμβουλευτικών μονάδων για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των γυναικών (24,6%) από ό,τι οι γυναίκες που μένουν στην Αττική (9,4%).



Διάγραμμα 59. Τόπος κατοικίας των ερωτώμενων & Αξιοποίηση της τοπικής αναπτυξιακής πρωτοβουλίας των «Συμβουλευτικών μονάδων για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα»

ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η πλειοψηφία του γυναικών διαμένει στο νομό Αττικής (45,5%), είναι από 26 έως 45 ετών (59,3%) και έγγαμες (60,2%), ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 40,7% δεν έχει παιδιά. Επιπρόσθετα, το 27,7% έχει απολυτήριο λυκείου γενικής ή τεχνικής κατεύθυνσης, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό έχει ολοκληρώσει πανεπιστημιακή εκπαίδευση (18,7%) και μεταπτυχιακές σπουδές (13,8%)

Το 74,8% των γυναικών ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα, ενώ το 25,2% ασκεί ελεύθερο επάγγελμα και τα πεδία της οικονομικής τους δραστηριότητας επικεντρώνονται στον τριτογενή τομέα παραγωγής.¹⁵⁷ Οι ώρες που αφιερώνουν καθημερινά στην εργασία τους είναι για την πλειοψηφία (51,2%) από 8 έως 10, ενώ το 53,7% ασχολείται καθημερινά με τις οικιακές εργασίες από 1 έως 2 ώρες. Το 30,3% των ερωτώμενων υποστηρίζει οι οικογενειακές υποχρεώσεις δυσχεραίνουν σε μικρό βαθμό την επαγγελματική τους εξέλιξη, σε αντίθεση με το 23% που θεωρεί ότι επηρεάζουν πολύ αρνητικά την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Το 36,9% δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένο από τον τρόπο που συνδυάζει την επαγγελματική και την προσωπική/οικογενειακή του ζωή, ενώ το 38% δεν είναι ικανοποιημένο από τις κρατικές παροχές για τον ίδιο σκοπό. Υποστηρικτικό περιβάλλον για την εκπλήρωση των οικιακών ασχολιών των ερωτώμενων αποτελούν ο σύζυγος/σύντροφός τους (36,9%) και οι γονείς (32,8%) και για την ανατροφή των ανήλικων παιδιών τους η βοήθεια επίσης προέρχεται από το σύζυγο/σύντροφό τους (49%) και από τους γονείς (44,9%).

Η πλειοψηφία του δείγματος (49,2%) δηλώνει ότι είναι «πολύ» σημαντικό είτε να αναπτύσσουν οι γυναίκες επιχειρηματικές δραστηριότητες είτε να ασκούν ελεύθερο επάγγελμα. Οι παράγοντες δε που συμβάλλουν στην έναρξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας/ελεύθερου επαγγέλματος είναι κυρίως η στήριξη του οικογενειακού περιβάλλοντος (56,9%), η ψυχολογική κατάστασή τους, δηλαδή ότι αισθάνονται έτοιμες να γίνουν επιχειρηματίες ή επαγγελματίες (48,8%) και η προηγούμενη γνώση ή εμπειρία τους (42,3%).

Τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες/ελεύθερες επαγγελματίες είναι ο υψηλός ανταγωνισμός (51,2%), η δυσκολία εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (44,7%), καθώς και οι οικονομικές δυσκολίες (32,5%), ενώ το 15,4% δηλώνει ότι αντιμετωπίζεται με

¹⁵⁷ Για την καθεμία κατηγορία ξεχωριστά, βλ. κεφάλαιο II, υποκεφάλαιο 1.4 για τις γυναίκες επιχειρηματίες και υποκεφάλαιο 1.5 για τις ελεύθερες επαγγελματίες.

δυσπιστία λόγω φύλου. Παρόλα αυτά, το 51,7% των γυναικών δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένο από την πορεία της επαγγελματικής του δραστηριότητας.

Σημαντικά υποστηρικτικά μέτρα θεωρούνται από τις γυναίκες οι επιδοτήσεις ή η ευνοϊκή δανειοδότηση (45,6%), οι ευνοϊκές ρυθμίσεις και η παροχή κινήτρων από το κράτος σε τοπικό επίπεδο (22,9%), η διαρκής ενημέρωση/πληροφόρηση από τις τοπικές αρχές σχετικά με τις επιδοτήσεις, πρωτοβουλίες, προγράμματα κ.ά. (22,7%) και τέλος, η δημιουργία και ανάπτυξη συμβουλευτικών δομών για θέματα αυτο-απασχόλησης και επιχειρηματικής δραστηριότητας (20,6%).

Οι περισσότερες γυναίκες γνωρίζουν τις βασικότερες από τις τοπικές πρωτοβουλίες, όπως την ύπαρξη των Κ.Α.Π.Η. (85,2%), τις μονάδες φύλαξης παιδιών (78,7%), το Πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι» (64,8%), τις δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής συγκοινωνίας (52,5%), τις καλοκαιρινές κατασκηνώσεις του δήμου/κοινότητας (32,2%), τις συμβουλευτικές μονάδες για την απασχόληση και επιχειρηματικότητα γυναικών (31,1%), τα συμβουλευτικά κέντρα για τη στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων (31,1%) και τις υπηρεσίες χρηματοδότησης/δανειοδότησης νέας επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος (21,3%).

Επιπρόσθετα, διαπιστώνεται ότι το 29,8% έχει αξιοποιήσει τη δυνατότητα δωρεάν μετακινήσεων, το 27% έχει αξιοποιήσει τις μονάδες φύλαξης παιδιών, το 17,5% τις συμβουλευτικές μονάδες για την απασχόληση και τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, το 11,4% έχει κάνει χρήση των υπηρεσιών χρηματοδότησης/δανειοδότησης για τη δημιουργία νέας επιχείρησης ή ελεύθερου επαγγέλματος, το 7,9% έχει αξιοποιήσει τις δομές των ΚΑΠΗ και το 6,3% τις καλοκαιρινές κατασκηνώσεις του δήμου/κοινότητας.

Η δυνατότητα δωρεάν μετακίνησης μέσω δημοτικής συγκοινωνίας κρίνεται ως απόλυτα επαρκής (43,8%), ενώ το 16,4% κρίνει ως ανεπαρκή τη συγκεκριμένη υπηρεσία.¹⁵⁸ Σχετικά με την επάρκεια των υπηρεσιών χρηματοδότησης/δανειοδότησης νέας επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος, το 42,5% τις αξιολογεί ως απόλυτα επαρκείς, ενώ το 12,5% υποστηρίζει ότι οι εν λόγω υπηρεσίες είναι μέτρια επαρκείς και ένα αντίστοιχο ποσοστό (12,5%) δεν τις θεωρεί καθόλου επαρκείς.¹⁵⁹

Επιπρόσθετα, αναφορικά με την επάρκεια σε συμβουλευτικές μονάδες για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των γυναικών, το 39,3% και το 31% τις αξιολογεί ως απόλυτα και πολύ επαρκείς αντίστοιχα, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 11,9% τις κρίνει ως ανεπαρκείς.¹⁶⁰ Η πληρότητα σε μονάδες φύλαξης παιδιών του

¹⁵⁸ Στην ερώτηση απάντησαν εβδομήντα τρεις (73) γυναίκες.

¹⁵⁹ Στην ερώτηση απάντησαν ογδόντα (80) γυναίκες.

¹⁶⁰ Στην ερώτηση απάντησαν ογδόντα τέσσερις (84) γυναίκες.

Δήμου/Κοινότητας (π.χ. βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, κ.ά.) αξιολογείται ως απόλυτα επαρκής (36%), ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 18% δηλώνει ότι δεν είναι καθόλου επαρκής.¹⁶¹ Η επάρκεια των Κ.Α.Π.Η.¹⁶², κρίνεται από το 30,4% ως απόλυτα ικανοποιητική και από το 11,4% ως καθόλου ικανοποιητική. Τα συμβουλευτικά κέντρα για τη στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων, αποτιμώνται ως απόλυτα επαρκή από το 28,2%, ενώ το 17,9% θεωρεί ότι δεν υπάρχει καθόλου επάρκεια.¹⁶³ Η επάρκεια κάλυψης της παρεχόμενης υπηρεσίας που αφορά στις καλοκαιρινές κατασκηνώσεις του Δήμου/Κοινότητας κρίνεται ως απόλυτα επαρκής (27,5%), ενώ ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 23,2% την αξιολογεί ως απόλυτα ανεπαρκή.¹⁶⁴ Τέλος, αναφορικά με το πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι», το 17,9% το αξιολόγησε ως απόλυτα επαρκές, το 37,2% ως πολύ επαρκές (37,2%), ενώ το 17,9% το έκρινε ως απόλυτα ανεπαρκές.¹⁶⁵

Η μελλοντική συνέχιση των προαναφερόμενων τοπικών πρωτοβουλιών, θεωρείται από τη συντριπτική πλειοψηφία απαραίτητη και δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη συνέχιση των ΚΑΠΗ (85,8%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό παρατηρείται στη συνέχιση των καλοκαιρινών κατασκηνώσεων (70,5%).

Επιπλέον, για την επαλήθευση ή διάψευση των ερευνητικών υποθέσεων, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος συσχετίσεων χ^2 του Pearson για να διαπιστωθεί εάν ορισμένα κοινωνιο-δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο και έχουν διαφοροποιήσει στατιστικώς σημαντικά τις τοποθετήσεις τους στις διάφορες θεματικές του ερωτηματολογίου. Έτσι, διαφαίνονται τα ακόλουθα:

- Η ηλικία των ερωτώμενων συνδέεται με το βαθμό γνώσης τους για την πραγματοποίηση τοπικών πρωτοβουλιών, αλλά και σχετικής αξιοποίησής τους. Για παράδειγμα, παρατηρείται ότι οι γυναίκες μικρότερες ή ίσες των 45 ετών γνωρίζουν ή χρησιμοποιούν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό το Πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι» (70,6%) συγκριτικά με αυτές που είναι μεγαλύτερες των 45 ετών (51,4%). Επίσης, μεγαλύτερη είναι η γνώση και η χρήση συμβουλευτικών μονάδων για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των γυναικών από γυναίκες μικρότερες ή ίσες των 45 ετών (37,3%) από ό,τι αυτών που είναι άνω των 45 ετών (16,7%).
- Η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών συνδέεται άμεσα με το υποστηρικτικό πλαίσιο που έχουν για τις οικιακές τους ασχολίες. Συνεπώς,

¹⁶¹ Στην ερώτηση απάντησαν ογδόντα εννέα (89) γυναίκες.

¹⁶² Στην ερώτηση απάντησαν εβδομήντα εννέα (79) γυναίκες.

¹⁶³ Στην ερώτηση απάντησαν εβδομήντα οκτώ (78) γυναίκες.

¹⁶⁴ Στην ερώτηση απάντησαν εξήντα εννέα (69) γυναίκες.

¹⁶⁵ Στην ερώτηση απάντησαν εβδομήντα οκτώ (78) γυναίκες.

τη μεγαλύτερη βοήθεια από το σύζυγο την έχουν οι έγγαμες γυναίκες σε ποσοστό 50,7%, ενώ βοήθεια από οικιακή βοηθό δέχονται σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό οι γυναίκες που είναι διαζευγμένες ή χήρες (70%).

- Η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών επηρεάζει το βαθμό εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, καθώς το 62,2% των έγγαμων γυναικών και το 50% των διαζευγμένων/χήρων αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στο συνδυασμό αυτών των δύο τομέων. Επιπλέον, οι γυναίκες που έχουν παιδιά αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας (60,3%) συγκριτικά με αυτές που δεν έχουν (22%).
- Η ηλικία των παιδιών ασκεί επίδραση στη βοήθεια που δέχονται για τις οικιακές ασχολίες/υποχρεώσεις τους. Μάλιστα, όσο μικρότερη είναι η ηλικία των παιδιών τόσο μεγαλύτερη είναι και η βοήθεια που δέχονται οι ερωτώμενες από τους γονείς τους. Συγκεκριμένα, το 72,2% των γυναικών που έχουν παιδιά έως 5 ετών δέχεται βοήθεια από τους γονείς του, έναντι του 27,8% των γυναικών που έχει παιδιά από 6 έως 15 ετών και του 25% που έχει παιδιά μεγαλύτερα των 16 ετών.
- Η ηλικία των παιδιών επηρεάζει το βαθμό εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, καθώς παρατηρούνται δυσκολίες στις γυναίκες που έχουν παιδιά έως και 5 ετών και από 6 έως και 15 ετών στο να συνδυάσουν την εργασία και την προσωπική τους ζωή (σε ποσοστά 77,8% και 78,9% αντίστοιχα), σε σχέση με τις γυναίκες που έχουν παιδιά μεγαλύτερα των 16 ετών (41,7%).
- Η ηλικία των παιδιών, επίσης, συνδέεται με το αν οι γυναίκες έχουν αξιοποιήσει ή αξιοποιούν τις μονάδες φύλαξης παιδιών, καθώς παρατηρείται ότι συγκριτικά μεγαλύτερη χρήση κάνουν ή έχουν κάνει οι γυναίκες με παιδιά από 6 έως 15 ετών (76,5%).
- Το μορφωτικό επίπεδο είναι συσχετιστικός παράγοντας για τη δημιουργία επιχείρησης ή άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος από τις γυναίκες και συγκεκριμένα, στο κατά πόσο έχουν τις απαραίτητες γνώσεις ή την απαραίτητη εμπειρία. Έτσι, αυτές με περισσότερα από 13 έτη σπουδών νοιώθουν ότι έχουν/είχαν την απαραίτητη αυτή εμπειρία σε ποσοστό 54,5%, ποσοστό διπλάσιο σχεδόν από το 29,4% των γυναικών με 12ετή φοίτηση και μεγαλύτερο ακόμα από το 41,2% των γυναικών με περισσότερα από 16 έτη σπουδών.

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες παρουσιάζουν διαφορές ως προς τους παράγοντες που τις ωθούν να αναπτύξουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Διαπιστώνεται ότι, κυρίως, οι επιχειρηματίες έχουν συγκριτικά μεγαλύτερη χρηματοδότηση/κεφάλαιο (32,6%) από ό,τι οι ελεύθερες επαγγελματίες (9,7%), ενώ αντίθετως οι ελεύθερες επιχειρηματίες νιώθουν ότι έχουν τις απαραίτητες γνώσεις και την εμπειρία (58,1%) από ό,τι οι επιχειρηματίες (37%), προκειμένου να ξεκινήσουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες αντιμετωπίζουν διαφορετικά εμπόδια κατά την επαγγελματική τους δραστηριοποίηση, καθώς παρατηρείται ότι οι επιχειρηματίες αντιμετώπισαν περισσότερες δυσκολίες εξαιτίας του υψηλού ανταγωνισμού (57,6%) από ό,τι οι ελεύθερες επαγγελματίες (32,3%).
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες παρουσιάζουν διαφορές τόσο ως προς τη γνώση όσο και ως προς την αξιοποίηση πρωτοβουλιών που αναλαμβάνονται σε τοπικό επίπεδο. Για παράδειγμα, περισσότερο ενήμερες για τη δωρεάν μετακίνηση παρουσιάζονται οι επιχειρηματίες σε ποσοστό 58,2%, έναντι του 35,5% των ελεύθερων επαγγελματιών με αποτέλεσμα οι επιχειρηματίες κάνουν χρήση της υπηρεσίας αυτής σε ποσοστό 34,9%, έναντι του μόλις 14,3% των ελεύθερων επαγγελματιών.
- Οι ώρες εργασίας των γυναικών επιδρά στο βαθμό γνώσης τους σχετικά με τις τοπικές πρωτοβουλίες. Έτσι, παρατηρήθηκε ότι το 71% των γυναικών που εργάζονται έως και 8 ώρες ημερησίως είναι ενήμερες για την αναπτυξιακή πρωτοβουλία του δήμου/της κοινότητάς τους ότι παρέχει δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικών/κοινοτικών συγκοινωνιών, έναντι του 46,2% των γυναικών που εργάζονται περισσότερο από 8 ώρες ημερησίως. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες της πρώτης ομάδας γνωρίζουν σε μεγαλύτερο ποσοστό (45,2%) από τις γυναίκες της δεύτερης (26,1%) ότι στο Δήμο/Κοινότητά τους υπάρχουν συμβουλευτικές μονάδες για την απασχόληση και επιχειρηματικότητα των γυναικών
- Ο χρόνος ενασχόλησης των γυναικών με τις οικιακές εργασίες συνδέεται με τη βοήθεια που δέχονται, καθώς το 33,7% των γυναικών που ασχολούνται λιγότερο από 3 ώρες με οικιακές εργασίες δέχονται βοήθεια από οικιακή βοήθ. Όταν έχουν ανήλικα παιδιά, παρατηρείται ότι το 40% που

ασχολούνται λιγότερο από 3 ώρες ημερησίως με οικιακές εργασίες δέχονται βοήθεια από τα πεθερικά τους.

- Ο τόπος κατοικίας των γυναικών επιδρά στο βαθμό γνώσης τους και αντίστοιχης αξιοποίησης τοπικών πρωτοβουλιών, καθώς το 70,9% των γυναικών που μένουν στην Αττική γνωρίζουν ότι οι δήμοι/κοινότητές τους, τους παρέχουν δωρεάν μετακινήσεις μέσω αστικών δημοτικών συγκοινωνιών, έναντι του 37,3% των γυναικών που κατοικούν σε άλλο νομό. Επιπλέον, περισσότερες γυναίκες που κατοικούν στην Αττική (35,8%) αξιοποιούν ή έχουν αξιοποιήσει τη δυνατότητα φύλαξης των παιδιών που προσφέρουν οι δήμοι/κοινότητες μέσω σχετικών μονάδων, από ό,τι οι γυναίκες που κατοικούν σε άλλους νομούς (19,4%). Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι οι γυναίκες από την περιφέρεια κάνουν ή έχουν κάνει μεγαλύτερη χρήση των συμβουλευτικών μονάδων για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των γυναικών (24,6%) από ό,τι οι γυναίκες που μένουν στην Αττική (9,4%).

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η παρούσα έρευνα, καθώς και η σχετική βιβλιογραφική ανασκόπηση ανέδειξαν σημαντικές πτυχές της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, μέσω της επιχειρηματικής δραστηριότητας και της άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος. Επίσης, διαφάνηκαν ενδιαφέρουσες παράμετροι που σχετίζονται με τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται σε τοπικό επίπεδο. Από τα ευρήματα της έρευνας, προκύπτει ότι είναι απαραίτητη η λήψη μέτρων αναφορικά με την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας, έτσι ώστε να συντελεστεί μια δίκαιη κατανομή ανθρώπινων πόρων, αλλά και αποτελεσματική αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων.

Παράλληλα, τα μέτρα αυτά χρειάζεται να έχουν ως στόχευση την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, προωθώντας έτσι την ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Συνεκδοχικά, κρίνεται σκόπιμη η χάραξη πολιτικής, ώστε να αρθούν στερεότυπες αντιλήψεις και προϋδεάσεις που συνδέονται με τον «παραδοσιακό» ρόλο των γυναικών στην ιδιωτική/οικιακή σφαίρα και με σκοπό την προώθησή τους σε όλες της δομές λήψης αποφάσεων στη δημόσια σφαίρα και σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής.

Επιπρόσθετα, η προώθηση παρεμβάσεων για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, μέσω της ανάπτυξης επιχειρηματικού πνεύματος και της υποστήριξης γυναικείων οργανώσεων και ενώσεων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, όπως επίσης η ενίσχυση πολιτικών ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων θα επιφέρει πολλαπλασιαστικές επιπτώσεις, τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές. Υπογραμμίζεται, επίσης, η ιδιαίτερη σημασία της εκπαίδευσης και ενημέρωσης των τοπικών υπαλλήλων και όλων των τοπικών παραγόντων (κοινωνικοί εταίροι, επιχειρήσεις, τριτογενής τομέας, ενώσεις εθελοντών, κ.λπ.) σε θέματα που άπτονται των πολιτικών απασχόλησης και ίσων ευκαιριών, έτσι ώστε να τοπικά προγράμματα δράσης να εντάξουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς παρέμβασης. Η μειωμένη παρουσία των γυναικών στο δημόσιο βίο γενικά και στην απασχόληση ειδικότερα εμποδίζει την προώθηση της ισότητας και της συμμετοχικής δημοκρατίας σε τοπικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, οι τοπικοί φορείς/δομές καλούνται να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στην προώθηση της ισότητας των φύλων, καθώς γνωρίζουν καλύτερα τις συνθήκες και τις ιδιαιτερότητες του κάθε τόπου και περιοχής.

Συνεκδοχικά, η τοπική ανάπτυξη μπορεί να αποκτήσει τη μέγιστη ποιοτική διάσταση, εφόσον οι άνδρες και οι γυναίκες στις τοπικές κοινωνίες απολαμβάνουν εξίσου τα προνόμια που απορρέουν από αυτήν (π.χ. απασχόληση, κοινωνική

πολιτική, ποιότητα ζωής, περιβάλλον, πολεοδομία, μόρφωση, υγεία, πολιτισμός, κ.λπ.). Άρα, είναι απαραίτητη η ανάπτυξη της αυτο-απασχόλησης, η μείωση των εμποδίων σχετικά με τα συστήματα φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης, η προαγωγή της κατάρτισης για την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και ειδικών υπηρεσιών υποστήριξης για επιχειρηματίες, καθώς και η παροχή στις γυναίκες της αναγκαίας πληροφόρησης, καθοδήγησης και υποστήριξης, ώστε να μπορούν να ιδρύουν και να συνεχίζουν με επιτυχία τις επιχειρήσεις τους.

Είναι αλήθεια ότι σταδιακά έχει επιτευχθεί σημαντική πρόοδος, καθώς υφίσταται ένα φάσμα ισχυρών νομοθετικών λύσεων, συμφωνιών και πολιτικών πρωτοβουλιών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η έρευνα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα του 2006, όμως, καταδεικνύει την απουσία συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριοποίηση σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.¹⁶⁶ Μια σειρά πολιτικών και μέτρων είναι αναγκαίο να αναληφθεί, προκειμένου να αρθούν τα εμπόδια εισόδου των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο, καθώς το εγχείρημα δεν αφορά μόνο την ποσοτική διάσταση του θέματος (αυξημένη συμμετοχή), αλλά και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικής δραστηριοποίησης (π.χ. καινοτομικότητα: νέες μορφές οργάνωσης, νέα επιχειρηματικά μοντέλα, νέοι συνδυασμοί τεχνολογιών και οργανωτικών σχημάτων, κ.ά.).

Επομένως, αν και παρατηρείται μια θετική εξέλιξη στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και αυτο-απασχόλησης, καθώς και στην αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα, είναι αναγκαίο να αναπτυχθούν περαιτέρω πολιτικές και να ληφθούν σχετικά μέτρα και δράσεις. Δύο κρίσιμες περιοχές χρειάζεται να τονιστούν: η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας σημαίνει αντίστοιχα αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, μειώνοντας αντίστοιχα προβλήματα ανεργίας, και κατ' επέκταση ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας.¹⁶⁷ Η ανάπτυξη αυτή των πολιτικών χρειάζεται να λαμβάνει υπόψη και να προωθεί την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλα τα επίπεδα και τη διαμόρφωση σχετικών οργάνων.

Οι θεσμοί κοινωνικής υποστήριξης της επιχειρηματικότητας των γυναικών και τα δίκτυα κοινωνικών υπηρεσιών είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν με σκοπό την επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν από την αδυναμία εξισορρόπησης οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και ιδιαίτερα της επιφόρτισης των γυναικών με την ανατροφή των παιδιών. Διαπιστώνεται, εξάλλου, ότι οι Ελληνίδες δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά σε μεγαλύτερη ηλικία από τους

¹⁶⁶ Τσακανίκας (2007), *ό.π.*, σελ. 55.

¹⁶⁷ Τσακανίκας (2007), *ό.π.*, σελ. 61.

άνδρες, γεγονός που αντανακλά τις επιπτώσεις της προαναφερόμενης δυσκολίας.¹⁶⁸ Έτσι, προκειμένου να επιτευχθεί η εναρμόνιση εργασίας και οικογένειας και η ισόρροπη κατανομή των οικιακών ευθυνών, είναι απαραίτητη όχι μόνο η ύπαρξη νομικών κανόνων προς τούτο, αλλά και η ύπαρξη δημόσιων δομών φροντίδας, που οι περιφερειακές και τοπικές διοικήσεις οφείλουν να προσφέρουν στους πολίτες για την κάλυψη των αναγκών φροντίδας των εξαρτώμενων από αυτούς προσώπων. Η προσφορά τέτοιων δομών από τον ιδιωτικό τομέα, με ή χωρίς δημόσια χρηματοδότηση, αποκτά επίσης όλο και μεγαλύτερη σημασία.

Η εισαγωγή μέτρων *ανάπτυξης επιχειρηματικής προοπτικής στις φοιτήτριες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης* αξιολογείται ως αναγκαία για την ορθή και τεκμηριωμένη παροχή γνώσης και πληροφόρησης για θέματα που άπτονται της επιχειρηματικότητας γενικά και της γυναικείας δραστηριοποίησης στο επιχειρηματικό περιβάλλον ειδικότερα.

Επιπλέον, η παροχή *επιχειρηματικής εκπαίδευσης και οργάνωσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων* στις γυναίκες, εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, συνιστά σημαντικό μέτρο για τη βελτίωση της γνώσης και των δεξιοτήτων τους σχετικά με την ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας.¹⁶⁹ Παράλληλα και συμπληρωματικά, η προώθηση μέτρων για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στις ερευνητικές διαδικασίες και στην αντίστοιχη αξιοποίηση γυναικείου ερευνητικού δυναμικού, αλλά και η έμφαση στην εφαρμοσμένη έρευνα θα επιφέρει θετικές επιπτώσεις στη μείωση του χάσματος μεταξύ της ερευνητικής και της επιχειρηματικής κοινότητας.

Επιπλέον, ο σχεδιασμός πολιτικών ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα είναι απαραίτητο να περιλαμβάνει την *ανάπτυξη δικτύων συμβουλευτικών υπηρεσιών απασχόλησης και επιχειρηματικότητας* στις γυναίκες. Το συμβουλευτικό/υποστηρικτικό αυτό πλαίσιο, χρειάζεται να ενισχυθεί και για τις γυναίκες επιχειρηματίες και αυτο-απασχολούμενες, καθώς κρίνεται απαραίτητη η στήριξη τέτοιων πρωτοβουλιών, μέσω της αναγνώρισης των ιδιαίτερων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Η στελέχωση, συνεπώς, των δομών αυτών με άτομα εξειδικευμένα και ευαίσθητοποιημένα στα θέματα ισότητας των φύλων είναι αποφασιστικής σημασίας. Έτσι, σκόπιμη κρίνεται η παροχή κινήτρων για τη δημιουργία και στήριξη γυναικείων επιχειρήσεων με την παροχή τεχνογνωσίας σε θέματα σχεδιασμού, υλοποίησης και διαχείρισης και δημιουργία και υποστήριξη δικτύων γυναικείων επιχειρήσεων.

¹⁶⁸ Στο ίδιο, σελ. 62.

¹⁶⁹ Στο ίδιο, σελ. 63-66.

Συμπερασματικά, αν και τα τελευταία χρόνια, παρατηρείται αύξηση της παρουσίας των γυναικών που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά είτε ως εργοδότες είτε ως αυτο-απασχολούμενες, η επιχειρηματική τους δράση είναι μικρότερη συγκριτικά με αυτήν των ανδρών. Ο έρευνες που έχουν διεξαχθεί έχουν καταδείξει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν αρκετές δυσκολίες στη δημιουργία και διατήρηση των επιχειρήσεων. Το γεγονός αυτό οφείλεται σε παράγοντες, όπως το «κακό» επιχειρηματικό περιβάλλον, η επιλογή ειδών και τομέων επιχειρήσεων, οι ελλείψεις στην ενημέρωση/πληροφόρηση, η έλλειψη επαφών και πρόσβασης στη δικτύωση, οι έμφυλες διακρίσεις, η ελλιπής και καθόλου ευέλικτη παροχή υπηρεσιών παιδικής φροντίδας και εξαρτώμενων ατόμων, οι δυσκολίες στην εναρμόνιση των επιχειρηματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων κ.λπ.

Σε γενικές γραμμές, η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών αποτελεί σημαντικό πολιτικό και οικονομικό στόχο και σημαντική παράμετρο στην ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση και την κοινωνική ευημερία. Η χάραξη ορθής και αποτελεσματικής πολιτικής για την ενδυνάμωση των γυναικών και την ενίσχυση της απασχόλησής τους, καθώς και της αύξησης της συμμετοχής σε όλες τις δομές λήψης οικονομικών αποφάσεων χρειάζεται να συνδεθεί στενά και άμεσα με την άρση των διακρίσεων και των εμποδίων που αποτρέπουν τις γυναίκες να αναπτύξουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, καθώς και να εξασφαλιστεί η δυνατότητα των ίσων ευκαιριών απασχόλησης ανάμεσα στα δύο φύλα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αθανασιάδου Χρ., Πετροπούλου Στ. & Μιμίκου Γ. (2001), *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, text at: <http://www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm>
- Allen, I.E., Langowitz, N. & Minniti, M. (2006), *Report on Women and Entrepreneurship*, GEM.
- Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών (2006), *Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010, COM(2006) 92 τελικό*, Βρυξέλλες, 1.3.2006, text at: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2006/com2006_0092el01.pdf
- Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών (2000), *Τοπική δράση για την απασχόληση. Η τοπική διάσταση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση*, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες 7/4/2000, COM(2000) 196 τελικό, text at: http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/com2000_196_el.pdf
- Ανθοπούλου, Θ. (2005), Πολιτισμικές στάσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις για την επιχειρηματικότητα των γυναικών, στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, σελ. 145-164.
- Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Κ.Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2007), *Εγχειρίδιο για το ρόλο ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.
- Bakker I. (2007), *Financing for Gender Equality and the Empowerment of Women: Paradoxes and Possibilities*, EGM/FFGE/2007/BP.1, United Nations, Division for the Advancement of Women, Expert Group Meeting on financing for gender equality and the empowerment of women, Oslo, Norway 4-7 September 2007.
- Barquero, Z. & Vasque A. (1991), *Τοπική ανάπτυξη. Μια στρατηγική για τη δημιουργία απασχόλησης*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. (2001), *Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature*. London, UK: Small Business Service, in: Watkins, D. (Ed.) *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development Brussels, pp. 66-157.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2006), *Πρωτόκολλο Συνεργασίας μεταξύ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του ΥΠΕΣΔΔΑ και των ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΕΒΕΑ και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως προς την Προώθηση Ίσων Ευκαιριών για Άνδρες και Γυναίκες στις Επιχειρήσεις*, text at: <http://www.isotita.gr>
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2005), *Βασικές Προτεραιότητες Ανάπτυξης της Ισότητας των Φύλων Ενόψει της Κατάρτισης του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου Ανάπτυξης 2007-2013 (ΕΣΣΑ)*, text at: <http://www.isotita.gr>
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και οι Άξονες Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)*, text at: <http://www.isotita.gr>
- Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Απασχόληση, Επαγγελματική εξέλιξη, Επιχειρηματικότητα των γυναικών*, text at: <http://www.isotita.gr>

- Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Αρμοδιότητες Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας*, text at: <http://www.isotita.gr>
- Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (2006), *Μνημόνιο Συνεργασίας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του ΥΠΕΣΔΔΑ και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*, text at: <http://www.isotita.gr>
- Department of Trade and Industry (2005), *Small Business Service. Promoting Female Entrepreneurship*, UK.
- Ducheneaut, B.& Orhan, M. (2000), *Les Femmes entrepreneurs en France; Percée des femmes dans un monde construit au masculin*, (Ed.) Séli Arslan SA, Paris.
- EBEA (1994), *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα*, Αθήνα.
- E.C.BIC of Attica (2005), *Έκθεση επιχειρηματικότητας για την περιφέρεια Αττικής*, Κέντρο Επιχειρηματικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης, Αθήνα, Text at: <http://www.keta-attiki.gr/corpsite/manage/assets/ekthesh%20epixeirhmatikothtas%20attikhs%20-%20epikairopoihs2005.pdf>
- Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (ΕΥΣΕΚΤ) (2003), *Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ.*, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, text at: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>
- Elson D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, (UNIFEM 2006).
- Ενιαίο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Νομού Κυκλάδων (χ.χ.), *Ανάπτυξη γυναικείας επιχειρηματικότητας*, Equal/Andromeda, text at: http://www.e-andromeda.gr/Data/paradotea_files/igemoni_gyn_ep.pdf
- Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2005), Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα: «Πεκίνο, 10 χρόνια μετά: αξιολόγηση της προόδου που έχει καταγραφεί στην Ευρώπη και τις αναπτυσσόμενες χώρες στα θέματα της ισότητας ανδρών και γυναικών» (2005/C 221/11).
- ΕΣΥΕ (2006), Έρευνες Εργατικού Δυναμικού (1998-2006).
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007), Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, *Έκθεση για την ισότητα των φύλων – 2007*, Βρυξέλλες, 7.2.2007, COM(2007)49 τελικό, σελ. 6, text at: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_el.pdf
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση*, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, text at: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), *Θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας - η αύξηση της απασχόλησης στην Ευρώπη (Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe)*, Έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, υπό την προεδρία του κ. Wim Kok, text at:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), *100 λέξεις για την ισότητα: Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών*, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

European Commission (2007), *Ten Years of the European Employment Strategy (EES)*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2007), *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies, Employment*, Social Affairs and Equal Opportunities.

European Commission (2007), *Tackling the pay gap between women and men*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, text at:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf

European Commission (2006), *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, text at: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

European Commission (2004), *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, text at:

http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/employment_europe04/employment.pdf

European Commission (2002), *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship. Examples from Europe and other OECD Countries*, Austrian Institute for Small Business Research (IfGH) Vienna.

European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES) (2006), *Activities Report*.

Friedman J. & Weaver C. (1980), *Territory and Function: The evolution of Regional Planning*, University of California Press.

Ιωαννίδης, Σ. (2007), *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007. Επισκόπηση από τη σκοπιά της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας*, Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας IOBE-GEM, Αθήνα.

Ιωαννίδης, Σ. & Τσακανίκας, Α. (2007), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007*, Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας IOBE-GEM, Αθήνα.

Ιωαννίδης, Σ. & Τσακανίκας, Α. (2006), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2005-2006*, IOBE-GEM, Αθήνα.

Karamesini M. (2006), *The Gender Pay Gap in Greece. Origins and Policy Responses*, EGG-SIE-EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.

Καραμεσίνη Μ. (2005), Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως πρόκληση για την πολιτική απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε., στο: Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης (επιμ.), *Εργασία 2005*, Αθήνα: Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Πόρων και Αστικού Περιβάλλοντος, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ.

- Καραμεσίνη Μ. (2001), *Η διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης*, Εισήγηση στο Επιστημονικό Συνέδριο της Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής με θέμα: «Κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση: Νέες προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές μεταρρύθμισης, Κομοτηνή 10-13 Μαΐου 2001.
- Καραμεσίνη Μ. (2000), *Ισότητα των φύλων και εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση*, στο: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων*, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου, ΚΕΘΙ, Αθήνα, σελ. 59-62.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2006), *Ισότητα των φύλων. Ο ρόλος των ανδρών στην εργασία και την οικογένεια. Τάσεις και προβληματισμοί*, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου (Αθήνα, 10-12 Δεκεμβρίου 2006), ΚΕΘΙ, Αθήνα.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003), *Ίση αμοιβή. Προσοχή στο κενό. Μελέτες-Έρευνες*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2002), *Οδηγός καλών πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2000), *Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων*, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου, ΚΕΘΙ, Αθήνα.
- Κορωναίου, Α. (2007), *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.
- Λαμπριανίδης, Λ., Σκορδίλη, Σ. & Καλογερέσης, Θ. (2003), *Επιχειρηματικότητα στην ελληνική ύπαιθρο*, στο: Λαμπριανίδης, Λ. (επιμ.), *Η επιχειρηματικότητα στην ευρωπαϊκή ύπαιθρο*, Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, σελ. 233-266.
- Μαϊστρος, Π. (2000), *Οι αναπτυξιακοί θεσμοί της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Συμβολή στην ιστορική μνήμη*, Εκδόσεις Λιβάνη, Αθήνα.
- Massey D. & Allen J. (1984), *The Geography Matters*, Cambridge University Press.
- Μουσούρου Λ. (1993), *Γυναίκα και Απασχόληση. Δέκα ζητήματα*, Εκδ. Gutenberg, Αθήνα.
- Νάζου, Δ. (χ.χ.), *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα: Παρουσίαση και σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες*, Μελέτη Πανεπιστημίου Αιγαίου, text at:
<http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Μελέτη%20Νάζου.pdf>
- Νίνα-Παζαρζή, Ε. & Γιαννακούρου Μ. (2003), *Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα*, Μελέτη Πανεπιστήμιο Πειραιώς, text at:
http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No_9.pdf
- Ντερμανάκης, Ε.Ν. (2004α), *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, *Στατιστικό Δελτίο 1^ο*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.
- Ντερμανάκης, Ε.Ν. (2004β), *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*, *Στατιστικό Δελτίο 2^ο*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.
- Παναγιωτοπούλου Ρ., Κονιόρδος Σ., Μαράτου-Αλιπράντη Λ. (επιμ.) (2003), *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*, Εκδ. ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Παπαδημητρόπουλος, Χ. (2005), *Μελέτη για την υποστήριξη της Αυτο-απασχόλησης στην περίπτωση των γυναικών, συνοδευόμενη από ρεαλιστικά σενάρια*, Πρόγραμμα ODISSEIA, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

- Παπακωνσταντινίδης Λ. (1998), Σημειώσεις μαθήματος «Δημοτική και Κοινωνική Ανάπτυξη», Στρατηγική της Τοπικής Ανάπτυξης, Τ.Ε.Ι. Καλαμάτας.
- Πετρινώτη Ξ. (2003), Η έρευνα για το φύλο στα Οικονομικά της Εργασίας: Ένας απολογισμός για την Ελλάδα, Εισήγηση στο Συνέδριο: «Το φύλο, τόπος συνάντησης των επιστημών: Ένας πρώτος ελληνικός απολογισμός», Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Μυτιλήνη 11-12/10/2003, text at: http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika_Synedriou/Κείμενο%20Πετρινώτη.pdf
- Πεγκούζας, Α. (2004), Ομιλία για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, Πρακτικά Ημερίδας: *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης* (Β.Ε.Θ. Θεσ/νίκη, 24 Νοεμβρίου 2004), text at: <http://www.regouzas.gr/members/docs//97i3.doc>
- Rubery J. (2003), *More (and better?) jobs for women?: the Employment Task-force report and gender mainstreaming*, November 2003, text at: http://doku.iab.de/grauepap/2003/Berlin2003_Rubery.pdf
- Rubery J., Grimshaw D., Smith M. & Donnelly R. (2006), *The National Reform Programme 2006 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*. Final Report, Equality Unit, European Commission.
- Sciarra S. (2004), *The Evolution of Labour Law (1992-2003). General Report*, Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, text at: europa.eu.int/comm/employment_social/labour Law/docs/generalreport_en.pdf
- Schulze-Böing M. (2003), *Local Employment Policy: Challenge for Local Government Strategy and Practice*, text at: <http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/d1/02/00/DiFUEnglischVersion04.pdf>
- Σκεμπέρη, Δ. (2005), Ομάδες εστιασμένης συζήτησης (focus groups), στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, σελ.165-186.
- Σκορδίλη, Σ. (2005), Ιδιοκτησία και επιχειρηματικότητα στη μεταποίηση, τις υπηρεσίες και το εμπόριο, στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών. Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, σελ. 87-104.
- Στρατηγάκη, Μ. (2005), Εισαγωγικό σημείωμα στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, σελ.13-16.
- Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.) (2005), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα.
- Στρατηγάκη Μ. (2003), Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συμπτώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της ευρωπαϊκής ενοποίησης, στο συλλογικό τόμο: Ρ. Παναγιωτοπούλου, Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*, Εκδ. ΕΚΚΕ, Αθήνα, σελ. 175-188.
- Στρατηγάκη Μ. (2002), Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, στο: *Εργασία 2002. Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις*, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, σελ. 193-203.

- Στρατηγάκη, Μ., Αλιτζόγλου, Ε., Κουτσιβίτου, Α., Λιάπη, Μ. & Σερρέτη, Ν. (2002), *Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις ΜΜΕ και στις μεγάλες επιχειρήσεις*, Μελέτη ΚΕΘΙ, Αθήνα.
- The International Council for Local Environmental Initiatives (ICLEI) (1997), *Indicators for sustainable development "possibilities and Limitations in measuring sustainable development"*.
- United Nations (1995), *Report of the Fourth World Conference on Women*, Beijing 4-15 September 1995.
- Watkins, D. (Ed.) (2001), *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development, Brussels.
- Yannakourou St. (2004), *The Evolution of Labour Law in the European Union: 1992-2003. Country Study on Greece (Final Report)*, Study undertaken for the Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, text at:
europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/ell_el_en.pdf
- Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (2005), *Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008*, text at: <http://www.isotita.gr>
- Ζέης, Θ. & Μηλιώνη, Φ. (επιμ.) (2005), *Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL Α' Κύκλος, Αθήνα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

**CENTRE NATIONAL D' INFORMATION SUR LES
DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CNIDFF) -
ΓΑΛΛΙΑ**

**ΤΟΠΙΚΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ
ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΕΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ**

Béatrice Mauconduit

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

I. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ

II. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

1. Γυναίκες στην απασχόληση
2. Επιχειρηματικότητα και γυναίκες
3. Μέτρα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα

III. ΟΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ

IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

V. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αρχή των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στη Γαλλία είναι νομικά αναγνωρισμένη και κατοχυρωμένη σε όλους τους τομείς και συνιστώσες της κοινωνίας. Ωστόσο, η αρχή αυτή, όσον αφορά στα δικαιώματα και τη μεταχείριση των ανδρών και γυναικών, είναι ακόμα δύσκολο να εφαρμοστεί σε τομείς, όπως η πολιτική, η οικονομία, η αγορά εργασίας, η κοινωνική και οικονομική ζωή. Αυτό συμβαίνει διότι η έννοια του φύλου περιλαμβάνει ένα σύνολο στερεοτύπων, των οποίων παραμένουν δέσμιοι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες.

Οι τοπικές και περιφερειακές διοικήσεις, οι τοπικές υπηρεσίες και άλλοι τοπικοί παράγοντες είναι οι κύριοι φορείς οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Η αποκέντρωση μπορεί να βελτιώσει τη σημασία και την ποιότητα των υπηρεσιών και να ανταποκριθεί στις ανάγκες και τις ευκαιρίες που προσφέρονται στην τοπική οικονομία, ειδικά για τις γυναίκες.

Σήμερα είναι ευρέως γνωστό ότι η ενδυνάμωση σε τοπικό επίπεδο μπορεί όχι μόνο να βελτιώσει την ουσία των κεντρικών πολιτικών, αλλά και να ενισχύσει τη δημοκρατία, τις ίσες ευκαιρίες για όλους και την κοινωνική συνοχή. Η ισότητα των φύλων θα πρέπει να είναι βασικό χαρακτηριστικό για όλες τις πολιτικές που σχετίζονται με την τοπική ανάπτυξη. Καμία τοπική πρωτοβουλία που αποσκοπεί στην απασχόληση δεν μπορεί να είναι επιτυχής, παρά μόνο αν οι γυναίκες συμμετέχουν ενεργά σε αυτή τόσο ως μέτοχοι όσο και ως επωφελούμενες.

Η κατάσταση των γυναικών στη Γαλλία: ενδεικτικοί αριθμοί

ΚΟΙΝΩΝΙΑ	<ul style="list-style-type: none">• Το 51,4 % του γαλλικού πληθυσμού είναι γυναίκες και ισοδυναμεί με τα 31,1 εκατομμύρια των κατοίκων. <p><i>(Πηγή: Insee, Δημογραφικά στοιχεία 01/01/05, προσωρινά δεδομένα)</i></p>
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	<ul style="list-style-type: none">• Οι γυναίκες εκπροσωπούν το 46,2% του εργατικού πληθυσμού.• Το ποσοστό γυναικών εργαζόμενων είναι 63,8%, ενώ των ανδρών 74,9%.• Το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες ανέρχεται στο 56,7%, ενώ για τους άνδρες στο 68,1%.• Το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες είναι 11,1% και για τους άνδρες 9%.• Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 19% των εργατριών, το 76,4% των υπαλλήλων, το 47,9% των μεσαίων επαγγελματιών, το 35,5% των προϊσταμένων και ανώτερων υπαλλήλων και το 12,5% των διευθυντών εταιρειών με 10 ή παραπάνω υπαλλήλους.• Το 30,1 % των γυναικών εργάζεται με μερική απασχόληση έναντι του 5,3% των ανδρών. Οι γυναίκες εκπροσωπούν το 79,1% των μερικώς απασχολούμενων ατόμων.• Ο ετήσιος μέσος όρος αμοιβής των γυναικών είναι κατά 19% χαμηλότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών στον ιδιωτικό και τον

	<p>ημι-δημόσιο τομέα.</p> <p>(Πηγή: Insee, Μελέτη για την Απασχόληση 2004)</p>
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	<ul style="list-style-type: none"> Τα κορίτσια εκπροσωπούν το 39,5% των φοιτητών στα Τεχνολογικά Πανεπιστήμια και Ινστιτούτα, το 41,7% στις τάξεις που προετοιμάζονται για τα διακεκριμένα ινστιτούτα ανώτατης εκπαίδευσης, μετά από εξετάσεις εισαγωγής υψηλού ανταγωνισμού και το 25% στα κολέγια μηχανολογίας. <p>(Πηγή: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας, σχολικό έτος 2003-2004)</p>
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΖΩΗ	<ul style="list-style-type: none"> Οι γυναίκες αποτελούν το 52% των ψηφοφόρων και το 53% των εγγεγραμμένων στους εκλογικούς καταλόγους. Αποτελούν, επίσης, το 12,3% των εκλεγμένων βουλευτών, το 16,9% των γερούσιαστών, το 47,6% των δημοτικών συμβούλων και το 10,9% των δημάρχων. Το 43,6% των γάλλων βουλευτών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο είναι γυναίκες έναντι του 30,3% των άλλων κρατών-μελών της Ευρώπης των 25. <p>(Πηγή: Υπουργείο Εσωτερικών και Κοινοβουλευτικής Ένωσης)</p>
ΕΥΗΜΕΡΙΑ	<ul style="list-style-type: none"> 203.346 εκτρώσεις έγιναν το 2003, συμπεριλαμβανομένου του 38% που ακολούθησε φαρμακευτική αγωγή. <p>Θάνατοι από ενδοοικογενειακή βία:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 γυναίκα πεθαίνει κάθε 4 μέρες, ενώ 1 άνδρας πεθαίνει κάθε 16 μέρες. Το 50% των θυμάτων αυτών είναι γυναίκες που έχουν ήδη υποστεί βία, έναντι του 20% των ανδρών. 1 στις 2 γυναίκες έχουν υποστεί βία που οδήγησε στο θάνατο, έναντι του 1 στους 15 άνδρες. <p>(Πηγή: Drees 2005 και Εθνική απογραφή των βίαιων θανάτων στα ζευγάρια το 2003 και το 2004 - ENSAE Junior Etudes)</p>

Ι. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ

Παρά την ύπαρξη αναγνωρισμένων ίσων πολιτικών δικαιωμάτων μεταξύ των γυναικών και ανδρών, η πολιτική και τα κέντρα λήψης αποφάσεων παραμένουν ανδροκρατούμενα στη Γαλλία. Τα δεδομένα για τα κέντρα λήψης αποφάσεων καταδεικνύουν την πρόοδο και αυξάνουν τη συνειδητοποίηση για την άνιση θέση των γυναικών και των ανδρών στην εξουσία. Μερικά στοιχεία σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, παρατίθενται ακολούθως:

Γυναίκες στην πολιτική

Εκλογές	Σύνολο	Γυναίκες	Ποσοστό γυναικών %
Καντονικές εκλογές (2004)			
Πρόεδροι	99	3	3,0
Αντιπρόεδροι	1 052	132	12,5
Σύμβουλοι	3 966	411	10,4
Δημοτικές εκλογές (2004)			
Πρόεδροι	26	1	3,8
Αντιπρόεδροι	338	126	37,3
Σύμβουλοι	1 880	895	47,6
Συγκλητικές εκλογές (2004)	331	56	16,9
Κοινοβουλευτικές εκλογές (2007)	577	107	18,5

Πηγή: OPFH και Υπουργείο Εσωτερικών, 18/06/2007

Γυναίκες στην τρέχουσα γαλλική κυβέρνηση

Υπάρχουν έντεκα (11) γυναίκες στην κυβέρνηση που εξελέγη το Μάιο του 2007. Οι επτά (7) είναι Υπουργοί σε σύνολο 16 Υπουργών και οι τέσσερις (4) είναι Γενικοί Γραμματείς σε σύνολο δεκατριών (13) Γραμματέων. Τα Υπουργεία που έχουν γυναίκες Υπουργούς είναι τα εξής: Υπουργείο Δικαιοσύνης, Εσωτερικών, Παιδείας και Πολιτισμού (2), Οικονομίας και Οικονομικών, Στέγασης, Υγείας και Αθλητισμού. Οι Γενικοί Γραμματείς είναι Οικολογίας, Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Εξωτερικών Υποθέσεων, Στέγασης, Αλληλεγγύης.

Ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών

Στη Γαλλία έχουν ιδρυθεί κοινοβουλευτικές αντιπροσωπείες για τα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα στην εργασία. Η αντιπροσωπεία της Εθνικής Συνέλευσης ιδρύθηκε σύμφωνα με το Νόμο της 12^{ης} Ιουλίου 1999 και η αντιπροσωπεία της Συγκλήτου ιδρύθηκε σύμφωνα με το Νόμο της 15^{ης} Ιουλίου 1999. Κάθε μία από αυτές αποτελείται από τριάντα έξι (36) μέλη. Τα μέλη τους διορίζονται με τέτοιο τρόπο, ώστε να εξασφαλίζεται η αναλογική αντιπροσώπευση των κοινοβουλευτικών ομάδων και η ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στις (Διακομματικές) Νομοπαρασκευαστικές Επιτροπές. Κυβερνητικά και κοινοβουλευτικά νομοσχέδια παραπέμπονται στο αρμόδιο Γραφείο Συνέλευσης, δηλαδή μία νομοπαρασκευαστική ή ειδική επιτροπή, που σε κάθε περίπτωση συντάσσει μια έκθεση με προτάσεις. Ένα από τα πρώτα καθήκοντά της ήταν καταθέσει τη γνωμάτευσή της για ένα νομοσχέδιο που επιτρέπει την ισότιμη πρόσβαση γυναικών και ανδρών σε αιρετά αξιώματα και θέσεις.

(«Ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και ανδρών στην πολιτική και τα κέντρα λήψης αποφάσεων. Προτάσεις που εφαρμόστηκαν από την Επιτροπή των Υπουργών και το Συμβούλιο της Ευρώπης στις 12 Μαρτίου 2003 και επεξηγηματικό Υπόμνημα»)

II. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

1. Γυναίκες στην απασχόληση

Μελέτες καταδεικνύουν ότι ακόμα και οι γυναίκες ανώτατης μόρφωσης έχουν περισσότερες δυσκολίες πρόσβασης στην απασχόληση από ό,τι οι άνδρες. Έχουν μικρότερη πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης, καθώς και λιγότερες επιλογές στους τομείς των δραστηριοτήτων τους (κάτι που οφείλεται στο σχολικό προσανατολισμό). Οι γυναίκες απασχολούνται περισσότερο σε εργασίες μερικής απασχόλησης και πολύ συχνά σταματούν να εργάζονται, όταν αποκτούν παιδιά. Επίσης, οι γυναίκες με χαμηλά εισοδήματα συνήθως σταματούν να εργάζονται για να φροντίσουν τα παιδιά τους, αντί να δαπανούν χρήματα σε δομές φύλαξης παιδιών.

Στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες:

- Είναι άνεργες σε μεγαλύτερο ποσοστό από τους άνδρες (το 10,4% του ενεργού γυναικείου πληθυσμού ηλικίας 25-49 ετών είναι άνεργο έναντι του 7,7% του ανδρικού, ενώ άνεργο παραμένει το 7,9% του ενεργού γυναικείου πληθυσμού ηλικίας 50-64 ετών έναντι του 6,9% του ανδρικού) (*«Έρευνα για την Απασχόληση 2003»*, INSEE Première αρ. 857)
- Έχουν λιγότερες επιλογές επαγγελματικών δραστηριοτήτων [το 2004, 10 από τις 84 επαγγελματικές ομάδες απασχολούσαν περισσότερες από τις μισές εργαζόμενες γυναίκες (51,6%)]. (*«Πρώτες Εκθέσεις: Πρώτες Πληροφορίες για την πρόσβαση των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα: η μακρά πορεία προς την επαγγελματική ισότητα»* αρ. 31.2, Ιούλιος 2004, του M. Okba, Dares - Έρευνα για την απασχόληση INSEE).
- Έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης:
 - μόνο το 12,2% των γυναικών κατέχει διευθυντική θέση σε εταιρείες (*«Άνδρες και γυναίκες μαζί - Ένα πλεονέκτημα: βελτιστοποίηση της απόδοσης της επιχείρησης μέσω της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών»*, CD-ROM της Περιφερειακής Αντιπροσωπείας της Aquitaine για τα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα, 2003),
 - το 15,6% των γυναικών είναι μηχανικοί ή τεχνικοί προϊστάμενοι (*«Έρευνα για την απασχόληση Μάρτιος 2002»*, INSEE Première αρ. 857, Anne-Therèse Aerts et Jean-François Bigot, Τμήμα Απασχόλησης, INSEE, Ιούλιος 2002). Παρόλο που οι γυναίκες έχουν καλύτερες επιδόσεις στο σχολείο από τους άνδρες, μόνο το 23% των νεαρών γυναικών εγγράφεται σε σχολές μηχανικών (*«Άνδρες και γυναίκες μαζί - Ένα πλεονέκτημα: βελτιστοποίηση της απόδοσης της*

επιχείρησης μέσω της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών», CD-ROM της Περιφερειακής Αντιπροσωπείας της Aquitaine για τα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα , 2003),

- το 27% των γυναικών είναι προϊστάμενες σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα. Σε δέκα (10) χρόνια ο αριθμός των προϊστάμενων γυναικών αυξήθηκε κατά 54%. Παρόλα αυτά, δύο (2) στους τρεις (3) προϊσταμένους εταιρειών είναι άνδρες (*«Έρευνα για την απασχόληση, Μάρτιος 2002», INSEE Première αρ. 857, Anne-Therèse Aerts et Jean-François Bigot, Τμήμα Απασχόλησης, INSEE, Ιούλιος 2002),*
- οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 58% των υπαλλήλων στους τρεις (3) τομείς του δημοσίου, αλλά μόνο το 12,1% εργάζεται σε διευθυντικές θέσεις (*Στην 3^η Έκθεση της Επιτροπής καθοδήγησης για την ίση πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών στις ανώτερες βαθμίδες του δημόσιου τομέα που παρουσιάστηκε στις 20 Σεπτεμβρίου 2005, «Vouloir l'égalité»)*
- Έχουν χαμηλότερους μισθούς. Το Μάρτιο του 2002 ο μέσος μισθός των γυναικών ήταν κατά 21% χαμηλότερος από αυτόν των ανδρών (κατά μέσο όρο). Αυτό εξηγεί το γεγονός ότι οι γυναίκες εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης και ότι δεν συνεχίζουν την καριέρα τους. Κατά το πρώτο τρίτο του έτους 2003, από τα 4.024.000 άτομα που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, τα 717.000 ήταν άνδρες και τα 3.307.000 γυναίκες. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 82,2% των μερικώς απασχολούμενων υπαλλήλων και οι άνδρες το 17,8% (*Στην «Έρευνα για την απασχόληση του 1^{ου} τριμήνου 2003», INSEE Ιούλιος 2003*). Σημαντική είναι η μελέτη που διεξήχθη από το Ινστιτούτο INSEE το Μάρτιο του 2002, η οποία έδειξε ότι περισσότερο από το ένα τέταρτο των γυναικών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης θα προτιμούσαν να απασχολούνται περισσότερες ώρες. Η μισθολογική διαφορά από τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης είναι κατά μέσο όρο 12% (*Πηγή: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, 2003*).
- Εκπροσωπούν το 80% των εργαζομένων με πολύ χαμηλά εισοδήματα (λιγότερο ή ίσο με το ποσό των 650€ το μήνα) (*«Οι ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών: οι παράγοντες εργασιακής ανασφάλειας», των Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie Thérèse Letablier, Dominique Méda, Françoise Nallet; Sophie Ponthieux, Françoise Vouillot, Έκθεση επιδοθείσα στη Nicole Ameline, Υπουργό Ισότητας, 3 Μαρτίου 2005*).

2. Γυναίκες και Επιχειρηματικότητα

Παρόλο που ο αριθμός των γυναικών και ανδρών που θα επιθυμούσαν να δημιουργήσουν μια επιχείρηση είναι ίδιος, εντούτοις μόνο το 29,8% των επιχειρηματιών είναι γυναίκες. Η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων εξακολουθεί να υπάρχει, μολονότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών προσεγγίζει με αργούς ρυθμούς το αντίστοιχο των ανδρών (63,8% έναντι 74,5 %).¹⁷⁰

Δημιουργία επιχείρησης στη Γαλλία

- 1 εκατομμύριο νέες επιχειρήσεις δημιουργήθηκαν σε 5 χρόνια σύμφωνα με τα αρχεία του 2006.
- 233.000 νέες επιχειρήσεις το 2006, παρουσίασαν αύξηση 4% σε σχέση με το 2005.
- Το 32% των νέων αυτών επιχειρήσεων ξεκινούν χωρίς υπαλλήλους, αλλά ύστερα από 3 χρόνια, το 50% αυτών έχει 2,6 υπαλλήλους.
- Το 88% των Γάλλων επιχειρηματιών είναι ευχαριστημένο από την επιχείρησή τους, τρία χρόνια μετά τη δημιουργία της.
- 16 νέες εταιρείες δημιουργούνται, ενώ την ίδια στιγμή 10 κλείνουν.¹⁷¹

Ενθαρρυντικά ποσοστά

- *Δημιουργία μεταποιητικών επιχειρήσεων από γυναίκες*

Ενθαρρυντικά παραδείγματα καταδεικνύουν ότι παρατηρείται μια οικονομική αλλαγή και ότι οι γυναίκες σημειώνουν ιδιαίτερη πρόοδο. Οι γυναίκες επιχειρηματίες, των οποίων ο αριθμός ήταν περιορισμένος πριν από 20 χρόνια, συνιστούν σήμερα μια αξιόλογη οικονομική και κοινωνική δύναμη.

- Το 29,8 % των επιχειρήσεων διοικείται από γυναίκες.¹⁷²
- Οι γυναίκες προτιμούν την οργάνωση σε συντεχνίες περισσότερο από τους άνδρες (30% έναντι 21%).¹⁷³
- Τα είδη των μεταποιητικών επιχειρήσεων είναι τα ακόλουθα:

Αγορά μιας	Κληρονομιά, δωρεά	Μίσθωση-διοίκηση	Μεταποίηση από
------------	-------------------	------------------	----------------

¹⁷⁰ INSEE, Έρευνα για την Απασχόληση 2005

¹⁷¹ Τελετή έναρξης της Έκθεσης επιχειρηματιών στο Palais des Congrès, στο Παρίσι, 31 Ιανουαρίου 2007.

¹⁷² «Η γυναικεία επιχειρηματικότητα, παράγοντας-κλειδί για την ανάπτυξη και την απασχόληση» της Catherine Vautrin, Υπουργός αρμόδιος για θέματα κοινωνικής συνοχής και ισότητας, Περιοδικό Initiatives magazine et le Nouvel Entrepreneur, Ιούνιος 2006, τεύχος 47.

¹⁷³ Insee, έρευνα SINE 2002.

	εταιρείας			το συνέταιρο
Γυναίκες	20	1,8	5,4	7,5
Άνδρες	18	1,7	5,2	0,7

↳ Η διαφορά ανδρών/γυναικών προέρχεται κυρίως από τη μεταποίηση το συνέταιρο.

- *Κίνητρα δημιουργίας επιχείρησης για τις γυναίκες*

Σε ερώτηση γιατί δημιούργησαν επιχείρηση, η απάντηση των γυναικών πάντα σχετιζόταν με την ανάγκη για δραστηριοποίηση, για πλήρη συμμετοχή και αναγνώριση. Οι γυναίκες επιθυμούν να είναι αυτόνομες στη διεκπεραίωση του έργου τους, το οποίο ακόμα και αν έχει οικονομικό σκοπό, συμβάλλει στην ισορροπία και την ολοκλήρωσή τους.

Η αιτία δημιουργίας μιας επιχείρησης συνήθως προέρχεται από προσωπικές περιστάσεις και πολύ συχνά σχετίζεται με την ανεργία. Μετά από ανεπιτυχείς προσπάθειες εύρεσης εργασίας, η ανάγκη για χρήματα και για μια αμειβόμενη εργασία ενεργοποιεί τις γυναίκες να δημιουργήσουν τη δική τους δουλειά ή εταιρεία. Η δημιουργία μιας δικής τους επιχείρησης λειτουργεί ουσιαστικά ως εναλλακτική λύση στην ανεργία.

- Μία στις 4 γυναίκες που ξεκίνησε μια επιχείρηση ήταν άνεργη.
- Ένα στα 10 άτομα που ξεκίνησαν μια επιχείρηση ήταν άνεργα.¹⁷⁴

Για τις άνεργες γυναίκες το κίνητρο δεν είναι μόνο το πρόβλημα εύρεσης εργασίας, αλλά μπορεί να είναι και η απόρριψη των επικρατούσων συνθηκών: χαμηλά εισοδήματα ή απουσία προοπτικών για καριέρα –η γνωστή «γυάλινη οροφή»– σε εταιρείες, όπου οι δυνατότητες εξέλιξης προσφέρονται κυρίως στους άνδρες.

- Το 2005, το ποσοστό των άνεργων γυναικών ήταν υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών, παρόλο που υπήρξε μια μικρή μείωση για τις γυναίκες, ενώ παρέμεινε σταθερό για τους άνδρες (10,9 % και 9 %).
- Σε όλους τους τομείς, οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο από τους άνδρες με καθεστώς μερικής απασχόλησης, καθώς και με συμβάσεις μικρής διάρκειας (8,7% έναντι 5,3%), ως εκπαιδευόμενες και με συμβάσεις για κοινωνικά ευπαθείς ομάδες (2,2% έναντι 1,4 %). Εξαιρέσεις παρατηρούνται στα έργα και τις μαθητείες μικρής διάρκειας, όπου οι άνδρες είναι πιο σημαντικοί.

¹⁷⁴ «30% των νέων δημιουργών επιχειρήσεων είναι γυναίκες», έρευνα SINE και απογραφή του πληθυσμού 1999, INSEE, τεύχος 887, Μάρτιος 2003.

- Η εργασία μερικής απασχόλησης αφορά κυρίως στις γυναίκες. Το 2005, το 30,8 % των εργαζόμενων γυναικών απασχολούνταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης έναντι του 5,7% των ανδρών. Το ποσοστό των γυναικών που εργαζόταν με μερική απασχόληση αυξήθηκε το 2005 σε σύγκριση με το 2004 (82,1% αντί για 79,1%). Οι γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση αναζητούν 4 φορές περισσότερο μια εργασία πλήρους απασχόλησης σε σύγκριση με τους άνδρες (969.000 γυναίκες έναντι 262.000 ανδρών).
- Το 2005, η διαφορά στο εισόδημα μεταξύ ανδρών και γυναικών υπολογίστηκε κατά μέσο όρο εισοδήματος μικρότερο κατά 19%. Η διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι μικρότερη στο δημόσιο τομέα από τον ιδιωτικό: το 2004 ήταν κατά 13,8% στο δημόσιο και κατά 19,3% στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, ανεξάρτητα από τον τομέα, η διαφορά είναι ακόμα πιο σημαντική στους προϊσταμένους.¹⁷⁵

- *Τομείς δράσης των γυναικών επιχειρηματιών*

- Οι γυναίκες δημιουργούν ή μεταποιοούν κατά 41% στον τομέα παροχής υπηρεσιών (παροχή υπηρεσιών σε ανθρώπους, υγεία/εκπαίδευση και ιδίως παροχή υπηρεσιών σε εταιρείες). Αυτό θα μπορούσε να ληφθεί αρνητικά, αν και λαμβάνοντας υπόψη τη γήρανση του πληθυσμού στις Ευρωπαϊκές χώρες, οι εξατομικευμένες υπηρεσίες φαίνεται ότι έχουν καλές προοπτικές.
- Το 50 % των επιχειρήσεων αυτών ανήκει στον τομέα του εμπορίου.
- Αυτές οι δραστηριότητες είναι περισσότερο προσανατολισμένες σε ιδιώτες πελάτες (76%) και σε ντόπιους, σε αντίθεση με τους άνδρες οι οποίοι εκπροσωπούνται περισσότερο σε δουλειές μεταξύ των επιχειρήσεων (39%).¹⁷⁶

- *Τα οικονομικά οφέλη από τη γυναικεία επιχειρηματικότητα*

Οι γυναίκες, προκειμένου να δημιουργήσουν τη δική τους εταιρεία, δεν υπολογίζουν με όρους κερδών και επενδύσεων. Έχουν ως αφετηρία κάποια πραγματική τους ανάγκη που, κατά τη γνώμη τους, δεν ικανοποιείται και –συνήθως– είναι η κοινωνική αξίωση. Επιπλέον, έχουν επιδείξει ένα δυναμικό τρόπο εργασίας, παρέχοντας και δημιουργώντας υπηρεσίες που δεν υπήρχαν.

¹⁷⁵ INSEE, Έρευνα για την απασχόληση 2005.

¹⁷⁶ «Άνδρες και γυναίκες (νέοι δημιουργοί και εξαγορά επιχειρήσεων)» – Ιούλιος 2005, πηγή INSEE / Panel SINE 2002 – επεξεργασία APCE.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες γνωρίζουν καλά τις υπάρχουσες δυσκολίες και εμπόδια και για το λόγο αυτό, είναι πρόθυμες να μοιραστούν τις εμπειρίες τους και να συνεργαστούν, προκειμένου να αποφύγουν τα προβλήματα. Η είσοδος των γυναικών στην επιχειρηματικότητα είναι σημαντική για την εξέλιξη και την πρόοδο των κοινωνιών.

- *Μικρές εταιρείες*

- Το 64% των νέων γυναικών διευθυντριών σε εταιρείες επιθυμούν πρώτα από όλα να δημιουργήσουν τη δική τους δουλειά, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών φτάνει μόλις το 50%.
- Οι εταιρείες που δημιούργησαν ή ανέλαβαν είναι μικρότερες στην αρχή: Ο μέσος όρος υπαλλήλων είναι 0,65 για τις εταιρείες που δημιουργήθηκαν από γυναίκες και 1,06 για τις νέες εταιρείες που ιδρύθηκαν από άνδρες.
- Τρεισήμισι χρόνια μετά τη δημιουργία των επιχειρήσεων, το 71% των γυναικών επιχειρηματιών δεν έχει υπαλλήλους έναντι του 59% των ανδρών. Η διαφορά αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου.
- Το 65% των εταιρειών που έχουν δημιουργηθεί από γυναίκες είναι ατομικές (το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 52%).¹⁷⁷

- *Βελτίωση των ποσοτικών δεδομένων για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα με σκοπό να υπερνικηθούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες*

Τη σημερινή εποχή δεν υπάρχει καμία μέθοδος που να προσδιορίζει το φύλο των Γάλλων επιχειρηματιών. Δεν υπάρχει σχεδόν καμιά μελέτη σχετικά με το φύλο των επιχειρηματιών, η οποία θα μπορούσε να δώσει μια καλή εικόνα για το ακριβές μέγεθος της επένδυσης των γυναικών στην επιχειρηματικότητα.

Ωστόσο, σε ατομικές εταιρείες εμποροβιομηχανικών υπηρεσιών, το φύλο προσδιορίζεται σαφώς στη βάση δεδομένων SIRENE. Αυτές οι πληροφορίες υπάρχουν ενδεχομένως και στις εταιρείες SARL και EURL, καθώς τα στοιχεία του ιδιοκτήτη και του διοικητικού προσωπικού είναι γνωστά. Επίσης, τα στοιχεία αυτά είναι διαθέσιμα στους διοικητικούς υπαλλήλους, όμως δεν υπάρχει κάποια γενική σύνοψη ούτε σε επίπεδο υπαλλήλων ούτε και σε εθνικό επίπεδο.

Αυτό είναι ένα σημαντικό στοίχημα γιατί δεν υπάρχει αναγνώριση χωρίς γνώση. Η έλλειψη αναγνώρισης των γυναικών επιχειρηματιών είναι μία από τις

¹⁷⁷ « Les hommes et les femmes – créations pures et reprises », juillet 2005, Source INSEE/Panel SINE 2002, traitement APCE

σημαντικότερες αιτίες των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν: χρηματοδότηση, πρόσβαση στις αγορές, πρόσβαση στα δίκτυα...

☞ *Κρίνεται απαραίτητο να αναπτυχθεί ένα στατιστικό σύστημα που να συντονίζεται τόσο από το δημόσιο όσο και από τον ιδιωτικό τομέα, με σκοπό τη δημιουργία μελετών για το φύλο, οι οποίες να δημοσιεύονται.*

Το δίκτυο CIDFF έχει ήδη αναπτύξει ένα στατιστικό εργαλείο στο οποίο μπορεί να εγγραφεί το κοινό. Η χρήση αυτού του εργαλείου σε συνεργασία με διάφορους τοπικούς φορείς μπορεί να προσφέρει χρήσιμα δεδομένα για το φύλο.

3. Μέτρα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα

FGIF: Στη Γαλλία, το 1989, το FGIF (Ταμείο για πρωτοβουλίες γυναικών) δημιουργήθηκε με πρωτοβουλία της Γραμματείας για τα δικαιώματα των γυναικών, με σκοπό να προωθήσει τη χρηματοδότηση των γυναικών επιχειρηματιών. Αυτή η πρωτοβουλία δείχνει ότι ένα συγκεκριμένο μέτρο υπέρ των γυναικών επιχειρηματιών μπορεί να είναι εφικτό χωρίς να έρχεται σε αντίθεση με την αρχή των ίσων ευκαιριών. Το FGIF θεωρείται από τα ευρωπαϊκά ινστιτούτα ως η πιο σημαντική πρακτική προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ωστόσο, ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών που αποδέχεται αυτή τη βοήθεια παραμένει ακόμα περιορισμένος.

- Το FGIF στοχεύει σε γυναίκες που επιθυμούν να δημιουργήσουν, να αναλάβουν ή να αναπτύξουν μια επιχείρηση, χωρίς κανένα περιορισμό ως προς τον τομέα ή το νομικό καθεστώς της εταιρείας.
- Το FGIF δίνει ελάχιστο δάνειο 5.000 €. Μέχρι τα 38.112 € η μέγιστη εγγύηση φτάνει το 70% και περιορίζεται στις 27.000 €.
- Τα δάνεια έχουν εγγύηση για ένα διάστημα από 2 έως 7 χρόνια.
- Τα εγγυημένα δάνεια από το FGIF χρηματοδοτούν τις ανάγκες για επενδύσεις ή συναλλαγές, αλλά μόνο για σύντομο χρονικό διάστημα.
- Η εταιρεία θα πρέπει να υφίσταται για τουλάχιστον 5 χρόνια, ώστε να είναι σε θέση να λάβει την εγγύηση για την ανάπτυξη μιας εταιρείας.
- Το δάνειο δεν μπορεί να χορηγηθεί από την τράπεζα πριν η εγγύηση του FGIF γίνει αποδεκτή από την επιτροπή επιλογής. Σε αντίθετη περίπτωση, η εγγύηση δεν μπορεί να επιδοθεί.

CLEFE: Ο τοπικός σύλλογος αποταμίευσης για γυναίκες επιχειρηματίες (Clubs locaux d'Épargne pour les femmes qui Entreprennent) είναι ένα οικονομικό εργαλείο για τις γυναίκες αυτές και αφορά στις επιχειρήσεις που έχουν ιδρυθεί και διοικούνται

από γυναίκες. Οι σύλλογοι του τύπου CLEFE ιδρύονται από μια ομάδα ανθρώπων που αποταμιεύουν χρήματα για κάποιους μήνες. Το ποσό που αποταμιεύεται χορηγείται ως δάνειο σε μια ανερχόμενη επιχειρηματία, προκειμένου να τη βοηθήσει να δημιουργήσει μια επιχείρηση ή να συμβάλει στην καλύτερη λειτουργία και εξέλιξή της. Η ανερχόμενη επιχειρηματίας θα εξοφλήσει το δάνειο με το μικτότερο επιτόκιο στο χρονικό διάστημα που έχει συμφωνηθεί. Το πρόσωπο που επωφελείται από το δάνειο μπορεί, εάν επιθυμεί, να λάβει ενίσχυση από αποταμιευτικούς ομίλους. Όταν το δάνειο εξοφληθεί πλήρως, το επιστρεφόμενο ποσό δίνεται ως δάνειο σε άλλη ανερχόμενη επιχειρηματία.

Το CLEFE αποτελεί λύση στην τωρινή περιορισμένη διάθεση χρηματοδότησης γυναικείων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, μεσολαβώντας με προσωπικές πρωτοβουλίες. Πρόκειται για ένα απλό εργαλείο που εστιάζει στην αλληλεγγύη και βασίζεται στην αρχή της εγγύτητας.

III. ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

- Σε τοπικό επίπεδο υπάρχουν δυνατότητες για δημιουργία επιχείρησης σε πολλούς τομείς: σε υπηρεσίες που σχετίζονται με τον τουρισμό και τις μεταφορές, τον κοινωνικό τομέα, όπως βοήθεια στο σπίτι και φροντίδα παιδιών, τον περιβαλλοντικό τομέα, τον κατασκευαστικό τομέα και το εμπόριο τοπικών προϊόντων και άλλων αγαθών, την ανάπτυξη του στεγαστικού τομέα, της ασφάλειας, του πολιτισμού και του αθλητισμού. Οι δυνατότητες είναι τεράστιες.
- Η εκπαίδευση και η επιμόρφωση οργανώνονται, αναπτύσσονται και παρέχονται ιδιαίτερα σε τοπικό επίπεδο.
- Τέλος, σε τοπικό επίπεδο παρέχονται υπηρεσίες που συμβάλλουν στην επανένταξη των πιο κοινωνικά ευπαθών ομάδων.

Κύριοι φορείς που υποστηρίζουν την απασχόληση σε τοπικό επίπεδο:

- Τοπικές και περιφερειακές αρχές: είναι απαραίτητες για τη δημιουργία ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για τη δημιουργία μιας επιχείρησης και για τη διασφάλιση ότι όλες οι τοπικές υπηρεσίες λειτουργούν υποστηρικτικά στην απασχόληση. Όμως, όπως οι κυβερνήσεις, έτσι και οι τοπικές και περιφερειακές αρχές δεν μπορούν να λειτουργούν στο κενό και για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητη η συμμετοχή και των υπόλοιπων τοπικών παραγόντων.
- Οι δημόσιες υπηρεσίες που σχετίζονται με την απασχόληση μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στο να συνδυάσουν τις τοπικές αγορές εργασίας με τις τοπικές εργασιακές ανάγκες.
- Οι εκπαιδευτικοί και επιμορφωτικοί οργανισμοί μπορούν να βοηθήσουν τους ανέργους και τους εργαζομένους, να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους, παρέχοντας εκπαίδευση και δια βίου επιμόρφωση σε όλους.
- Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να έχουν σημαντικό μερίδιο στην ενίσχυση της προσαρμοστικότητας και των ίσων ευκαιριών του εργατικού δυναμικού και στην παρότρυνση της δημιουργίας τοπικών συμπράξεων.
- Οι επιχειρήσεις, με τη διπλή τους ιδιότητα ως εργοδότες και ως κοινωνικοί εταίροι, μπορούν να συνεισφέρουν ουσιαστικά, προσφέροντας θέσεις εργασίας και ενθαρρύνοντας άλλους τοπικούς εταίρους να επεκτείνουν τη συνεισφορά τους στη βελτίωση της απασχόλησης.

- Οι εθελοντικές οργανώσεις και οι οργανώσεις του Τρίτου Συστήματος, ως εργοδότες αλλά και υπερασπιστές των πολιτών και των κοινωνικών ομάδων, μπορούν να ενισχύσουν περαιτέρω την τοπική συμμετοχή.

Υπηρεσίες από τα τοπικά πληροφοριακά κέντρα του CIDFF

Οι 115 τοπικές ενώσεις (CIDFF) είναι πιστοποιημένες από την Πολιτεία και αποτελούν μέλη ενός εθνικού καταστατικού δεοντολογίας που υιοθετήθηκε το Φεβρουάριο του 1997. Αυτά τα τοπικά κέντρα λειτουργούν σε όλη τη Γαλλία, μέσω 1169 σημείων πληροφόρησης εγκατεστημένα σε ποικίλα περιβάλλοντα: **σε αστικές, ημι-αστικές, αγροτικές και κοινωνικά ανισομερείς περιοχές.**

Στο πλαίσιο ενδιαφέροντος γενικού σχεδιασμού που ανατίθεται από την Πολιτεία, το δίκτυο CIDFF με την εμπλοκή ομάδων ποικίλων ιδιοτήτων (νομικό προσωπικό, σύμβουλοι απασχόλησης, επιμόρφωσης, επιχειρηματικότητας, ίσων ευκαιριών, οικογένειας, μεσολάβησης, κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, κ.λπ.) **πληροφορεί, προσανατολίζει και παρέχει βοήθεια** σε γυναίκες και στο ευρύ κοινό. Η πληροφορία που παρέχεται είναι **πλήρης, εμπιστευτική και δωρεάν.**

Οι τομείς αρμοδιότητας είναι: νομική συμβουλευτική, καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, θέματα μητρότητας και πατρότητας, οικογενειακή ζωή, διαμεσολάβηση, απασχόληση, επαγγελματικός προσανατολισμός και επιμόρφωση, δημιουργία επαγγέλματος/επιχείρησης, σεξουαλικότητα και υγεία με παιδαγωγικές μεθόδους που παρέχουν στις γυναίκες τα απαραίτητα εφόδια να αποκτήσουν τη δική τους προσωπική, οικονομική και κοινωνική αυτονομία.

Κάθε χρόνο, το CIDFF υποδέχεται 361.604 άτομα στα γραφεία του και επεξεργάζεται περισσότερες από 661.682 αιτήσεις για πληροφόρηση. Λειτουργεί σε στενή συνεργασία με τις τοπικές αρχές, την κυβέρνηση και διάφορους τοπικούς συλλόγους. Επίσης, διατηρεί προνομιακές σχέσεις με περιφερειακούς αντιπροσώπους και επίσημους εκπροσώπους σε περιφερειακό επίπεδο που είναι υπεύθυνοι για τα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα των φύλων. Μετά από ανάλυση του περιβάλλοντος σε τοπικό επίπεδο, της κατάστασης των γυναικών και των αιτημάτων τους και σε συμφωνία με τις πολιτικές που προάγονται από την Υπηρεσία για τα δικαιώματα των γυναικών, το CIDFF ασχολείται για περισσότερο από 15 χρόνια με το θέμα της δημιουργίας επιχείρησης.

Σήμερα, το 63% των ενώσεων του CIDFF ασχολείται με την επιχειρηματικότητα. Ανάλογα με την περιοχή, το CIDFF προσαρμόζει τις παρεμβάσεις του για να ανταποκριθεί με τον καλύτερο τρόπο στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον επαγγελματικό κυρίως τομέα: συμβουλευτική,

ενδυνάμωση, επαγγελματική επιμόρφωση, επιχειρηματικότητα, κ.λπ. Παραδείγματα εργαλείων και δράσεων που αναπτύσσονται από το δίκτυο CNIDFF για να υποστηρίξουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι τα ακόλουθα:

- Ενδυνάμωση ομάδων γυναικών για τη δημιουργία επιχειρήσεων τροφοδοσίας,
- οργάνωση συνεδρίων, με θέμα τη «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα»,
- δημιουργία κέντρων τεκμηρίωσης σχετικά με τη δημιουργία επιχείρησης σε μια συγκεκριμένη περιοχή,
- διοργάνωση «προγευμάτων» σχετικά με τη δημιουργία επιχείρησης με τοπικούς φορείς και οικονομικούς παράγοντες,
- ανάπτυξη κοινοπραξιών,
- δημιουργία ενός οδηγού σχετικού με τη θεματική της εξισορρόπησης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με ειδική ενότητα για τη στήριξη των γυναικών επιχειρηματιών,
- εφαρμογή μιας μεθοδολογίας που παρέχει τη δυνατότητα διαμόρφωσης του επαγγελματικού σχεδιασμού από τη σκοπιά της επιχειρηματικότητας και της απασχόλησης, κ.λπ.

Τα πολλαπλά πεδία δράσης δίνουν τη δυνατότητα μιας ατομικής ενδυνάμωσης, μέσω μιας καθολικής προσέγγισης:

- Βοήθεια στην απόκτηση αυτοπεποίθησης και επίγνωσης ως προς την ικανότητα διαχείρισης ενός έργου μέχρι τη διεκπεραίωσή του μέσω ψυχολογικής στήριξης,
- νομική βοήθεια σχετικά με τη συζυγική κατάσταση,
- οικογενειακή συμβουλευτική για τη θεώρηση του έργου από τη σκοπιά της οικογένειας,
- συμβουλές για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Όλα αυτά τα εμπόδια λαμβάνονται υπόψη στη συμβουλευτική για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Στο CIDFF, λαμβάνεται υπόψη, επίσης, η δημιουργία όλων των έργων ανεξάρτητα από το στάδιο ωρίμανσης. Η ενδυνάμωση που προσφέρεται από το CIDFF δίνει την απαραίτητη ευελιξία στις απαιτήσεις για τους ρυθμούς, τη διάρκεια και τα διαφορετικά βήματα διαχείρισης του έργου. Το πιο σημαντικό ζήτημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι ο χρόνος (έρευνα και έκθεση του CIDFF από τον Απρίλιο του 2007), καθώς ο χρόνος ωρίμανσής του αποτελεί απαραίτητο παράγοντα για την αντιμετώπιση ενδεχόμενων προβλημάτων.

IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σε όλες τις περιφέρειες της Γαλλίας αποστάλθηκαν ερωτηματολόγια σε γυναίκες επιχειρηματίες ή ελεύθερες επαγγελματίες με την επιμέλεια του CIDFF, με στόχο τη συλλογή δεδομένων για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και την τοπική ανάπτυξη. Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται σε αυτή την έκθεση δεν είναι αντιπροσωπευτικά ούτε για το σύνολο της Γαλλίας ούτε για τις σχετικές περιφέρειες. Επιπλέον, θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα αναζητήθηκαν από τα κέντρα πληροφόρησης γυναικών του CIDFF.

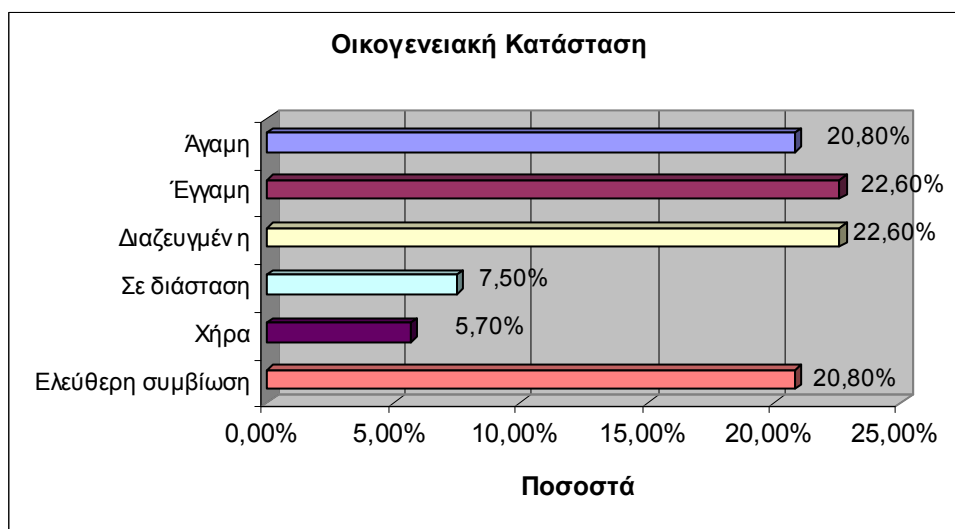
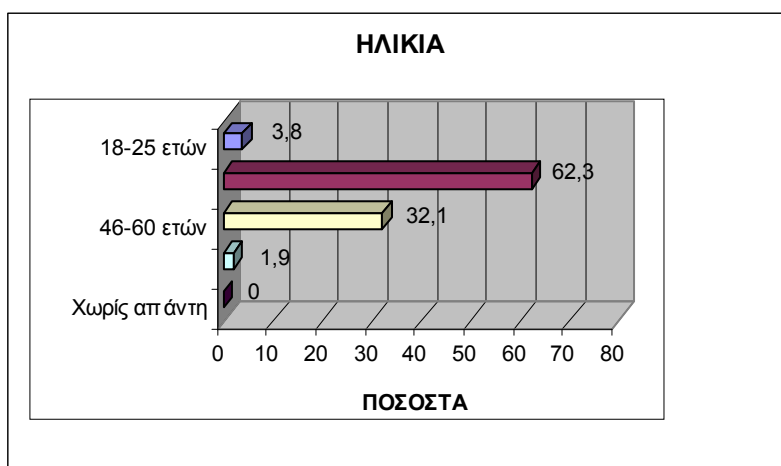
Συνολικά, η ανάλυση της γαλλικής γυναικείας επιχειρηματικότητας βασίζεται σε ένα δείγμα 53 ερωτώμενων. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε 26 περιφέρειες της Γαλλίας μέσω του CIDFF, αλλά οι απαντήσεις τελικά προέρχονται από 11 περιφέρειες (Rhône-Alpes, Corse, Bretagne, Aquitaine, Languedoc Roussillon, PACA, Pays de la Loire, Midi-Pyrénées, Franche Comté, Champagne Ardenne, Ile de France).

Οι απαντήσεις διαφέρουν και εξαρτώνται από την περιφέρεια που οι γυναίκες επιχειρηματίες ζουν και εργάζονται. Οι δημόσιες υπηρεσίες και οι τοπικοί μηχανισμοί που παρέχονται από τις περιφέρειες είναι ποικίλοι. Αυτό εξηγεί τους λόγους που σε μερικές περιφέρειες οι γυναίκες επιχειρηματίες εκφράζουν την ικανοποίησή τους για τις υπηρεσίες που παρέχονται σε τοπικό επίπεδο, ενώ σε άλλες επισημαίνουν την ανεπάρκεια υπηρεσιών και βοήθειας τόσο προς αυτές όσο και προς τις ελεύθερες επαγγελματίες.

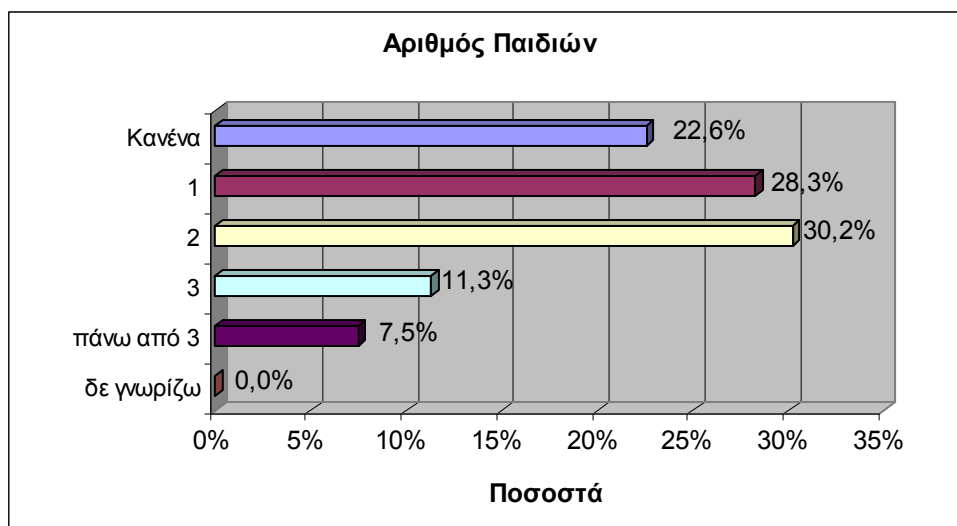


Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Το δείγμα κατανεμήθηκε ως προς την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό παιδιών και το επάγγελμα.



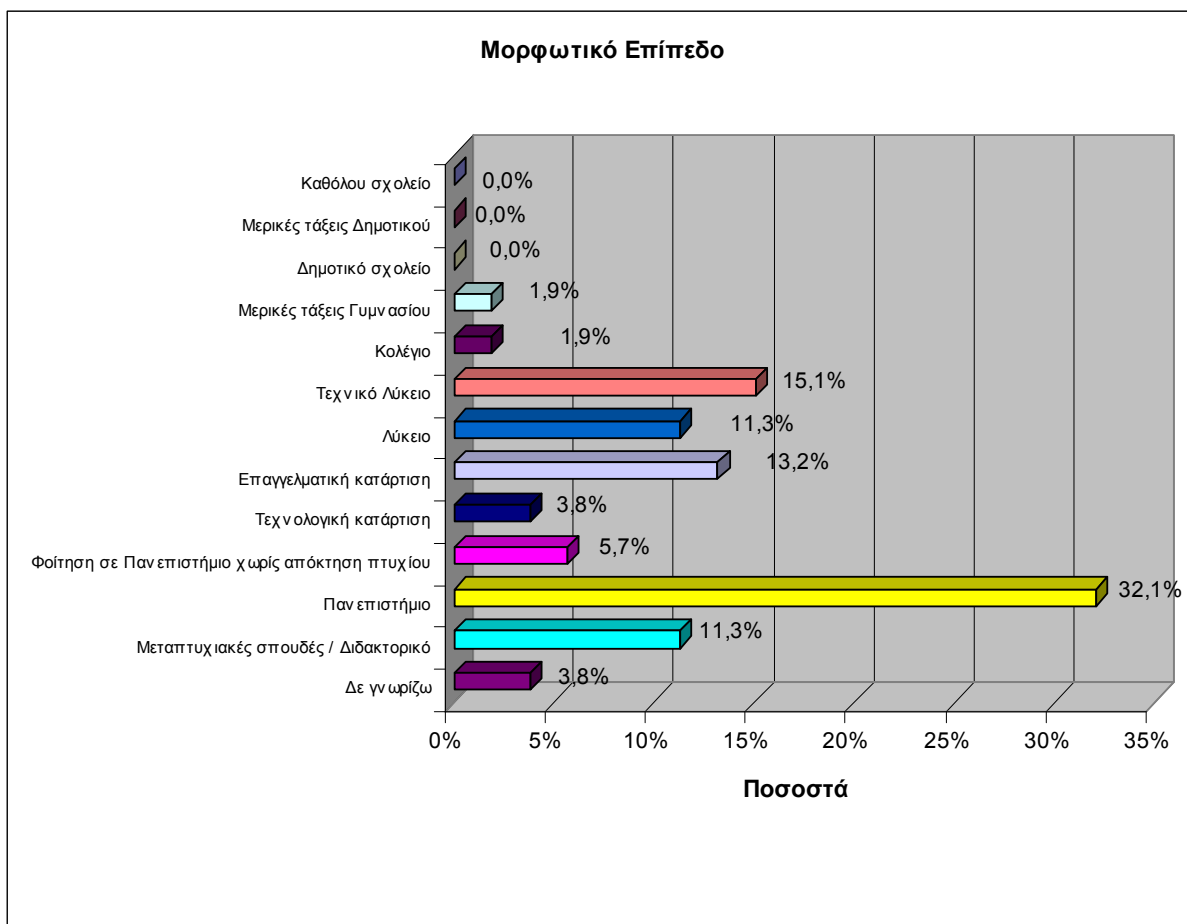
Στην έρευνα αυτή, οι περισσότερες ερωτώμενες (62%) είναι από 26 έως 45 ετών και ζουν μόνες τους (20,8% άγαμες, 22,6% διαζευγμένες) ή με τους συζύγους τους (22,6% έγγαμες, 20,8% συζούν με τους συντρόφους τους).



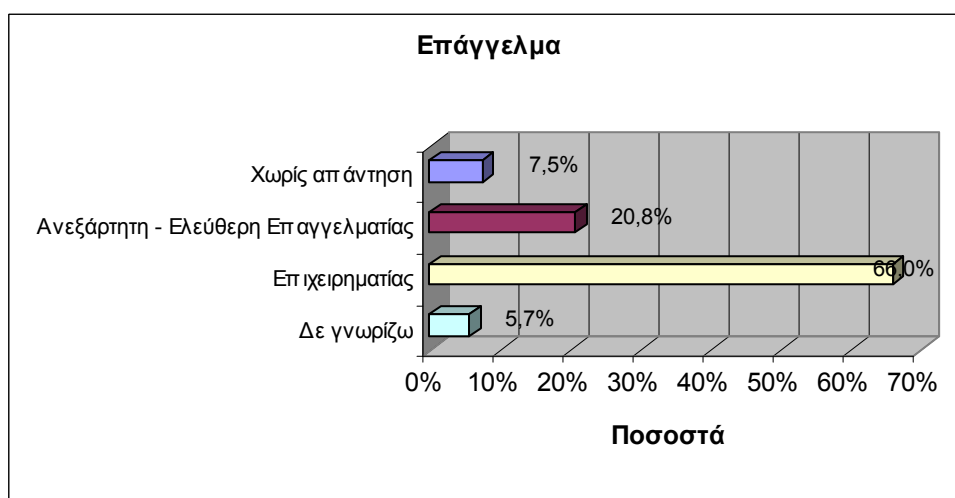
Ηλικία των παιδιών

	Κανένα παιδί	Κάτω των 5 ετών	6-10 ετών	11-15 ετών	16 ετών και άνω	Δε γνωρίζω	Σύνολο
Ηλικία του 1ου παιδιού	4	3	8	8	22	0	45
Ηλικία του 2ου παιδιού	8	3	7	4	12	0	34
Ηλικία του 3ου παιδιού	9	2	4	2	2	0	19
Ηλικία του 4ου παιδιού	11	0	1	1	0	1	14
Σύνολο	32	8	20	15	36	1	112

Το 77,4% σχεδόν των ερωτώμενων έχει τουλάχιστον ένα παιδί. Από αυτές που είναι μητέρες, περίπου το 63,75% έχει παιδιά στην εφηβική ηλικία από 11 έως 16 ετών ή/και περισσότερο, ενώ μόνο το 10% έχει παιδιά ηλικίας από 0 έως 5 ετών.



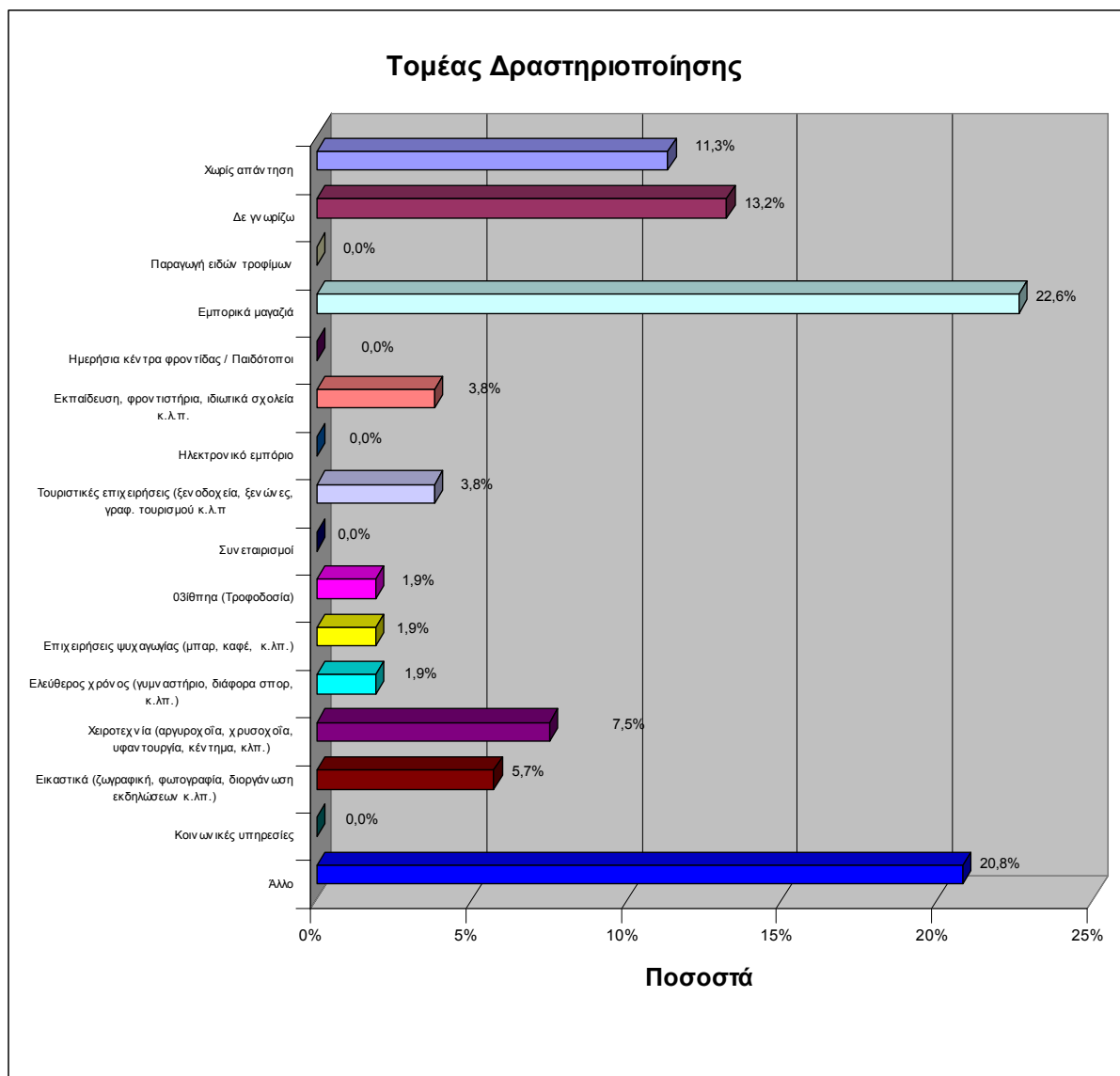
Περίπου οι μισές από τις ερωτώμενες σπούδασαν στο Πανεπιστήμιο και το 31,3% έχει τεχνική εκπαίδευση. Οι γυναίκες επιχειρηματίες αυτού του δείγματος έχουν χρήσιμες τεχνικές ή θεωρητικές γνώσεις που τις βοήθησαν στη δημιουργία της επιχείρησής τους.



Το 66% των ερωτώμενων διοικεί τη δική του επιχείρηση ή εταιρεία. Οι υπόλοιπες γυναίκες είναι ανεξάρτητες ή ελεύθερες επαγγελματίες (21%).

Τομέας δραστηριοποίησης

744b	1
Βιοτεχνία Αγγειοπλαστικής	1
Γραφικές τέχνες	1
Μπουτίκ μεταποίησης και ένδυσης	1
Πλανόδιο εμπόριο	1
Εμπόριο, μπαρ, κάβα, τοπικά προϊόντα, κινούμενα σχέδια, έκθεση	1
Επικοινωνίες, στούντιο γραφικών	1
Εμπειρογνώμων	1
Σύμβουλος	1
Δημιουργία κοσμημάτων	1
Αισθητική	1
Εκπαίδευση και έρευνα σε κοινωνικές επιστήμες	1
Εργαστήριο ιατρικών αναλύσεων	1
Βιοτεχνία καλλιγραφίας	1
Υγεία και πρόληψη	1
Καθηγήτρια Ισπανικών	1
Ρηλαξολογία	1
Ανθρώπινο δυναμικό	1
Θεραπεύτρια, κινησιολογία, σιάτσου	1
Είδη ένδυσης	1
Σύνολο	20

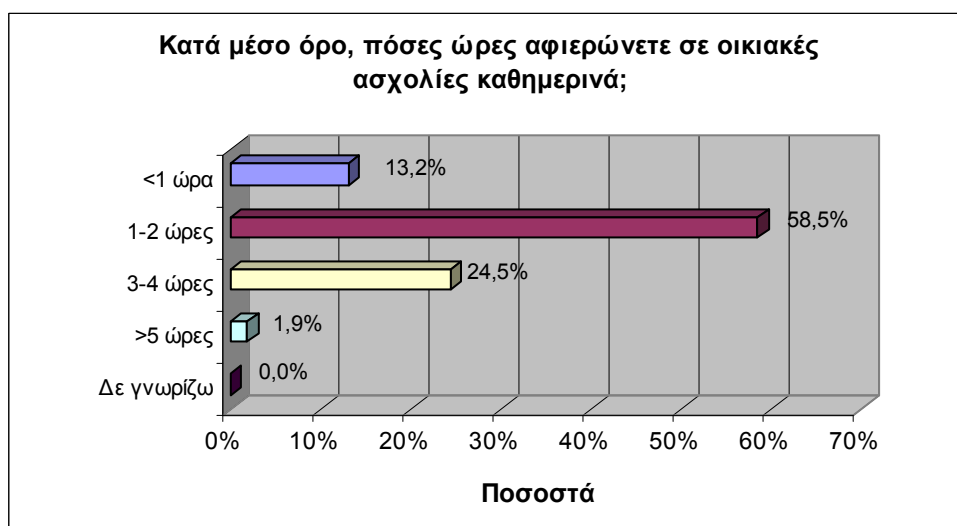
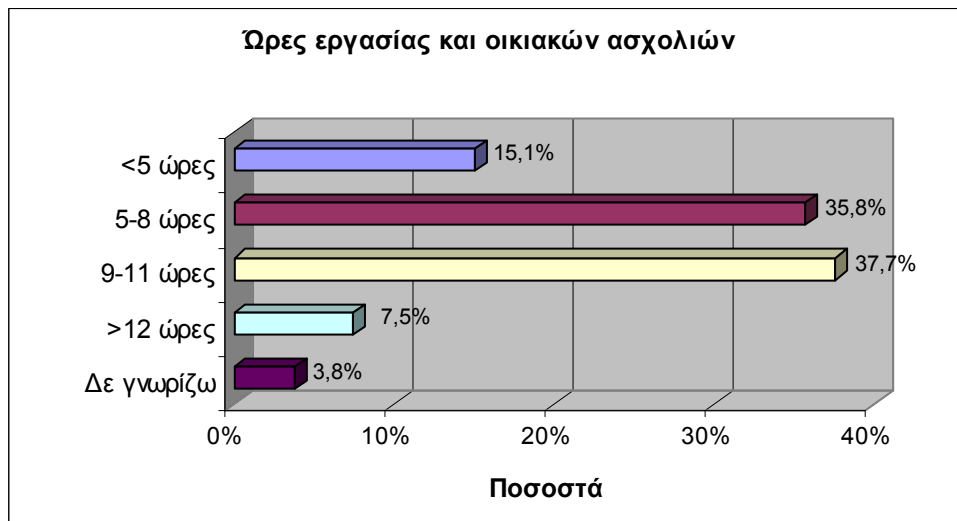


Το 26,2% των γυναικών του δείγματος εργάζεται στον εμπορικό τομέα και το 9,6% στον τομέα της καλλιτεχνικής δημιουργίας. Ένας νέος τομέας που απασχολούνται οι γυναίκες όλο και περισσότερο είναι ο κλάδος της ευεξίας και του spa.

Εάν ασκείτε άλλη δραστηριότητα, διευκρινίστε:

- Ιδιωτική συνοδεία
- Οπλισμός σκυροδέματος
- Κατ' οίκον μάγειρας
- Ατομικός σύμβουλος/ coach σε θέματα επικοινωνίας και προσωπικής ανάπτυξης
- Διακοσμητής
- Προσωπικής και επαγγελματική ανάπτυξη
- Αισθητική
- Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων και εκπαίδευση
- Οικοδομή
- MME - επικοινωνία
- Ρεφλεξιολογία , ευημερία
- Ταχεία μεταφορά εμπορευμάτων εντός περιφέρειας

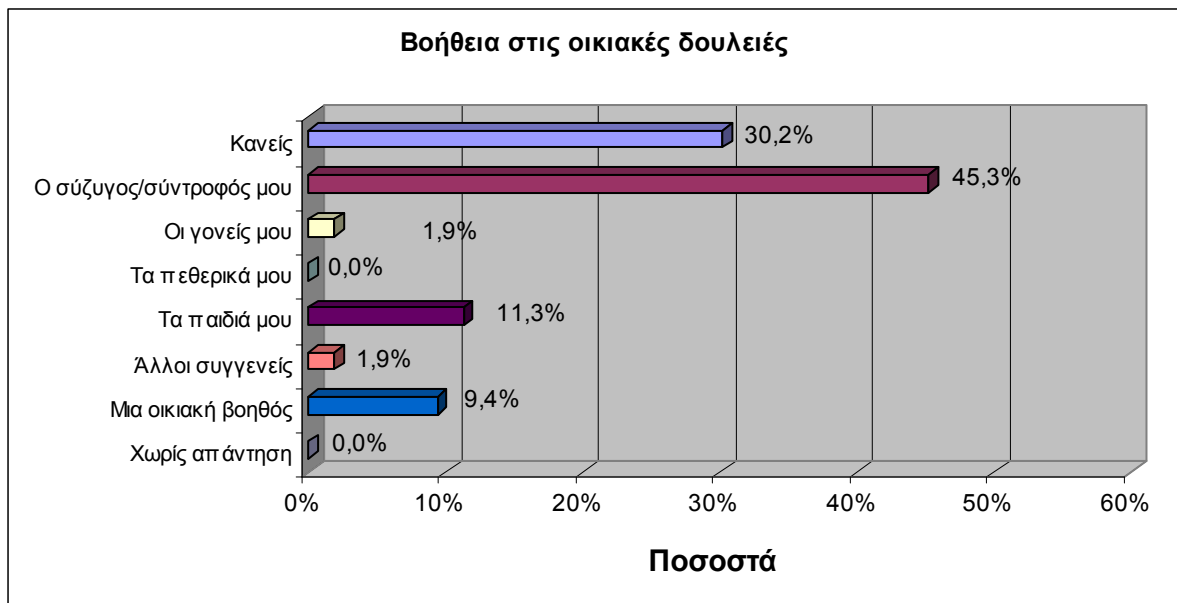
Σύνολο



Το 38% των γυναικών επιχειρηματιών εργάζεται 9-11 ώρες καθημερινά και το 35,8%, 5-8 ώρες. Το 58,5% αφιερώνει 1-2 ώρες ημερησίως σε οικιακές ασχολίες. Οι γυναίκες επιχειρηματίες φαίνεται ότι αφιερώνουν πολλές ώρες στην εργασία τους και συγχρόνως βρίσκουν χρόνο για τις οικιακές ασχολίες.

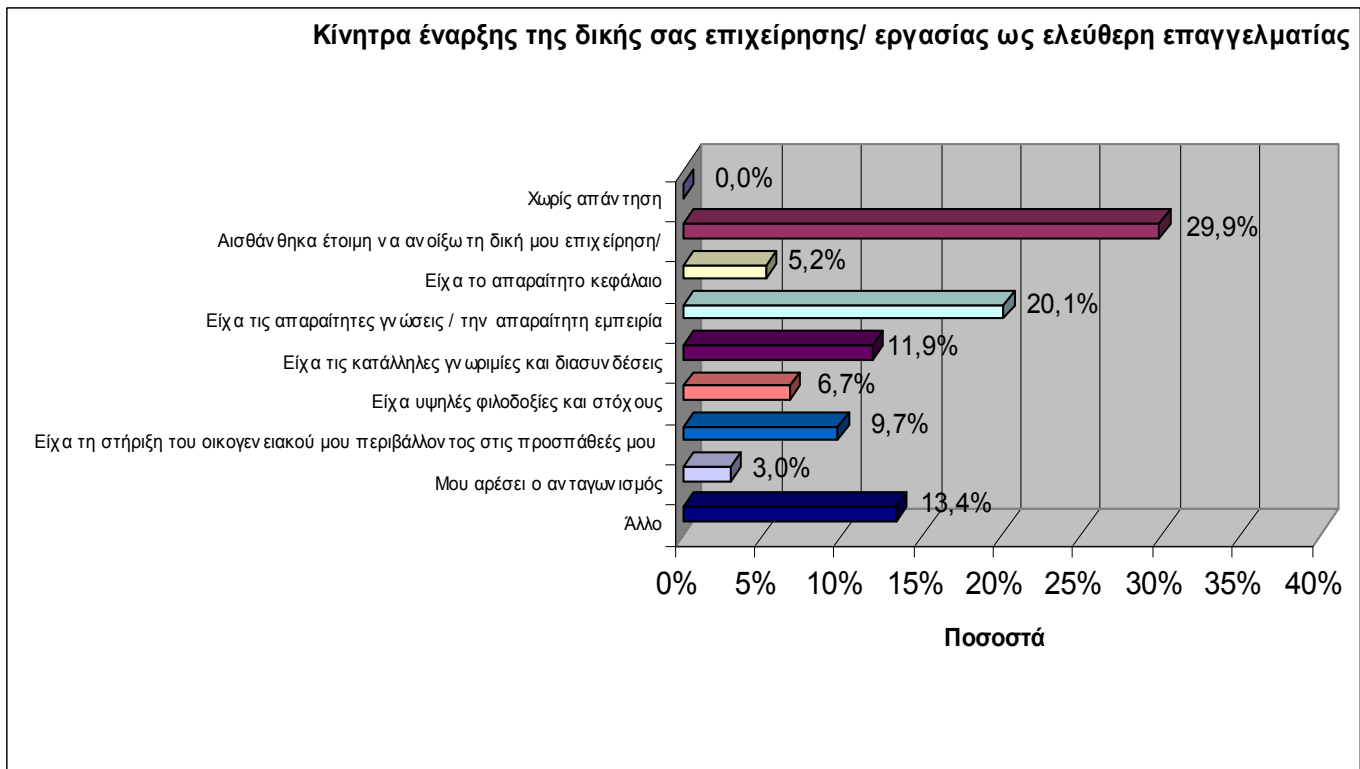
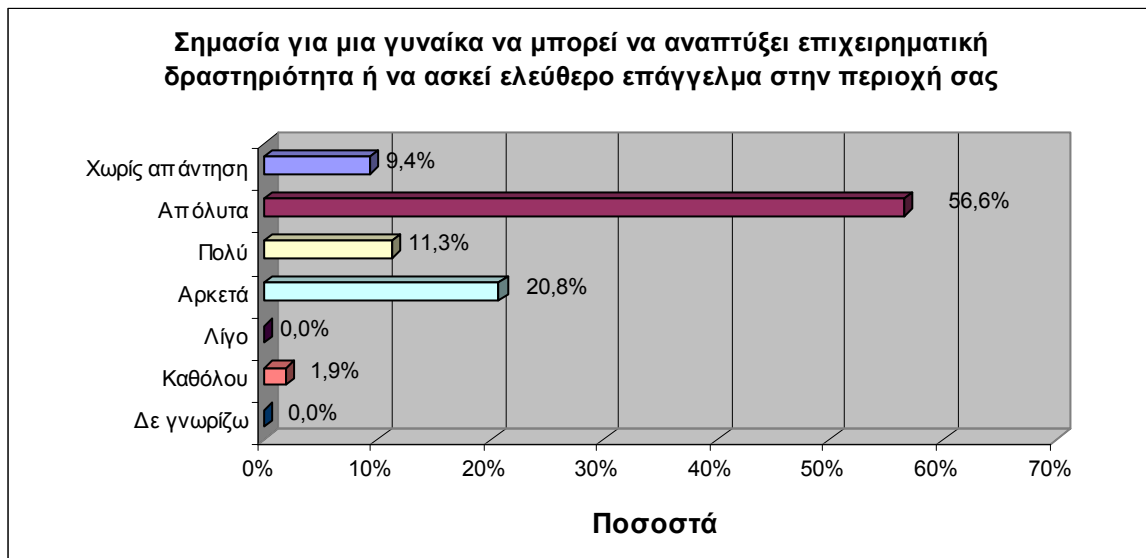
Β. ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Οι γυναίκες επιχειρηματίες της έρευνας αυτής έχουν παιδιά, τα οποία δεν έχουν ανάγκη ιδιαίτερης φροντίδας (μόνο το 10% έχει παιδιά κάτω των 5 ετών), γεγονός που δικαιολογεί την ικανοποίηση που εκφράζει η πλειοψηφία των ερωτώμενων ως προς την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (64%) και ως προς το ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν αποτελούν εμπόδιο στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες (60,4%). Σε ό,τι αφορά, ωστόσο, τις δημόσιες υπηρεσίες που μπορούν να στηρίξουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, οι γυναίκες επιχειρηματίες δεν είναι πολύ ικανοποιημένες (το 71,6% δεν είναι καθόλου ή είναι λίγο ικανοποιημένο).



Το 45% δέχεται βοήθεια από το σύζυγο ή το σύντροφο στις οικιακές ασχολίες και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Το 1/3 των ερωτώμενων δεν έχει καθόλου βοήθεια στο σπίτι και τα αναλαμβάνουν όλα μόνες τους (το 56,6% των γυναικών του δείγματος είναι άγαμες, διαζευγμένες, χωρισμένες ή χήρες).

Γ. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ



Εάν ασκείτε άλλη δραστηριότητα, διευκρινίστε:

Πολύ μεγάλη επένδυση στην ενδιαφέρουσα εργασία μου με στόχο να την αναπτύξω για ίδιον όφελος

Με το ελάχιστο επίδομα ένταξης στην εργασία (RMI), ήθελα να δημιουργήσω τη δική μου επιχείρηση

Δραστηριότητα συμβατή με την οικογένεια

Αυτό είναι το επάγγελμά μου (διοίκηση επιχειρήσεων)

Συμπλήρωμα στο εισόδημά μου και σαφή ιδέα του τι θέλω να κάνω

Να δημιουργήσω την επιχείρησή μου στον τομέα της αρεσκείας μου

Στην περιοχή μας δεν είναι δυνατόν να βρει κανείς μισθωτή εργασία, και κυρίως οι αλλοδαποί

Να είμαι ανεξάρτητη, αφεντικό του εαυτού μου, να έχω άμεση επαφή με τους πελάτες, να δημιουργήσω ευχάριστες σχέσεις, να αποφύγω την επανάληψη, «να παίζω κάθε βράδυ τη δική μου παράσταση»

Υπήρξα πάντοτε αυτόνομη και ανεξάρτητη

Ήθελα πάντοτε να δημιουργήσω τη δική μου επιχείρηση, από τα 14, για να επιλέγω ελεύθερα, να αξιοποιώ τα προσόντα μου, να είμαι κύριος των πράξεών μου και να φέρω σε πέρας αυτήν την υπέροχη περιπέτεια, κάτι σαν ένα μωρό που το βλέπουμε να μεγαλώνει, να ωριμάζει και για το οποίο αγωνιζόμαστε για να μπορούμε μια μέρα να είμαστε υπερήφανοι για τη δουλειά μας και τους κόπους μας

Ήμουν άνεργη

Στήσαμε μαζί με το σύζυγό μου τη δική μας επιχείρηση

Δουλεύω για μένα

Το γεγονός ότι δημιουργείς κάτι δικό σου που ανταποκρίνεται στις αξίες σου και επιφέρει μια ισορροπία μεταξύ του ρόλου της μητέρας και της ανεξάρτητης γυναίκας... άλλες το αναζητούν στον άνδρα...

Από καθήκον

Συνέχιση οικογενειακής επιχείρησης

Ήμουν ανεπτάγγελη, ήταν λοιπόν μια ευκαιρία να κάνω κάτι δικό μου. Είναι ο συνδυασμός των δουλειών του ποδαριού που έκανα στο παρελθόν

Μετά την απόλυσή μου

Το ήθελα από καιρό

Σύνολο

Οι περισσότερες από τις γυναίκες του δείγματος θεωρούν ότι είναι σημαντικό να μπορούν να δραστηριοποιούνται και να αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα στην περιοχή τους (98%). Οι γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες ξεκίνησαν την επιχείρησή τους και το επάγγελμά τους –στην πλειοψηφία τους– όταν αισθάνθηκαν έτοιμες να εργαστούν αυτόνομα και επίσης επειδή ένιωθαν ότι είχαν τις κατάλληλες γνωριμίες και διασυνδέσεις.

Επίσης, οι ερωτώμενες δήλωσαν ότι ήταν σημαντικό να είναι ανεξάρτητες και αυτόνομες όταν πήραν την απόφαση να ξεκινήσουν την επιχείρησή τους. Κάποιες ανέφεραν ότι ήταν ένας τρόπος να δημιουργήσουν τη δική τους δουλειά, επειδή ήταν άνεργες και δεν υπήρχε εργασία στην περιοχή διαμονής τους. Στις περιπτώσεις αυτές οι λόγοι ήταν και οικονομικοί.

Δυσκολίες που αντιμετωπίζετε ως γυναίκα επιχειρηματίας / ελεύθερη επαγγελματίας	
Χωρίς απάντηση	4
Αντιμετωπίζω δυσκολίες στο να συνδυάσω την επαγγελματική με την προσωπική/οικογενειακή μου ζωή	15

Οικονομικές δυσκολίες	27
Η επιχείρησή μου δεν πηγαίνει τόσο καλά, όσο περίμενα	14
Δεν έχω τις κατάλληλες γνωριμίες και διασυνδέσεις	8
Αντιμετωπίζομαι με δυσπιστία λόγω του φύλου μου	1
Δεν έχω οργανώσει σωστά το επιχειρηματικό μου σχέδιο	2
Υπάρχει υψηλός ανταγωνισμός από ανάλογες με τη δική μου επιχειρήσεις / από άλλους ελεύθερους επαγγελματίες	12
Άλλος λόγος	14
Σύνολο	97

Εάν ασκείτε άλλη δραστηριότητα, διευκρινίστε:

Καμία

Πρόσθετες δυσκολίες γιατί είμαι ανάπηρη

Ισχυρός πολιτικός έλεγχος σε τοπικό επίπεδο και δυσπιστία (ενθάρρυνση των υποδομών κάτω των 3 ετών

Διαχείριση του χρόνου προετοιμασίας και διοικητικές εργασίες

Πληθώρα κανονισμών στη Γαλλία

Ανεπαρκής κατάρτιση (άδεια για βαρέα οχήματα)

Δεν γνωρίζω γιατί είμαι ακόμη στην αρχή

Η αναποτελεσματικότητα και η ανικανότητα των υπηρεσιών του Κράτους καθώς και τα υποχρεωτικά ταμεία

Το σχέδιο είναι σε εξέλιξη και θα δει το φως κατά τον Απρίλη του 2008

Υπάρχουν ανάγκες σε τοπικό επίπεδο αλλά θα χρειαστεί χρόνος για να αναδειχθούν και να έχουν μια επαναληψιμότητα

Θέλω να προσανατολιστώ προς ένα επάγγελμα με πολλές δραστηριότητες. Έχω μια εποχιακή δραστηριότητα

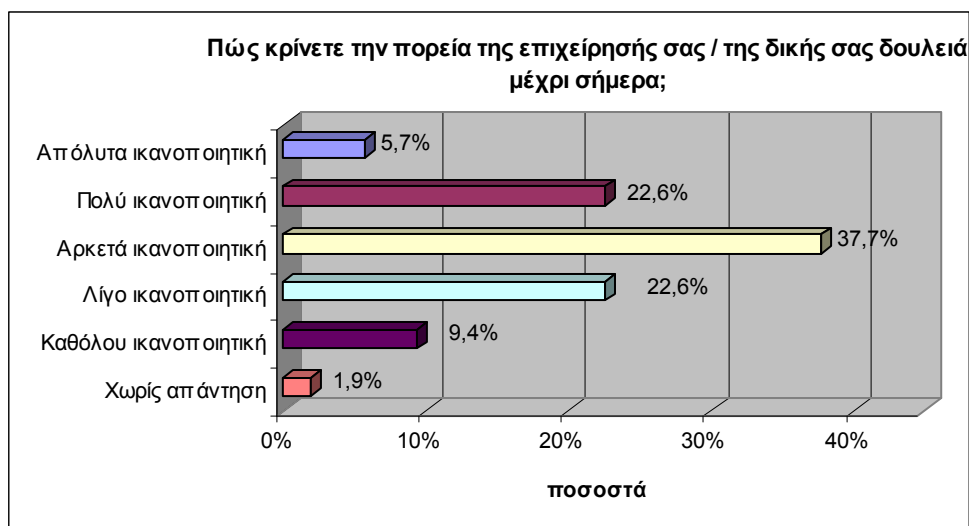
Το κατάστημά μου δεν είναι σε κεντρικό σημείο

Αποδοτικότητα του σχεδίου εν εξελίξει

Μετακόμιση, εγκατάσταση σε άλλη περιοχή

Σύνολο

Η πρώτη δυσκολία για τις γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες είναι οικονομική. Άλλες σημαντικές δυσκολίες αποτελούν η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, καθώς και ότι η εξέλιξη της επιχείρησης δεν είχε τα αναμενόμενα αποτελέσματα.



Παρόλα τα προβλήματα και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες, στην πλειοψηφία τους φαίνονται να είναι ικανοποιημένες από την εργασία τους και τις επιχειρήσεις τους. Το 65,8% είναι απόλυτα, πολύ και αρκετά ικανοποιημένο.

Ποια από τα παρακάτω μέτρα, θεωρείτε κατάλληλα για να ενθαρρυνθούν οι γυναίκες να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση / να εργαστούν ως ελεύθερες επαγγελματίες στην περιοχή σας;

Μέτρα

Εκπαιδευτικά / επιμορφωτικά σεμινάρια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα	4.52
Επιδότησεις ή ευνοϊκή δανειοδότηση για το άνοιγμα επιχειρήσεων / γραφείων από γυναίκες	3.77
Επαρκείς Δομές Συμβουλευτικής για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα	3.77
Ευνοϊκές ρυθμίσεις και παροχή κινήτρων από το Κράτος για την ανάπτυξη	3.84
Ανάληψη μέτρων και πρωτοβουλιών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο για την αναβάθμιση	4.85
Διαρκής ενημέρωση και πληροφόρηση από τις τοπικές αρχές για επιδοτήσεις, πρωτοβουλίες, προγράμματα που ευνοούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα / τις ελεύθερες επαγγελματίες	3.91
Άλλο	3.75
Σύνολο	4.07

Διευκρινίστε:

Επιβάλλεται πριν τη χρηματοδότηση

Συναντήσεις μεταξύ νέων δημιουργών και μελλοντικών δημιουργών με την υποστήριξη των τοπικών αλλά και των εθνικών φορέων

Γυναίκα ανάδοχος, λέσχη δημιουργών

Να μπορώ να απεγκλωβιστώ επαγγελματικά για να παρακολουθήσω ένα πρόγραμμα (ιδιωτική σχολή, σεμινάρια)

Οι γυναίκες επιχειρηματίες διαφαίνεται ότι δεν έχουν ανάγκη από τα ίδια μέτρα που τις βοηθούν στη διαχείριση ή την ανάπτυξη της επαγγελματικής δραστηριότητάς

τους. Κάποιες θα επιθυμούσαν περισσότερη εκπαίδευση και υπηρεσίες πληροφόρησης σε τοπικό επίπεδο και κάποιες άλλες θα προτιμούσαν οικονομική ενίσχυση ή υποστήριξη της Πολιτείας σε περιφερειακό επίπεδο, μέσω συγκεκριμένων μέτρων. Οι απαντήσεις τους διαφοροποιούνται ανάλογα με την Περιφέρεια στην οποία ζουν. Ορισμένες εναλλακτικές προτάσεις είναι υποστήριξη μέσω συναντήσεων γυναικών επιχειρηματιών, ώστε να μοιραστούν εμπειρίες και συμβουλές, καθώς και η υποστήριξη και προώθηση των γυναικών εντός των επιχειρήσεων.

Ποια από τα παρακάτω γνωρίζετε ότι πραγματοποιούνται στο Δήμο/Κοινότητά σας και ποιο από τα ακόλουθα έχετε χρησιμοποιήσει;

22. Ποια από τα παρακάτω γνωρίζετε ότι πραγματοποιούνται στο Δήμο/Κοινότητά σας και ποιο από τα ακόλουθα έχετε χρησιμοποιήσει;	Ναι	Όχι	Δε γνωρίζω/ Δεν μπορώ να απαντήσω
Υπηρεσίες για εξαρτημένα μέλη της οικογένειας που παρέχονται στο σπίτι	23	0	30
Μονάδες φύλαξης για παιδιά του Δήμου/ Κοινότητας (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, Κέντρα ολοήμερης φύλαξης, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, κ.λπ.)	36	3	14
Συμβουλευτικά Κέντρα του Δήμου/Κοινότητας για την στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων	22	5	26
Κέντρα φύλαξης ηλικιωμένων και ανάπηρων του Δήμου / Κοινότητας	13	5	35
Προγράμματα προληπτικής ιατρικής του Δήμου / Κοινότητας	9	6	38
Δωρεάν σίτιση σε απόρους ή σε οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα	16	7	29
Καλοκαιρινές κατασκηνώσεις για παιδιά ή ενήλικες του Δήμου / Κοινότητας	22	4	27
Δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής / κοινοτικής συγκοινωνίας	19	11	23
Υπηρεσίες σιδερώματος σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	3	10	40
Υπηρεσίες επιδιόρθωσης αυτοκινήτου σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	4	9	40
Τράπεζα χρόνου σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	7	15	31
Υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	0	9	44
Συμβουλευτικές μονάδες του Δήμου / Κοινότητας για την απασχόληση	19	4	30
Συμβουλευτικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης/ ελεύθερου επαγγέλματος	24	7	22
Υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης / ελεύθερου επαγγέλματος	16	7	30
Υπηρεσίες για εξαρτημένα μέλη της οικογένειας που παρέχονται στο σπίτι	3	35	15
Μονάδες φύλαξης για παιδιά του Δήμου/ Κοινότητας (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, Κέντρα ολοήμερης φύλαξης, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, κ.λπ.)	22	22	9
Συμβουλευτικά Κέντρα του Δήμου/Κοινότητας για την στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων	11	28	14
Κέντρα φύλαξης ηλικιωμένων και ανάπηρων του Δήμου / Κοινότητας	1	37	15
Προγράμματα προληπτικής ιατρικής του Δήμου / Κοινότητας	0	37	16
Δωρεάν σίτιση σε απόρους ή σε οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα	0	37	16
Καλοκαιρινές κατασκηνώσεις για παιδιά ή ενήλικες του Δήμου / Κοινότητας	8	33	12
Δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής / κοινοτικής συγκοινωνίας	5	34	14
Υπηρεσίες σιδερώματος σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	3	34	16
Υπηρεσίες επιδιόρθωσης αυτοκινήτου σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	5	31	17
Τράπεζα χρόνου σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	9	28	16
Υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	0	35	18
Συμβουλευτικές μονάδες του Δήμου / Κοινότητας για την απασχόληση	10	27	16
Συμβουλευτικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης/ ελεύθερου επαγγέλματος	23	18	12
Υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης / ελεύθερου επαγγέλματος	13	26	14
Σύνολο	346	564	679

Στις περισσότερες περιφέρειες, οι υπηρεσίες που παρέχονται επικεντρώνονται στα παιδιά (κέντρα ολοήμερης φύλαξης, κατασκηνώσεις, δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής συγκοινωνίας). Στη συνέχεια, παρέχονται υπηρεσίες για τους ηλικιωμένους και συμβουλευτικές υπηρεσίες για την έναρξη επιχείρησης. Η πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος έχει χρησιμοποιήσει τις παροχές ολοήμερης φύλαξης και τις συμβουλευτικές υπηρεσίες για την έναρξη επιχείρησης.¹⁷⁸

Πόσο ικανοποιημένη είστε από τις υπηρεσίες που έχετε χρησιμοποιήσει;

	Απόλυτα	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου	Χωρίς απάντηση
Υπηρεσίες για εξαρτημένα μέλη της οικογένειας που παρέχονται στο σπίτι	0	0	1	2	1	49
Μονάδες φύλαξης για παιδιά του Δήμου/ Κοινότητας (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, Κέντρα ολοήμερης φύλαξης, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, κ.λπ.)	6	3	7	4	2	31
Συμβουλευτικά Κέντρα του Δήμου/Κοινότητας για την στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων	5	1	2	1	1	43
Κέντρα φύλαξης ηλικιωμένων και ανάπηρων του Δήμου / Κοινότητας	0	0	0	1	1	51
Προγράμματα προληπτικής ιατρικής του Δήμου / Κοινότητας	0	0	0	1	1	51
Δωρεάν σίτιση σε απόρους ή σε οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα	0	0	0	1	1	51
Καλοκαιρινές κατασκηνώσεις για παιδιά ή ενήλικες του Δήμου / Κοινότητας	2	1	2	2	0	46
Δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής / κοινοτικής συγκοινωνίας	2	0	1	2	1	47
Υπηρεσίες σιδερώματος σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	0	0	0	2	0	51
Υπηρεσίες επιδιόρθωσης αυτοκινήτου σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	0	2	1	3	0	47
Τράπεζα χρόνου σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	1	1	4	2	2	43
Υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	0	0	0	3	0	50
Συμβουλευτικές μονάδες του Δήμου / Κοινότητας για την απασχόληση	1	1	4	4	1	42
Συμβουλευτικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης/ ελεύθερου επαγγέλματος	8	5	5	3	0	32
Υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης / ελεύθερου επαγγέλματος	5	4	4	1	2	37
Σύνολο	30	18	31	32	13	671

¹⁷⁸ Διευκρινιστικά σημειώνουμε ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες του δείγματος έλαβαν το ερωτηματολόγιο από τις υπηρεσίες δημιουργίας επιχείρησης των τοπικών CIDFF.

Οι ερωτώμενες εκφράζουν την ικανοποίησή τους για τις Μονάδες φύλαξης παιδιών του Δήμου/Κοινότητας (Νηπιαγωγεία, Κέντρα ολοήμερης φύλαξης, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, κ.λπ.) και τις διοικητικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης. Ικανοποιημένες εμφανίζονται και με τις υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης. Πολλές επιχειρηματίες δεν εξέφρασαν τη γνώμη τους για τις υπηρεσίες, καθώς δεν τις χρησιμοποιούν άμεσα.

Κατά τη γνώμη σας οι παρακάτω πρωτοβουλίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες σας;

	Απόλυτα	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου	Χωρίς απάντηση
Υπηρεσίες για εξαρτημένα μέλη της οικογένειας που παρέχονται στο σπίτι	2	2	0	2	20	27
Μονάδες φύλαξης για παιδιά του Δήμου/ Κοινότητας (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, Κέντρα ολοήμερης φύλαξης, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, κ.λπ.)	12	6	2	0	16	17
Συμβουλευτικά Κέντρα του Δήμου/Κοινότητας για την στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων	5	1	9	2	12	24
Κέντρα φύλαξης ηλικιωμένων και ανάπηρων του Δήμου / Κοινότητας	0	1	4	1	19	28
Προγράμματα προληπτικής ιατρικής του Δήμου / Κοινότητας	3	1	3	2	18	26
Δωρεάν σίτιση σε απόρους ή σε οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα	0	1	1	2	20	29
Καλοκαιρινές κατασκηνώσεις για παιδιά ή ενήλικες του Δήμου / Κοινότητας	5	4	4	4	13	23
Δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής / κοινοτικής συγκοινωνίας	5	5	4	3	10	26
Υπηρεσίες σιδερώματος σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	2	5	3	2	14	27
Υπηρεσίες επιδιόρθωσης αυτοκινήτου σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	3	3	3	3	13	28
Τράπεζα χρόνου σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	9	7	8	3	6	20
Υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	2	3	3	1	14	25
Συμβουλευτικές μονάδες του Δήμου / Κοινότητας για την απασχόληση	5	4	5	3	11	25
Συμβουλευτικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης/ ελεύθερου επαγγέλματος	13	6	6	2	5	21
Υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης / ελεύθερου επαγγέλματος	15	6	5	2	6	19
Σύνολο	81	55	60	32	197	365

Οι υπηρεσίες για τις Μονάδες φύλαξης παιδιών, υποστήριξης έναρξης επιχείρησης και χρηματοδότησης νέας επιχείρησης είναι αυτές που καλύπτουν περισσότερο τις ανάγκες των ερωτώμενων. Οι υπηρεσίες για τα εξαρτώμενα μέλη

της οικογένειας που παρέχονται στο σπίτι και η δωρεάν σίτιση σε απόρους ή σε οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα είναι από τις υπηρεσίες που ανταποκρίνονται ελάχιστα στις ανάγκες των ερωτώμενων.

Πιστεύετε ότι οι παρακάτω πρωτοβουλίες χρειάζεται να πραγματοποιούνται και στο μέλλον στην περιοχή σας;

	Σίγουρα ναι	Μάλλον ναι	Δεν είμαι βέβαιη	Μάλλον όχι	Σίγουρα όχι	Χωρίς απάντηση
Υπηρεσίες για εξαρτημένα μέλη της οικογένειας που παρέχονται στο σπίτι	22	15	5	0	0	11
Μονάδες φύλαξης για παιδιά του Δήμου/ Κοινότητας (βρεφονηπιακοί και παιδικό σταθμοί, Κέντρα ολοήμερης φύλαξης, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, κ.λπ.)	25	8	5	0	0	15
Συμβουλευτικά Κέντρα του Δήμου/Κοινότητας για την στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων	20	12	4	0	1	15
Κέντρα φύλαξης ηλικιωμένων και ανάπηρων του Δήμου / Κοινότητας	19	10	4	1	0	15
Προγράμματα προληπτικής ιατρικής του Δήμου / Κοινότητας	19	8	6	2	1	17
Δωρεάν σίτιση σε απόρους ή σε οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα	21	9	5	0	1	17
Καλοκαιρινές κατασκηνώσεις για παιδιά ή ενήλικες του Δήμου / Κοινότητας	20	12	5	0	1	15
Δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής / κοινοτικής συγκοινωνίας	20	6	7	3	0	17
Υπηρεσίες σιδερώματος σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	10	11	9	3	1	18
Υπηρεσίες επιδιόρθωσης αυτοκινήτου σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	9	9	9	5	0	21
Τράπεζα χρόνου σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	15	12	10	1	0	15
Υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών σε ωράρια συμβατά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες	11	4	8	6	3	21
Συμβουλευτικές μονάδες του Δήμου / Κοινότητας για την απασχόληση	17	9	4	3	1	19
Συμβουλευτικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης/ ελεύθερου επαγγέλματος	20	6	7	2	0	18
Υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης / ελεύθερου επαγγέλματος	19	7	9	2	0	15
Σύνολο	267	138	97	28	9	249

Οι περισσότερες υπηρεσίες είναι σημαντικές για τις ερωτώμενες και κυρίως οι Μονάδες φύλαξης παιδιών, οι συμβουλευτικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης και οι υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης. Οι γυναίκες επιχειρηματίες διαφοροποιούνται σχετικά με την υπηρεσία της τράπεζας χρόνου: σε μερικές περιφέρειες διαφαίνεται ότι η εν λόγω υπηρεσία ανταποκρίνεται σε μεγάλο βαθμό

στις ανάγκες τους, αλλά δεν τη θεωρούν απαραίτητη για την περιοχή τους, ενώ για μερικές άλλες γυναίκες θεωρείται ότι είναι πολύ σημαντικό να λειτουργεί στην περιοχή τους. Τέλος, οι υπηρεσίες που φαίνεται να είναι λιγότερο σημαντικές για τις γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες είναι οι υπηρεσίες επισκευής αυτοκινήτου και οι υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών.

V. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η Γαλλία, έχοντας ως στόχο την ενίσχυση της δημιουργίας και ανάπτυξης γυναικείων επιχειρήσεων, έχει λάβει σχετικά μέτρα και δράσεις που αφορούν στις διαδικασίες έναρξης, χρηματοδότησης, εκπαίδευσης, συμβουλευτικής, καθώς και δικτύωσης μονάδων πληροφόρησης και συμβουλευτικής. Ιδιαίτερη έμφαση, όμως, δίνεται στην ενημέρωση των γυναικών σχετικά με τις δυνατότητες που τους προσφέρονται, ώστε να βοηθηθούν και να γνωριστούν με καταξιωμένους ανθρώπους του χώρου των επιχειρήσεων. Οι γυναίκες φαίνεται ότι προσεγγίζουν με διαφορετικό τρόπο τα θέματα λειτουργίας της επιχείρησης από ό,τι οι άνδρες, γεγονός που αποδεικνύει πόσο σημαντική είναι η διάσταση της έννοιας του φύλου στο σχεδιασμό και την εφαρμογή μέτρων για τις γυναίκες επιχειρηματίες. Για παράδειγμα, τα γραφεία εύρεσης εργασίας οφείλουν να γνωρίζουν τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των γυναικών και των ανδρών πελατών τους, καθώς και τα εμπόδια που επηρεάζουν την οικονομική συμμετοχή τους, όταν σχεδιάζουν σχετικά υποστηρικτικά μέτρα.

Η έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολυάριθμες δυσκολίες στο να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν μια επιχείρηση. Παρόλο που οι περισσότερες δυσκολίες είναι κοινές και για τα δύο φύλα, σε μερικές περιπτώσεις τείνουν να έχουν μεγαλύτερη βαρύτητα για τις γυναίκες επιχειρηματίες. Τα εμπόδια αυτά οφείλονται σε παράγοντες, όπως το φτωχό επιχειρηματικό περιβάλλον, η επιλογή του τύπου και του τομέα της επιχείρησης, το κενό στην πληροφόρηση, η έλλειψη επαφών και πρόσβασης σε δίκτυα, η διάκριση και τα στερεότυπα με βάση το φύλο, η χαμηλή διαθεσιμότητα δομών φύλαξης παιδιών, οι δυσκολίες στη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, καθώς και ο διαφορετικός τρόπος προσέγγισης της επιχειρηματικότητας από τα δύο φύλα.

Η χρηματοδότηση αποτελεί, επίσης, ένα σημαντικό πρόβλημα για τις γυναίκες. Από τη μια πλευρά, λόγω της οικονομικής τους κατάστασης, οι περισσότερες γυναίκες δεν έχουν τις απαραίτητες εγγυήσεις που απαιτούνται από τις τράπεζες και συνεπώς δεν έχουν τα απαραίτητα κεφάλαια να λειτουργήσουν αποτελεσματικά την επιχείρησή τους. Από την άλλη, παρατηρείται συχνά ότι δεν είναι πολύ εξοικειωμένες με τα οικονομικά μεγέθη και την οικονομική διαχείριση και αυτό το στερεότυπο μπορεί να έχει συνέπειες στην αντιμετώπιση τους από κάποιους τραπεζίτες. Παρόλο που στον οικονομικό τομέα έχει αρχίσει να αναγνωρίζεται ότι οι γυναίκες είναι καλά επιχειρηματικά στελέχη και ότι αποπληρώνουν καλύτερα τα δάνεια, οι στάσεις και οι αντιλήψεις για αυτές δεν έχουν αλλάξει.

Επίσης, τα χρέη αποτελούν ένα επιπλέον πρόβλημα για τις γυναίκες. Όταν έχουν χρέη, προσπαθούν να τα ξεχρεώσουν όσο το δυνατόν πιο σύντομα, με αποτέλεσμα να αξιοποιούν ένα σημαντικό αποθεματικό. Η συμπεριφορά των τραπεζιτών έχει άμεση επιρροή στον τρόπο που οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τα χρέη τους. Οι γυναίκες, έτσι, παραβλέπουν τη μεγάλη σημασία που έχει η ανάπτυξη της εταιρείας τους και αποφεύγουν τις νέες επενδύσεις.

Αυτή η μελέτη θα μπορούσε να συμβάλει στην περαιτέρω ενημέρωση των (επίδοξων) γυναικών επιχειρηματιών για την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων προβλημάτων και εμποδίων, καθώς και στη δημιουργία μιας εποικοδομητικής συζήτησης για την εύρεση των κατάλληλων μέτρων που χρειάζεται να ληφθούν σε τοπικό επίπεδο, ώστε να βοηθήσουν τις γυναίκες επιχειρηματίες. Μια γόνιμη ανταλλαγή καλών πρακτικών ανάμεσα στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι ένα σημείο έναρξης για μια ευημερούσα επιχειρηματική Ευρώπη, όπου οι άνδρες και οι γυναίκες μπορούν να λειτουργούν τις επιχειρήσεις τους με επιτυχία.

Οι δημόσιες αρχές θα πρέπει να εκτιμήσουν τη μεγάλη σημασία και την προσφορά των γυναικών επιχειρηματιών στην κοινωνία. Αποτελεί οικονομικό και κοινωνικό όφελος για την κοινωνία και για την αρχή των ίσων ευκαιριών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Η προοπτική δημιουργικότητας και επιχειρηματικότητας των γυναικών είναι μια αφανής πηγή οικονομικής ανάπτυξης και δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και για το λόγο αυτό θα πρέπει να ενθαρρύνεται.

**GENERAL DIRECTORATE FOR EQUAL
OPPORTUNITIES OF THE MUNICIPALITY OF MADRID-
ΙΣΠΑΝΙΑ**

**ΕΝΤΟΠΙΖΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΥΠΕΡ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ**

Εταιρεία Συμβούλων Albelia, Μαδρίτη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
1. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΥΠΟ ΟΡΟΥΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	
1.1. Νομικό πλαίσιο για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωή στην Ισπανία	
1.2. Γενική παρουσίαση της πόλης της Μαδρίτης και των κατοίκων της	
1.3. Έμφυλες διαφοροποιήσεις: διαφορετικές εργασιακές συνθήκες	
1.4. Έμφυλες διαφοροποιήσεις: οι οικιακές εργασίες και η φροντίδα της οικογένειας	
1.5. Έμφυλες διαφοροποιήσεις: υπεύθυνοι για την οικονομική εξασφάλιση των νοικοκυριών	
2. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΣΤΗ ΜΑΔΡΙΤΗ	
2.1. Γενική παρουσίαση τού επιχειρηματικού τομέα	
2.2. Γενικό προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών της Μαδρίτης	
3. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ	
3.1. Το προφίλ των συμμετεχουσών στην έρευνα γυναικών επιχειρηματιών	
3.2. Τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας	
3.3. Επιχειρηματικές διαδρομές: Λόγοι υπέρ του επιχειρείν	
3.4. Αξιολόγηση των γυναικείων επιχειρήσεων	
3.5. Αξιολόγηση των γυναικών σχετικά με τα θεσμικά μέτρα στήριξης υπέρ της γυναικείας επιχειρηματικότητας	
3.6. Ο βαθμός ικανοποίησης και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στο επάγγελμα/επιχείρησή τους	
3.7. Χρόνος που οι γυναίκες του δείγματος αφιερώνουν στην αμειβόμενη εργασία	
3.8. Χρόνος που οι γυναίκες του δείγματος αφιερώνουν στη μη-αμειβόμενη εργασία (οικιακές εργασίες)	
3.9. Καταμερισμός οικιακών ασχολιών	
3.10. Προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα και αντιμετώπιζαν μεγαλύτερες δυσκολίες συμφιλίωσης	
3.11. Στρατηγικές που εφαρμόζουν οι γυναίκες στις επιχειρήσεις τους, ώστε να ευνοήσουν τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	
3.12. Μέτρα συμφιλίωσης που αναφέρουν οι γυναίκες ότι θα έπρεπε να εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις τους	
3.13. Μέτρα συμφιλίωσης που αναφέρουν οι γυναίκες ότι θα έπρεπε	

να προωθούνται από τους δημόσιους φορείς	
3.14. Τα μέσα, οι πόροι και οι υπηρεσίες για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας	
3.15. Βαθμός ικανοποίησης με τα διαθέσιμα μέσα και πόρους που χρησιμοποιούν	
3.16. Το προφίλ της γυναίκας επιχειρηματία που χρησιμοποιεί μέσα και πόρους για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας	
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ	
ΓΕΝΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΜΕΛΕΤΗΣ. ΕΞΕΤΑΖΟΜΕΝΑ ΘΕΜΑΤΑ	

Πρόλογος

Η έκθεση αυτή παρουσιάζει συνοπτικά στον/την αναγνώστη/-τρια τα σημαντικότερα στοιχεία της περιγραφικής μελέτης με τίτλο: «Εντοπίζοντας τις ευκαιρίες υπέρ της ισότητας των φύλων στον τομέα της τοπικής ανάπτυξης», η οποία πραγματοποιήθηκε στο δήμο της Μαδρίτης (Ισπανία), χάρη στη σύμφωνη γνώμη της διακρατικής σύμπραξης μεταξύ της Γενικής Διεύθυνσης για την Ισότητα Ευκαιριών του Δήμου της Μαδρίτης και του Κ.Ε.Θ.Ι. (Ελλάδα) στο πλαίσιο του Προγράμματος: «Localising Gender Equality through Development».

Η αρχική μελέτη παρουσιάζει μια ευρεία συλλογή δεδομένων και αποτελείται από 203 σελίδες, οι οποίες παρουσιάστηκαν σε έναν τόμο. Ο τόμος αυτός χωρίζεται σε τρία μέρη και ένα παράρτημα με τον τίτλο: «Οι γυναίκες και οι γυναίκες επιχειρηματίες στη Μαδρίτη: προκλήσεις όσον αφορά στη συμφιλίωση εργασίας/οικογένειας».

Στο πρώτο μέρος, αναλύονται δύο κρίσιμης σημασίας σημεία σχετικά με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής:

- Πώς είναι και/ή πώς εξελίσσονται οι συνθήκες διαβίωσης των γυναικών στο σπίτι, και
- Πώς είναι και/ή πώς εξελίσσονται οι συνθήκες διαβίωσης των γυναικών της Μαδρίτης στην εργασία, είτε οι γυναίκες αυτές είναι επιχειρηματίες είτε όχι.

Τα σημεία αυτά μας δίνουν τη δυνατότητα να γνωρίσουμε σφαιρικά τη θέση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στην αγορά εργασίας και στη ζωή στο σπίτι, για να εξακριβώσουμε κατά πόσον απομακρυνόμαστε από ή αντιθέτως προσεγγίζουμε διαδικασίες κοινωνικοοικονομικής και κοινωνικο-οικογενειακής ανάπτυξης που να εξασφαλίζουν την ισότητα.

Στο δεύτερο μέρος, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε γυναίκες επιχειρηματίες της Μαδρίτης, καθώς και οι απόψεις τους σχετικά με τις δυσκολίες που αφορούν στη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας.

Στο τρίτο μέρος, επιχειρείται μια σύνθεση και παρουσιάζεται κατάλογος συστάσεων. Τέλος, στο παράρτημα βρίσκει κανείς όλους τους πίνακες και τις πηγές τεκμηρίωσης, καθώς και την εξήγηση για τις διάφορες μεθοδολογίες που υιοθετήθηκαν στη μελέτη.

Στη μελέτη λάβαμε υπόψη τρεις παραμέτρους:

1. Την παραδοχή ότι η διάσταση του φύλου είναι μία από τις διαστάσεις της κοινωνικής ανισότητας και αποτελεί ένα από τα βασικά στοιχεία που αφορούν στην τοπική ανάπτυξη¹⁷⁹.
2. Την παραδοχή ότι η ενδυνάμωση των γυναικών είναι ένα στοιχείο που αφορά άμεσα στην τοπική ανάπτυξη, και ότι η ενδυνάμωση αυτή πρέπει να απαντάται σε τρία επίπεδα εκ παραλλήλου: το προσωπικό, το ιδιωτικό (οικιακό), το δημόσιο (κοινωνικό) για να εξασφαλιστεί ότι οι διαδικασίες ανάπτυξης στηρίζονται σε ουσιαστική ισότητα¹⁸⁰.
3. Την παραδοχή ότι δεν είναι δυνατή η ανάπτυξη της επαγγελματικής δραστηριότητας –υπό συνθήκες ισότητας ευκαιριών και για τα δύο φύλα– χωρίς την άρση των φραγμών ή εμποδίων που αντίκεινται στη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας¹⁸¹ και που συναντούν κυρίως οι γυναίκες κατά τον κύκλο της προσωπικής/επαγγελματικής τους ζωής και κατ' εξαίρεση κάποιοι άνδρες.

Στη συνέχεια, παρουσιάζεται, με όλους τους περιορισμούς που ενέχει το εγχείρημα περίληψης μια εκτεταμένης μελέτης, μια έκθεση με τα πιο σημαντικά στοιχεία, **ενώ πάντα και ανά πάσα στιγμή αναφερόμαστε στην αρχική μελέτη για να διευρύνουμε το πεδίο των πληροφοριών ή να συμβουλευτούμε**

¹⁷⁹ Η έννοια του φύλου, στο πλαίσιο αυτής της έρευνας, σχετίζεται με τις κοινωνικά κατασκευασμένες συνθήκες, κατά τις οποίες το ανδρικό φύλο ασκεί εξουσία και κυριαρχία επί του γυναικείου, ως αποτέλεσμα ενός κοινωνικού και πολιτισμικού οικοδομήματος που καθιερώνει περιορισμούς στις ικανότητες των γυναικών, συνδέοντας τις γυναίκες, ακόμη και σήμερα, με το χώρο του σπιτιού και με δραστηριότητες αναπαραγωγής, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες. Θα μιλούσαμε μάλλον για ένα φύλο που δεν σχετίζεται τόσο με τις αλλαγές στους κοινωνικούς ρόλους, αλλά περισσότερο για ένα φύλο ριζωμένο στο «habitus».

¹⁸⁰ Η έννοια της ενδυνάμωσης που χρησιμοποιείται σε αυτή τη μελέτη αναφέρεται στις υλικές συνθήκες –σε αυτή τη μελέτη επικεντρωθήκαμε στις εργασιακές συνθήκες– τις οποίες βιώνουν οι γυναίκες της Μαδρίτης: υπερβολικό φόρτο εργασίας, έλλειψη πρόσβασης στην τεχνολογία, προσωρινότητα, και ιδιαίτερα στη συνολική θέση – από κοινωνικοοικονομικής άποψης– των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες. Η έννοια της ενδυνάμωσης δεν πρέπει να περιορίζεται σε θέματα πρόσβασης των γυναικών στη λήψη αποφάσεων ή σε διευθυντικές θέσεις. Στο πλαίσιο της τοπικής ανάπτυξης η έννοια αυτή αναφέρεται σε διαδικασίες που αναπτύσσουν δεξιότητες που επιτρέπουν στις γυναίκες να αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως ικανούς να καταλάβουν θέσεις λήψης αποφάσεων και να χρησιμοποιήσουν τις θέσεις αυτές με ουσιαστικό τρόπο για να υλοποιήσουν δράσεις βαθιάς κοινωνικής αλλαγής (να τροποποιήσουν όχι μόνο τους ρόλους, αλλά και το «habitus»).

¹⁸¹ Που ειδικά σχετίζονται με το διπλό ωράριο εργασίας και τη «γυάλινη οροφή». Ξεκινάμε από τη βάση ότι στους χώρους όπου λαμβάνονται οι αποφάσεις και στις θέσεις επαγγελματικού γοήτρου υπάρχουν ακόμη περισσότεροι άνδρες από γυναίκες. Για να εξηγήσουμε αυτή την ανισότητα δουλεύουμε πάνω σε δύο υποθέσεις: «το φαινόμενο κοόρτη» και «τη γυάλινη οροφή». Σύμφωνα με την πρώτη, αιτία της σημερινής ανισότητας είναι η καθυστερημένη ένταξη των γυναικών στο δημόσιο και επαγγελματικό βίο, και γι' αυτόν τον λόγο, βάσει αυτής της υπόθεσης, η ισορροπία θα επιτευχθεί προοδευτικά όσο περνάει ο χρόνος, με τρόπο φυσικό και αυθόρμητο. Στη μελέτη αυτή, επιλέξαμε την υπόθεση της «γυάλινης οροφής» που σχετίζεται με το διπλό ωράριο εργασίας, η οποία αποδίδει σε διαρθρωτικούς παράγοντες, που χαρακτηρίζουν μια κοινωνία στηριζόμενη σε πατριαρχικούς κανόνες, τις δυσκολίες κάποιων γυναικών να προχωρήσουν στις ανώτερες θέσεις της κοινωνικής κλίμακας, ακόμη και όταν διαθέτουν ισότιμα βιογραφικά σημειώματα. Επιλέξαμε αυτήν την υπόθεση, γιατί, σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, μοιάζει πιο πιθανή, καθώς δεν υπάρχουν επιστημονικές ή κοινωνικές αποδείξεις για το ότι οι ανισότητες φύλου επιλύονται αυθόρμητα ή «με το πέρασ του χρόνου». Νοούμε αυτή τη διαδικασία ως τις περίπλοκες κοινωνικές αλλαγές που απαιτούν την τροποποίηση στάσεων και συμπεριφορών των ατόμων, όπως τον εκδημοκρατισμό των μηχανισμών προβιβασμού στις κοινωνικές και επιχειρηματικές δομές.

λεπτομερώς τα δεδομένα, χρησιμοποιώντας τις αντίστοιχες γραφικές αναπαραστάσεις, πίνακες και πηγές τεκμηρίωσης.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΕ ΟΡΟΥΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Οι κοινωνιολογικές αλλαγές που έλαβαν χώρα τις τελευταίες δεκαετίες είχαν ως αποτέλεσμα να ενταχθούν σιγά-σιγά οι γυναίκες στο δημόσιο βίο και ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες προσέφεραν στην πόλη της Μαδρίτης εισροή εμπειριών, που ιστορικά παρέμεναν ανεκμετάλλευτες και συγχρόνως δημιούργησαν πηγές πόρων, ανάπτυξη και πλούτο. Οι θετικές, όμως, αυτές αλλαγές δεν προήλθαν και από άλλους που είναι εξίσου απαραίτητοι, ώστε να εξασφαλισθούν συνθήκες ισότητας και για τις μεν και για τους δε.

Η ενσωμάτωση των ανδρών στον τομέα οικιακής ζωής και της αναπαραγωγής δεν συνέβη επί του συνόλου των ανδρών, ούτε επί του συνόλου των δραστηριοτήτων που λαμβάνουν χώρα στο σπίτι. Η κατάσταση αυτή δημιούργησε μια σειρά έμφυλων ανισορροπιών που επηρέασαν αρνητικά περισσότερο τις γυναίκες από τους άνδρες, συμβάλλοντας, όχι μόνο στη μη αποκατάσταση μιας αρχικής ανισότητας όσον αφορά στην κατανομή των οικογενειακών ευθυνών, αλλά επίσης στη δημιουργία μιας νέας ανισότητας όσον αφορά στην κατανομή των εργασιών ανά φύλο, τη χρήση του χώρου και του χρόνου, στοιχεία που σχετίζονται με μεταβλητές που επηρεάζουν τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας.

Η εδαφική διαχείριση σε τοπική κλίμακα συνεπάγεται τη διάθεση ενός συνόλου ειδικών εργαλείων προσέγγισης και ανάλυσης της πραγματικότητας που να μας δίνει τη δυνατότητα να γνωρίσουμε ποια εμπόδια, ποιοι φραγμοί, ποιες δυσκολίες ή ποια πρόοδος χαρακτηρίζουν τις γυναίκες, με σκοπό να βελτιώσουμε τα μέσα/πόρους που ανατρέπουν μια ενδεχόμενη αρχική ανισότητα. Από την «κοινωνιολογία του αστικού χώρου» γνωρίζουμε ότι αν κάτι έχει χαρακτηρίσει την εδαφική διαχείριση, ως προς το χώρο και το χρόνο, αυτό ήταν η έλλειψη ενσωμάτωσης των αναγκών και των απόψεων των γυναικών, έτσι ώστε ο σχεδιασμός των σύγχρονων μεγαλουπόλεων να βασίζεται σήμερα σε ένα πρότυπο ανάπτυξης που σχετίζεται περισσότερο με τον παραγωγικό κόσμο παρά με μια σύνθεση παραγωγικών/αναπαραγωγικών χώρων.

Αυτό το πρότυπο διαχείρισης του «habitat» ευνοεί, μέχρι στιγμής, την ανάπτυξη των «ανδρικών ενδιαφερόντων», μιας και μια συγκεκριμένη κοινωνικο-χωρική πραγματικότητα διαμορφώνει τα άτομα. Το άτομο διαμορφώνεται από τέτοιους παράγοντες: από το χρόνο που αφιερώνει για τη μετακίνηση προς το χώρο εργασίας, μέχρι και από την ίδια τη χρήση που έχει προσδοθεί στους δημόσιους χώρους. Γι' αυτό θα μπορούσαμε να αναρωτηθούμε: μήπως ο σχεδιασμός του σύγχρονου

δημόσιου χώρου έχει καταστήσει το δημόσιο χώρο έναν χώρο διέλευσης ή διαμετακόμισης; Και τι είδους κοινωνικές σχέσεις συνδέονται με αυτούς τους χώρους διέλευσης ή διαμετακόμισης; Και πώς αυτό επηρεάζει τη ζωή, και πιο συγκεκριμένα τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, των γυναικών και των ανδρών;

Παράλληλα, οι γυναίκες συνεχίζουν να βιώνουν κοινωνική πίεση, καθώς εξακολουθούν να θεωρούνται υπεύθυνες για τη διαχείριση των θεμάτων του σπιτιού. Υπό την ίδια έννοια, και οι γυναίκες έχουν επίσης μια αμφίσημη σχέση με το δημόσιο χώρο, με τον παραγωγικό κόσμο, που ιστορικά θεωρείται ως ο χώρος της αναγνώρισης, όπου μπορούν να αναδείξουν τα επαγγελματικά προσόντα τους, τις ικανότητές τους, τις αξίες και δεξιότητές τους, αλλά ταυτόχρονα είναι ένας χώρος ασφυκτικός γι' αυτές, καθώς είναι οργανωμένος «με τον ανδρικό τρόπο» με διακεκομμένα, πολύωρα και ελάχιστα ευέλικτα ωράρια που δεν συμπίπτουν με άλλους, σημαντικούς ρυθμούς της ζωής: χρόνο για τα συναισθήματα, τις διαπροσωπικές σχέσεις και τη φροντίδα, υπό όρους ισότητας.

Και παρότι το τοπικό επίπεδο επηρεάζεται από τις ευρύτερες διαδικασίες στις οποίες ανήκει, ενώ συγχρόνως είναι ανεξάρτητο, θα ήταν σκόπιμο τα διαθέσιμα δεδομένα να εξετάζονται από κοινωνιολογικής άποψης ανάλογα με το εκάστοτε πλαίσιο, καθώς οι μακρο-πολιτικές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις μικρο-πολιτικές, δηλαδή τις διαφορές μεταξύ των δήμων και των κατοίκων τους. Κάτοικοι για τους οποίους και τις οποίες θα δημιουργηθούν συγκεκριμένες αναπτυξιακές παρεμβάσεις, και όπου οι διάφορες πραγματικότητες των γυναικών θα μπορούσαν να διαφωτίσουν σε μεγάλο βαθμό το «προς τα πού» να οδεύσουν οι δημόσιες πολιτικές βελτίωσης της εδαφικής διαχείρισης και του προσωπικού χρόνου, της εργασίας και της οικογένειας. Η ενασχόληση με αυτή την τοπική προοπτική και προοπτική φύλου, θα ευνοούσε μια τοπική ανάπτυξη υπό συνθήκες ισότητας.

Έτσι, εάν θεωρήσουμε την ανάπτυξη ως μια διαδικασία, δηλαδή ως «μια διαδρομή κατά την οποία παράγονται σημαντικές κοινωνικο-πολιτισμικές αλλαγές στην κοινότητα στην οποία πρωταγωνιστεί, οδηγούμαστε αναγκαστικά σε μία αναδυόμενη έννοια: «την τοπική Ανάπτυξη με όρους ισότητας».

Η διαδικασία αυτή θα λάμβανε υπόψη τα παρακάτω:

- Την ιδιαιτερότητα των αναλυόμενων περιοχών και ιδιαίτερα τις κοινωνικές, οικογενειακές οικονομικές μικρο-σχέσεις και τις μικρο-σχέσεις φύλου των γυναικών και των ανδρών της συγκεκριμένης περιοχής. Υπό αυτήν την έννοια δεν θα ήταν δυνατή μια τοπική ανάπτυξη, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι δυναμικές φύλου και η συνεισφορά των γυναικών στην περιοχή.
- Την ενδυνάμωση των γυναικών. Η τοπική διάσταση είναι η περιοχή όπου εφαρμόζονται οι διαδικασίες ενδυνάμωσης. Υπό αυτή την έννοια δε θα ήταν

δυνατόν να υπάρξει τοπική ανάπτυξη που να μη λαμβάνει υπόψη τη δυνατότητα «αύξησης της δύναμης» των γυναικών, να αναλύει την κατανομή της εξουσίας στο μικρο-κοινωνικό επίπεδο και επίσης τον «τρόπο άσκησης» αυτής της εξουσίας, έτσι ώστε να είναι σε θέση να γνωρίζει πώς εξελίσσονται οι διαδικασίες ανάπτυξης.

Με αυτή τη διττή διαδικασία μπορεί κανείς να μάθει κατά πόσο δίνεται προτεραιότητα σε μια σειρά από μέσα/πόρους που, στο όνομα του «κοινού καλού», παραγνωρίζουν τις έμφυλες προοπτικές και δεν συμβάλλουν στη δημιουργία διαδικασιών ισότητας που να εγγυώνται ένα πρότυπο ανάπτυξης υπέρ της ενδυνάμωσης των γυναικών ή αν, αντίθετα, τα μέσα και οι πόροι που υιοθετούνται για μια συγκεκριμένη περιοχή λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες και τα συμφέροντα των γυναικών ως παραγόντων τοπικής ανάπτυξης. Η παρούσα μελέτη μάς θέτει αυτούς τους προβληματισμούς.

1.1. Νομικό πλαίσιο για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στην Ισπανία

- Νόμος 39/1999 της 5^{ης} Νοεμβρίου, για συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Νόμος 39/2006, της 14^{ης} Δεκεμβρίου, για την προώθηση της προσωπικής αυτονομίας και για τη φροντίδα στα εξαρτώμενα άτομα.
- Οργανικός Νόμος 3/2007, της 22^{ης} Μαρτίου, για την ουσιαστική ισότητα γυναικών και ανδρών.

1.2. Γενική παρουσίαση της πόλης της Μαδρίτης και των κατοίκων της

- Η Μαδρίτη εκτείνεται σε 605.8 τετραγωνικά χιλιόμετρα, όπου ζει το 52% του συνολικού πληθυσμού της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης. Το 2007 ο πληθυσμός της είναι 3.187.062 κάτοικοι, από τους οποίους η αναλογία φύλου δείχνει ότι το 52,9% είναι γυναίκες¹⁸².
- Η Μαδρίτη βρίσκεται μεταξύ των δέκα πιο πυκνοκατοικημένων πόλεων της Ευρώπης¹⁸³, με συνεχείς αυξητικές τάσεις που οφείλονται σε πληθυσμούς

¹⁸² 1.687.886 γυναίκες το 2007 (1^η Ιανουαρίου). Το 2006, στην Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης ζούσαν 6.008.183 άτομα, από τα οποία 3.128.600 στην πόλη της Μαδρίτης (52% του συνολικού πληθυσμού της Αυτόνομης Κοινότητας).

¹⁸³ Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2001), βρίσκεται στην τέταρτη θέση, μετά το Παρίσι, το Λονδίνο, τη Ρώμη.

αλλοδαπών. Το 2007 οι αλλοδαποί έφταναν το 17% του συνόλου των κατοίκων της Μαδρίτης.

Πυκνότητα (κάτοικοι / εκτάριο)	52,5
Μέση ηλικία 1η Ιανουαρίου 2007	42,1
Ποσοστό νεολαίας 1η Ιανουαρίου 2007	13,7
Ποσοστό Γήρανσης 1η Ιανουαρίου 2007	18,7

Πηγή: Δήμος Μαδρίτης. Δημοτική απογραφή κατοίκων. 1 Ιανουαρίου 2007

- Η μέση ηλικία των κατοίκων της είναι 42 χρονών.
 - 40 χρονών για τους άνδρες, και
 - 44 χρονών για τις γυναίκες.
 Από την ηλικία των 40 χρόνων και άνω, οι γυναίκες είναι πιο πολλές από τους άνδρες.
- Ο δείκτης διάρθρωσης τού ενεργού πληθυσμού της πόλης της Μαδρίτης είναι 114%:
 - 123 για τους άνδρες, και
 - 105 για τις γυναίκες
- Οι δείκτες παρακολούθησης του πρώτου κύκλου βρεφονηπιακής εκπαίδευσης είναι 12,5% για ανήλικα κάτω του ενός έτους, 30,1% για ανήλικα μεταξύ ενός και δύο ετών, και 51,4% για ανήλικα μεταξύ δύο και τριών ετών. Επίσης, ο αριθμός ανηλίκων (0-6) εγγεγραμμένων σε Δημόσια Κέντρα Βρεφονηπιακής Εκπαίδευσης αντιστοιχούσε στο 33,6% (στοιχεία για τη χρονιά 2005/2006).
- Ο δείκτης απόλυτης εξάρτησης είναι 48%:
 - 43,7 για τους άνδρες, και
 - 52,3 για τις γυναίκες.
- Ο δείκτης αυτός συνδέεται με τη σειρά του με το δείκτη γήρανσης του πληθυσμού και το ποσοστό γονιμότητας που βρίσκεται στο 39,3%.

1.3. Έμφυλες διαφοροποιήσεις: διαφορετικές εργασιακές συνθήκες

- Τα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης εξελίσσονται θετικά για τις γυναίκες της Μαδρίτης, αλλά συνεχίζουν να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των γυναικών και ανδρών: κατά δεκαεπτά μονάδες το 2007 (2Τ), αφού στα εργαζόμενα άτομα οι άνδρες είναι κατά 17% περισσότεροι από τις γυναίκες.

- Ο αριθμός των άνεργων γυναικών μειώθηκε τα τελευταία χρόνια, και τα ποσοστά για τη γυναικεία ανεργία βρίσκονται, για το β' τρίμηνο του 2007, σε επίπεδα, που μέχρι τώρα, καταγράφονταν μόνο για τους άνδρες. Η βελτίωση αυτή σημαίνει ότι τρία στα επτά άνεργα άτομα είναι γυναίκες. Έτσι, οι γυναίκες κάλυψαν το 89% της απασχόλησης που δημιουργήθηκε στο προαναφερθέν τρίμηνο, αλλά οι άνδρες συνεχίζουν να είναι κατά 16% περισσότεροι από γυναίκες όταν αναφερόμαστε σε εργαζόμενα άτομα.
- Από την άλλη, η Ετήσια Έρευνα για τη Μισθολογική Διάρθρωση έδειξε πως οι γυναίκες της Μαδρίτης εισπράττουν καθαρό ετήσιο μισθό κατά 32% μικρότερο από τους άνδρες. Όσον αφορά στις παροχές, στο δήμο της Μαδρίτης τόσο οι άνδρες (62%) όσο και οι γυναίκες (74%) θεωρούν ότι υπάρχει μισθολογική διάκριση.
- Οι γυναίκες της Μαδρίτης έχουν ένα ποσοστό προσωρινότητας υψηλότερο των ανδρών κατά πέντε μονάδες.
- Επίσης, το μοντέλο της γυναικείας επαγγελματικής δραστηριότητας έχει διαφορετική εξέλιξη, με εισόδους και εξόδους από την αγορά εργασίας, γεγονός που δεν παρουσιάζεται με την ίδια μορφή στην περίπτωση των ανδρών. Οι εισοδοί και εξοδοί από την αγορά εργασίας συνεχίζουν ακόμη να συμπιπτούν, σε μικρότερο βαθμό, με το γάμο και, σε μεγαλύτερο βαθμό, γύρω στα τριάντα, με τη γέννηση του πρώτου παιδιού.

1.4. Έμφυλες διαφοροποιήσεις: οι οικιακές εργασίες και η φροντίδα της οικογένειας

- Στη Μαδρίτη, το θέμα του καταμερισμού των οικιακών και αναπαραγωγικών καθηκόντων, καθώς και του χρόνου που απαιτείται για να έρθουν αυτά σε πέρας, παρότι σημειώνει πρόοδο, δεν αποτελεί ακόμη πραγματικότητα και συνεχίζει να υπάρχει ασυμμετρία μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- Στην πόλη της Μαδρίτης, ο αριθμός των ανενεργών ατόμων υπό τον όρο «οικιακά» μειώνεται: το 2007 υπάρχουν κατά 8% λιγότερα άτομα σε σχέση με το 2005. Εντούτοις, το 87% των ατόμων που χαρακτηρίζονται με τον όρο «οικιακά» είναι γυναίκες.
- Αν εξετάσουμε τις οικογένειες όπου υπάρχουν ζευγάρια με παιδιά, παρατηρούμε ότι, το 2005, για κάθε άνδρα που ασχολούνταν με τις οικιακές δουλειές υπήρχαν 13 γυναίκες, και για κάθε άνδρα που έφερε την ευθύνη

της φροντίδας των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (μικρά παιδιά, ηλικιωμένοι, άρρωστοι, άτομα με αναπηρίες) υπήρχαν επίσης 13 γυναίκες.

- Στην πόλη της Μαδρίτης, στις τρεις από τις πέντε οικογένειες που έχουν ανήλικο παιδί κάτω των 5 ετών, το ανήλικο αυτό παιδί πηγαίνει σε προσχολικό σταθμό. Ως προς τα ανήλικα παιδιά που δεν πηγαίνουν σε προσχολικό σταθμό, σε ποσοστό 34% των οικογενειών, τα φροντίζει ένα μέλος της οικογένειας, κατά προτίμηση οι γιαγιάδες.
- Στο ένα από τα πέντε νοικοκυριά της Μαδρίτης δεν υπάρχει κανείς να αναλάβει τους ανηλικούς σε περίπτωση ανάγκης. Το ποσοστό νοικοκυριών που έχουν βοήθεια για τη φροντίδα των παιδιών είναι 7%.
- Στη Μαδρίτη υπάρχει, τουλάχιστον, ένα 39% ατόμων άνω των 64 χρονών που ζει με τα παιδιά του. Από αυτούς, το 53% ζει με τις κόρες του¹⁸⁴.
- Στο σύνολο των ενήλικων ατόμων που φροντίζουν ηλικιωμένους με δυσκολίες να τα βγάλουν πέρα μόνοι τους στο σπίτι τους, οι γυναίκες είναι σχεδόν διπλάσιες από τους άνδρες. Στη Μαδρίτη, το 3% των οικογενειών λαμβάνει κάποιο είδος βοήθειας για τη φροντίδα των ηλικιωμένων εξαρτώμενων ατόμων.
- Από 25 χρονών και άνω, οι διαφορές ανά φύλο ως προς τη χρήση του χρόνου που αφιερώνεται «στο σπίτι και την οικογένεια» αυξάνεται σημαντικά για τις γυναίκες και μειώνεται για τους άνδρες. Έτσι, το 2003, για ηλικίες 25 με 44 ετών, το 92% των γυναικών αφιέρωνε 4 ώρες ημερησίως σε αυτή τη δραστηριότητα (σπίτι, οικογένεια, οικιακές δουλειές), σε σχέση με το 75% των ανδρών που αφιερώνει λίγο παραπάνω από δύο ώρες.
- Όταν υπάρχουν εξαρτώμενοι ανήλικοι στις οικογένειες, ο χρόνος που αφιερώνουν οι γυναίκες στο «σπίτι και την οικογένεια» είναι 52% περισσότερος από το χρόνο που αφιερώνουν οι άνδρες.

1.5. Έμφυλες διαφοροποιήσεις: υπεύθυνοι για την οικονομική εξασφάλιση των νοικοκυριών

- Στη Μαδρίτη, το 2003, ξεχωρίζουν τα τρία επικρατέστερα πρότυπα οικογένειας που αναφέρει ο C. Hakim¹⁸⁵ ανάλογα με τη θέση των μελών του

¹⁸⁴ Σύμφωνα με την Απογραφή πληθυσμού και κατοικίας, INE, 2001. Οριστικά αποτελέσματα, Φεβρουάριος 2004.

¹⁸⁵ Hakim, C. (1999), «Models of the family, women's role, and social policy», *European Societies*, Vol. 1. Το πρότυπο της *ισοτιμίας*. Το πρότυπο αυτό ανταποκρίνεται στο αρχέτυπο «μιας οικογένειας, στην οποία και τα δύο μέλη έχουν μια δουλειά που απασχολεί μεγάλο μέρος του χρόνου τους και επιμερίζονται με ισότιμο τρόπο τις οικιακές δουλειές και τη φροντίδα των παιδιών». Το πρότυπο αυτό

ζευγαριού στις επαγγελματικές και οικιακές εργασίες: *της ισοτιμίας, του συμβιβασμού, των ξεχωριστών ρόλων.*

Εκείνοι που, κυρίως, εξασφαλίζουν οικονομικά τα νοικοκυριά, το 2005, είναι:

- στους άνδρες, οι έγγαμοι (62%), και
- στις γυναίκες, οι άγαμες (6%).
- Στην πόλη της Μαδρίτης, γύρω στο 28% εκείνων που εξασφαλίζουν οικονομικά κατά κύριο λόγο τα νοικοκυριά είναι γυναίκες. Τα ποσοστά αυτά έχουν σταθεροποιηθεί από το 2003.

Όλες αυτές οι έμφυλες διαφοροποιήσεις μοιάζει να δείχνουν ότι η τροποποίηση των οικογενειακών προτύπων προς πρότυπα συνυπευθυνότητας δεν είναι καθόλου απλή διαδικασία. Συγχρόνως, στην περίπτωση της Μαδρίτης, παρά τα υψηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης, υπάρχουν άλλοι δείκτες που θέτουν το θέμα του ότι οι διαδικασίες ανάπτυξης δεν έχουν εξελιχθεί με τον ίδιο τρόπο για γυναίκες και άνδρες, δημιουργώντας εμπόδια στην ισότητα και στο θέμα της συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή ζωή. Να αναφέρουμε, ως παράδειγμα, την τριπλή σχέση μεταξύ γονιμότητας / κοινωνικο-οικογενειακής φροντίδας / απασχόλησης που ακόμη δεν έχει εξομαλυνθεί ισότιμα και για τα δύο φύλα. Επιπλέον, πολλές περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες πρέπει κάποια στιγμή να αποφασίσουν αν θα γίνουν μητέρες ή αν θα συνεχίσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Τέτοιου είδους διλήμματα δεν τίθενται με τον ίδιον τρόπο για τους άνδρες και επηρεάζουν τις διαδικασίες τοπικής ανάπτυξης υπό συνθήκες ισότητας.

κερδίζει ολοένα έδαφος, *το πρότυπο του συμβιβασμού.* Αυτό το πρότυπο ανταποκρίνεται στο αρχέτυπο «μιας οικογένειας στην οποία η γυναίκα έχει μια δουλειά που την απορροφά λιγότερο σε σχέση με τον άνδρα, και στην οποία οικογένεια η γυναίκα αφιερώνει περισσότερο χρόνο για το σπίτι και τη φροντίδα των παιδιών». Είναι ένα μεταβατικό πρότυπο που σχετίζεται με τις οικονομικές ανάγκες, *το πρότυπο των ξεχωριστών ρόλων.* Το πρότυπο αυτό ανταποκρίνεται στο αρχέτυπο «μιας οικογένειας στην οποία δουλεύει μόνο ο άνδρας και η γυναίκα ασχολείται με το σπίτι». Το πρότυπο αυτό συναντάται ακόμη αρκετά, αλλά χάνει ολοένα έδαφος, τουλάχιστον στα μεγάλα αστικά κέντρα, όπως η Μαδρίτη. Έχει να κάνει με την «παραδοσιακή κοινωνικοποίηση φύλου».

2. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΣΤΗ ΜΑΔΡΙΤΗ

2.1. Γενική παρουσίαση του επιχειρηματικού τομέα

- Ο επιχειρηματικός τομέας της Μαδρίτης συγκεντρώνει το 15% του συνόλου των επιχειρήσεων της Ισπανίας. Στην επαρχία της Μαδρίτης, τον Ιανουάριο του 2007, υπήρχαν 503.000 ενεργές επιχειρήσεις που κατανέμονται ως εξής:
 - το 50% των επιχειρήσεων ανήκουν στον τομέα των υπηρεσιών (του εμπορίου μη συμπεριλαμβανομένου)
 - οι εμπορικές επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν το 21% του επιχειρηματικού ιστού της Μαδρίτης
 - το 55% των επιχειρήσεων δεν απασχολούν κανέναν εργαζόμενο /καμία εργαζόμενη
 - το 26% έχει ένα /μια με δύο εργαζόμενους/-ες
 - το 3% απασχολεί πάνω από 20 άτομα
- Στην πόλη της Μαδρίτης, ο δείκτης οικονομικής δραστηριότητας έχει ανοδική πορεία. Όμως, το μερίδιο της αγοράς μειώνεται. Παρόλα αυτά, δημιουργήθηκαν συνολικά 17.429 νέες επιχειρήσεις από τον Απρίλιο του 2006 μέχρι το Μάρτιο του 2007, δηλαδή 1.465 κατά μέσο όρο μηνιαίως. Ωστόσο το προφίλ του επιχειρηματία που υπερισχύει στην πόλη είναι: άνδρας, Ισπανός, κάτοικος Μαδρίτης και με πανεπιστημιακές σπουδές¹⁸⁶.

2.2. Γενικό προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών της Μαδρίτης

- Στη Μαδρίτη, οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιπροσωπεύουν το 4% του εργαζόμενου πληθυσμού της Μαδρίτης (οι άνδρες το 9%), και το 30% του συνόλου των επιχειρηματιών (οι εργοδότες επιχειρηματίες γυναίκες το 27%). Οι ελεύθεροι επαγγελματίες της Μαδρίτης αντιπροσωπεύουν το 2006 το 12% του συνόλου του εργαζόμενου πληθυσμού. Από αυτούς/-ές: το 30% είναι γυναίκες και το 70% άνδρες.
- Το 2007, το 32,5% των αυτοαπασχολούμενων είναι γυναίκες. Από αυτές, ένα 8% είναι αλλοδαπές. Πρόκειται, κυρίως, για γυναίκες πάνω από 45 χρονών που απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών. Πιο συγκεκριμένα

¹⁸⁶ Σημείωση του συγγραφέα: παραπέμπουμε τον αναγνώστη και την αναγνώστρια στο πρωτότυπο της μελέτης για να συμπληρώσει την ενημέρωσή του/της γι' αυτό το κεφάλαιο.

ανά τομέα δραστηριότητας: το 31% στο εμπόριο και επισκευές, το 29% στα ακίνητα και τις υπηρεσίες σε επιχειρήσεις και το 15% σε άλλες κοινωνικές δραστηριότητες (μη συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών υπηρεσιών) και υπηρεσίες προς την κοινότητα.

- Όσον αφορά στις χρήσεις του χρόνου, το 90% των γυναικών επιχειρηματιών που αφιερώνουν χρόνο στην οικογένεια και το σπίτι, αφιέρωναν 3 ώρες και 19 λεπτά ημερησίως, τρεις φορές περισσότερο από τους άνδρες επιχειρηματίες¹⁸⁷.
- Επιπλέον, οι άνδρες επιχειρηματίες επενδύουν 40% περισσότερο χρόνο για την εξέλιξη της δουλειάς τους/του επαγγέλματός τους σε σχέση με τις γυναίκες επιχειρηματίες.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν, τουλάχιστον, τέσσερα εμπόδια που δυσκολεύουν την επιχειρηματικότητα και τη διατήρηση των επιχειρήσεών τους ή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας:
 - την πρόσβαση στη χρηματοδότηση,
 - την έλλειψη εμπειρίας στη διαχείριση του χρόνου και ανάγκης δημιουργίας νέου προτύπου επιχειρηματικής διαχείρισης και διευθυντικών ικανοτήτων,
 - δυσκολίες ένταξης στα ήδη υφιστάμενα επιχειρηματικά δίκτυα,
 - τη συμφιλίωση εργασίας-οικογένειας.
- Από την άλλη, σε σχέση με τις διαδικασίες ενδυνάμωσης, γίνεται μια εκτίμηση, για την πόλη της Μαδρίτης, ως προς τον οριζόντιο και κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό. Ο δείκτης για τη Μαδρίτη για τον επαγγελματικό διαχωρισμό είναι 33%, παρόμοιο με το δείκτη σε εθνικό επίπεδο. Οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως με δραστηριότητες που σχετίζονται με τη «μέριμνα (κοινωνικές υπηρεσίες) και τη φροντίδα άλλων» (πρόσωπα και ζώα) και την «εκπαίδευση». Οι άνδρες ασχολούνται περισσότερο με τον «οικοδομικό τομέα» και με «δραστηριότητες παραγωγής και διανομής ηλεκτρικής ενέργειας, φυσικού αερίου και νερού». Έτσι:
 - Έξι στα επτά άτομα που ασχολούνται με «υγειονομικές, κτηνιατρικές δραστηριότητες και Κοινωνικές Υπηρεσίες» είναι γυναίκες (89%).
 - Τέσσερα στα πέντε άτομα που δουλεύουν στην εκπαίδευση είναι γυναίκες (77%).
 - Τρία στα πέντε άτομα που δουλεύουν στη «δημόσια διοίκηση (...)» είναι γυναίκες (75%).

¹⁸⁷ Έρευνα για τη χρήση του χρόνου (2003), Δήμος Μαδρίτης.

- Από το σύνολο των ατόμων που είναι εγγεγραμμένα στο γενικό καθεστώς ασφάλισης του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης στην πόλη της Μαδρίτης ως «προσωπικό υψηλών διευθυντικών θέσεων» τον Ιανουάριο του 2007:

- το 41% είναι γυναίκες που απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών.

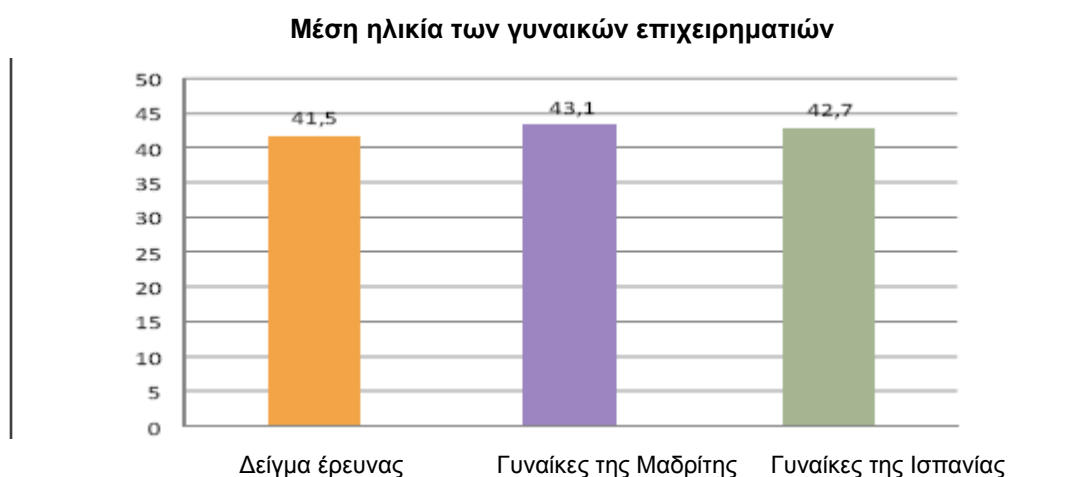
- Το 74% είναι γυναίκες ηλικίας από 25 μέχρι 44 χρονών.

Επιπλέον, από το σύνολο των συμβάσεων που αφορούσαν σε διευθυντικό προσωπικό, 38% ήταν για γυναίκες.

3. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

3.1 Το προφίλ των συμμετεχουσών στην έρευνα γυναικών επιχειρηματιών

- Από τις 45 γυναίκες επιχειρηματίες που συμμετείχαν στην έρευνα, 10 ήταν αυτο-απασχολούμενες και 35 ήταν επιχειρηματίες. Το προφίλ τους:
 - Είναι μεταξύ 26 και 45 χρονών, με μια μέση ηλικία ελαφρώς χαμηλότερη (41,5) σε σχέση με τις γυναίκες επιχειρηματίες της πόλης της Μαδρίτης (43,1) και της Ισπανίας (42,7).
 - Όπως και οι γυναίκες επιχειρηματίες συνολικά στην πόλη της Μαδρίτης και την Ισπανία, οι μισές ζουν με το σύντροφό τους (49%).
 - Το 47% έχει παιδιά, το 20% έχει ένα παιδί και το 18% έχει δύο. Το 47% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν παιδιά πάνω από 15 χρονών.



Πηγή: Εκπόνηση βάσει στοιχείων του εξυπηρετητή στατιστικής του Εθνικού Ινστιτούτου Στατιστική (www.ine.es). Απογραφή Πληθυσμού και κατοικιών, έτος 2001 και Εταιρεία Συμβούλων Albelia. Περιγραφική μελέτη «Εντοπίζοντας ευκαιρίες υπέρ της ισότητας των φύλων σε τοπικό επίπεδο». Έτος 2007. Δήμος Μαδρίτης.

- Το μέσο επίπεδο σπουδών των γυναικών επιχειρηματιών είναι αρκετά υψηλό, πάνω από το μέσο όρο του επιπέδου σπουδών του πληθυσμού της Μαδρίτης.
- Έτσι, δύο στις τρεις γυναίκες επιχειρηματίες έχουν πανεπιστημιακές σπουδές.

3.2. Τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας

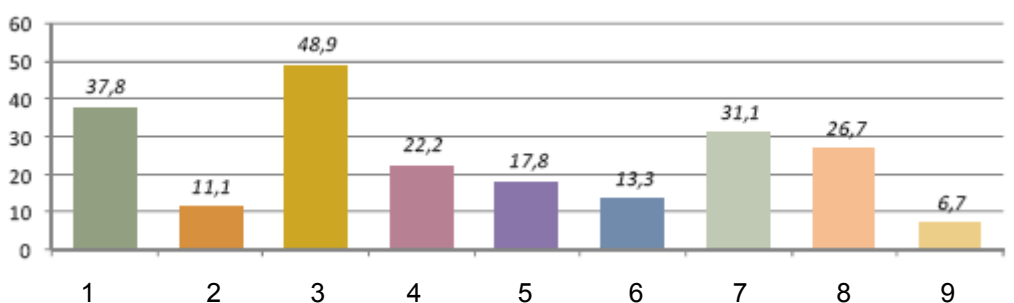
- Οι προαναφερθείσες επαγγελματικές δραστηριότητες κατά κύριο λόγο είναι εκείνες που σχετίζονται με εταιρείες συμβούλων, γραφεία και έρευνα, καθώς και με εμπορικές δραστηριότητες.
- Το 51% των γυναικών επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα ασκούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα στον τομέα των επιχειρηματικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών ακινήτων.
- Το 24% δραστηριοποιείται στο εμπόριο, την εστίαση και τον ξενοδοχειακό κλάδο, και
- Το 20% στους τομείς που σχετίζονται με την εκπαίδευση, τη διδασκαλία, τις υγειονομικές και κτηνιατρικές υπηρεσίες και την κοινωνική συνδρομή.

3.3. Επιχειρηματικές διαδρομές: Λόγοι υπέρ του επιχειρείν

Οι κύριοι λόγοι για τους οποίους δηλώνουν οι γυναίκες επιχειρηματίες και οι ελεύθεροι επαγγελματίες ότι αποφάσισαν να ξεκινήσουν την ισχύουσα επαγγελματική τους δραστηριότητα σχετίζονται βασικά με:

- Την αξιοποίηση της εμπειρίας και των απαραίτητων γνώσεων που κατείχαν (το 49% των γυναικών επιχειρηματιών κάνουν αυτή τη δήλωση), καθώς επίσης
- την ψυχολογική κατάσταση ότι, δηλαδή, νιώθουν έτοιμες να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση (38%), και
- την επιθυμία τους να είναι αφεντικό του εαυτού τους (αναφέρθηκε από το 31% των γυναικών επιχειρηματιών).

Λόγοι για το ξεκίνημα της επιχειρηματικής δραστηριότητας



Πηγή: Εταιρεία Συμβούλων Albelia. Περιγραφική μελέτη «Εντοπίζοντας ευκαιρίες υπέρ της ισότητας των φύλων σε τοπικό επίπεδο. Έτος 2007. Δήμος Μαδρίτης.
Βάση: Οι γυναίκες επιχειρηματίες που συμμετείχαν στην έρευνα.

1. Ένιωθα έτοιμη να δημιουργήσω τη δική μου επιχείρηση
2. Είχα την αναγκαία χρηματοδότηση
3. Είχα την απαιτούμενη εμπειρία και γνώσεις
4. Είχα τις κατάλληλες σχέσεις και γνωριμίες
5. Ήμουν πολύ φιλόδοξη και είχα υψηλούς επαγγελματικούς στόχους
6. Με εμπύχωσε / στήριξε η οικογένειά μου
7. Μου αρέσει η ανταγωνιστικότητα και να είμαι αφεντικό του εαυτού μου
8. Από οικονομική ανάγκη (δεν έβρισκα εργασία)
9. Άλλοι λόγοι

3.4. Αξιολόγηση των γυναικείων επιχειρήσεων

Το 96% των γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών και επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα εμφανίζονται πολύ πρόθυμες να αξιολογήσουν θετικά τη σπουδαιότητα επιχειρήσεων που δημιουργήθηκαν από γυναίκες, και συμφωνούν ως προς το ότι *«οι επιχειρήσεις, των οποίων τη διαχείριση αναλαμβάνουν γυναίκες, συνεισφέρουν στην τοπική οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη»*.

Οι λόγοι που αναφέρουν κυρίως είναι:

- Η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για τις γυναίκες τού δήμου.
- Η μεγαλύτερη δέσμευση στην προώθηση μέτρων καλών πρακτικών υπέρ της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή για τους/τις υπαλλήλους, καθώς και για την επικράτηση μιας κουλτούρας ισότητας ευκαιριών στην εσωτερική οργάνωση των επιχειρήσεων, και
- Η δημιουργία πλούτου σε οικονομικούς τομείς καινοτόμους και ευέλικτους, που αντιπροσωπεύουν δύο στους τρεις αναφερθέντες λόγους.

Λόγοι που ισχύουν για τις γυναίκες επαγγελματίες και επιχειρηματίες της έρευνας σχετικά με τη σημασία του να δημιουργούνται επιχειρήσεις από γυναίκες

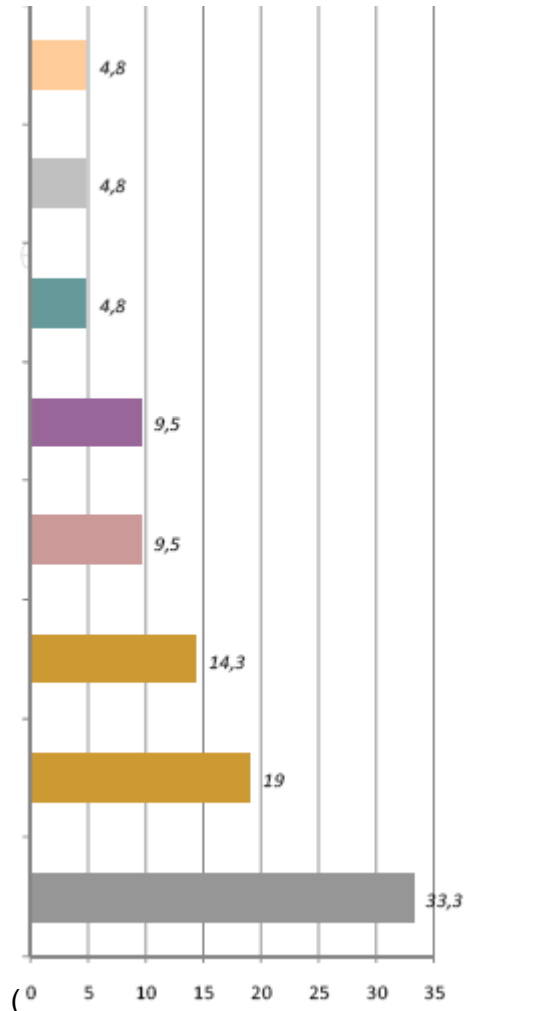
Λόγοι για τους οποίους θεωρούν ότι είναι σημαντικό να δημιουργούνται επιχειρήσεις από γυναίκες (ή να πραγματοποιούν μια επαγγελματική δραστηριότητα όντας αφεντικό του εαυτού τους)

Αυξάνουν το βαθμό ανεξαρτησίας στη λήψη ζωτικών και επαγγελματικών αποφάσεων εκ μέρους των γυναικών

Είναι μια συμβολή στον τρόπο οικοδόμησης της πόλης, αφού είναι μια συνεισφορά των γυναικών στο ευρύτερο περιβάλλον της πόλης πιο ολοκληρωμένη και συναισθηματική
Αξιοποιείται το μεγαλύτερο μέρος του κεφαλαίου ανθρωπίνων πόρων των γυναικών επαγγελματιών, οι νεώτερες με την καλύτερη μόρφωση
Διευρύνουν την προσφορά καινοτόμων υπηρεσιών και νέων μορφών εργασιακών σχέσεων

Αυξάνουν την επιχειρηματικότητα, τη δημιουργικότητα, τη λήψη αποφάσεων και την αυτοεκτίμηση των γυναικών
Μεγαλύτερη δέσμευση όσον αφορά στην προώθηση μέτρων καλών πρακτικών σε θέματα συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή για τους/τις υπαλλήλους, καθώς και επικράτηση της κουλτούρας της ισότητας
Παράγουν πλούτο σε καινοτόμους και ευέλικτους οικονομικούς τομείς

Δημιουργούν θέσεις εργασίας για τις γυναίκες του δήμου



Πηγή: Εταιρεία Συμβούλων Albelia. Περιγραφική μελέτη «Εντοπίζοντας ευκαιρίες υπέρ της ισότητας των φύλων σε τοπικό επίπεδο. Έτος 2007. Δήμος Μαδρίτης.

Βάση: Οι γυναίκες επιχειρηματίες που συμμετείχαν στην έρευνα

3.5. Αξιολόγηση των γυναικών σχετικά με τα θεσμικά μέτρα στήριξης υπέρ της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Οι γυναίκες του δείγματος αξιολογούν θετικά κυρίως τα ακόλουθα:

- Για πάνω από το ήμισυ των γυναικών επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα ξεχωρίζουν κυρίως τα μέτρα οικονομικού χαρακτήρα, όπως επιχορηγήσεις ή δάνεια σε γυναίκες για να τις βοηθήσουν να δημιουργήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις (ένα 76% των ερωτηθέντων γυναικών θεωρούν αυτά τα μέτρα ως τα σημαντικότερα).

- Τα κίνητρα που δημιουργεί το Κράτος για την ανάπτυξη ιδιωτικών γυναικείων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών σε τοπικό επίπεδο (58%).
- Τα μέτρα και τις πρωτοβουλίες σε εθνικό και τοπικό επίπεδο για την αναβάθμιση της περιοχής και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας (48% των ερωτηθεισών γυναικών θεωρεί αυτό το μέτρο ως το σημαντικότερο).

3.6.Ο βαθμός ικανοποίησης και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στο επάγγελμά τους ή την επιχείρησή τους

- Οι γυναίκες επαγγελματίες και επιχειρηματίες που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνουν γενικά ικανοποιημένες με την ισχύουσα εξέλιξη της εργασίας τους ή της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας (80%), αν και συγχρόνως δηλώνουν ότι συναντούν ορισμένες δυσκολίες στην επαγγελματική τους εξέλιξη (82%).

Ως προς το συγκεκριμένο αυτό σημείο, αναφέρουν ότι δυσκολεύονται να συμφιλώσουν την εργασία με την ιδιωτική ζωή:

- Αυτό επισημάνθηκε από τις δύο στις τρεις γυναίκες επαγγελματίες και επιχειρηματίες που συμμετείχαν στην έρευνα.
- Το 64% δηλώνει ότι οι εν λόγω δυσκολίες προέρχονται, μεταξύ άλλων, από την έλλειψη χρόνου, εξαιτίας ωραρίων και οργάνωσης της ημέρας εργασίας, και
- Το 16% αναφέρεται στις οικογενειακές ευθύνες, είτε πρόκειται για τη φροντίδα των μικρών παιδιών είτε άλλων εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, όπως ηλικιωμένων ή ατόμων με αναπηρίες.

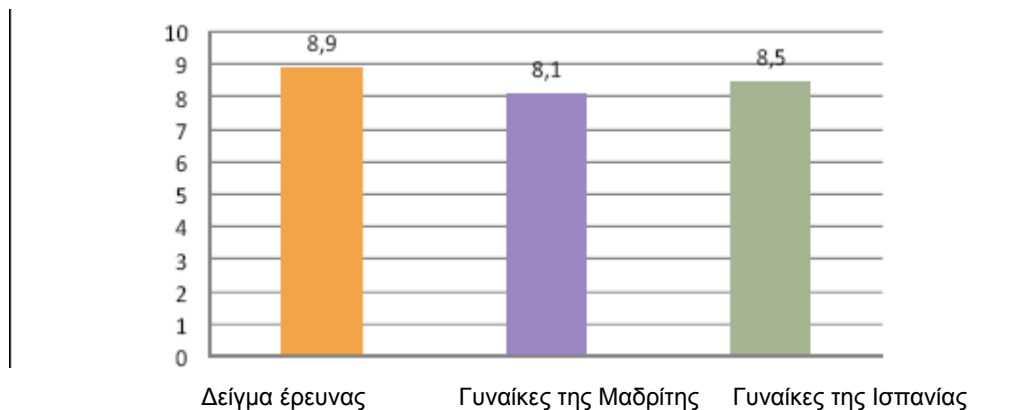
Ο έντονος ανταγωνισμός στον κλάδο τους, επηρεάζει επίσης το 44% των ερωτηθεισών γυναικών.

3.7. Χρόνος που οι γυναίκες του δείγματος αφιερώνουν στην αμειβόμενη εργασία

- Το 53% των γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών και επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα αφιερώνουν κατά μέσο όρο εννέα ώρες ημερησίως στην αμειβόμενη εργασία, λίγο παραπάνω από τις οκτώ ώρες που αφιερώνουν συνολικά οι γυναίκες επιχειρηματίες της πόλης της Μαδρίτης, και από τις οκτώμισι ώρες που αφιερώνουν γενικά οι ισπανίδες επιχειρηματίες, συνεπώς το ημερήσιο ωράριό τους είναι μεγαλύτερο.

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες χωρίς παιδιά αφιερώνουν στην εργασία τους περισσότερο χρόνο κατά 9% σε σχέση με τις γυναίκες επιχειρηματίες που έχουν πάνω από δύο παιδιά. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες ελεύθεροι επαγγελματίες δουλεύουν περισσότερες ώρες σε σχέση με τις γυναίκες που έχουν τη δική τους επιχείρηση.

Ώρες που οι γυναίκες επιχειρηματίες εργάζονται ημερησίως



Πηγή: Σχεδιασμός Albelia βάσει στοιχείων τού εξυπηρετητή στατιστικής τού Εθνικού Ινστιτούτου Στατιστικής (www.ine.es). Απογραφή Πληθυσμού και κατοικιών, έτος 2001 και Σύμβουλοι Albelia. Περιγραφική μελέτη «Εντοπίζοντας ευκαιρίες υπέρ της ισότητας των φύλων σε τοπικό επίπεδο». Έτος 2007. Δήμος Μαδρίτης.

3.8. Χρόνος που οι γυναίκες του δείγματος αφιερώνουν στη μη αμειβόμενη εργασία (οικιακές εργασίες)

- Όλες οι γυναίκες επιχειρηματίες αφιερώνουν χρόνο στις οικιακές εργασίες, αλλά αφιερώνουν λιγότερο σε σχέση με το μέσο όρο των γυναικών επιχειρηματιών της Μαδρίτης: το 37% των γυναικών επιχειρηματιών αφιερώνει λιγότερο από τρεις ώρες ημερησίως, έναντι του 27% που αφιερώνει περισσότερο από τρεις.

Η εκτίμηση για τις διαφορές μεταξύ των ερωτηθεισών γυναικών, κατέδειξε ότι:

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες άνω των 45 αφιερώνουν το διπλάσιο χρόνο, κατά μέσο όρο, στις οικιακές ασχολίες από τις πιο νέες, και όσο αυξάνεται ο αριθμός των εξαρτώμενων παιδιών τόσο αυξάνεται και ο αριθμός ωρών που αφιερώνουν στο σπίτι.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες που ασκούν τη δραστηριότητά τους στον τομέα του εμπορίου, των εστιατορίων και στον ξενοδοχειακό κλάδο αφιερώνουν μία επιπλέον ώρα από το χρόνο τους, κατά μέσο όρο, στις δουλειές του

νοικοκυριού σε σχέση με τις υπόλοιπες γυναίκες ελεύθεροι επαγγελματίες ή επιχειρηματίες.

Χρόνος που αφιερώνουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στις οικιακές ασχολίες σύμφωνα με το ημερήσιο ωράριο εργασίας τους



ΧΡΟΝΟΣ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΝΟΥΝ ΣΤΙΣ ΟΙΚΙΑΚΕΣ ΔΟΥΛΕΙΕΣ Λιγότερο από 3 ώρες τη μέρα



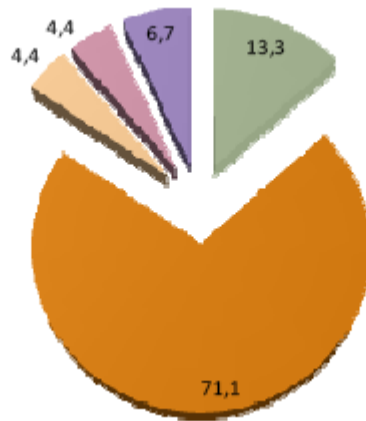
ΧΡΟΝΟΣ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΝΟΥΝ ΣΤΙΣ ΟΙΚΙΑΚΕΣ ΔΟΥΛΕΙΕΣ Περισσότερο από 3 ώρες τη μέρα

Πηγή: Εταιρεία Συμβούλων Albelia. Περιγραφική μελέτη «Εντοπίζοντας ευκαιρίες υπέρ της ισότητας των φύλων σε τοπικό επίπεδο». Έτος 2007. Δήμος Μαδρίτης.

3.9. Καταμερισμός οικιακών ασχολιών

Το 71% των γυναικών επιχειρηματιών επωμίζεται κατά κύριο λόγο τις οικιακές εργασίες και το 40% κάνει τις οικιακές δουλειές κατ' αποκλειστικότητα.

Κύρια ενασχόληση με τις οικιακές εργασίες στο σπίτι της γυναίκας επιχειρηματία
Ποιος επωμίζεται κατά κύριο λόγο τις οικιακές εργασίες



- Ένα άτομο επ' αμοιβή
- Το άτομο που συμμετείχε στην έρευνα
- Ο σύζυγος/σύντροφός μου
- Η μητέρα μου
- Όλη η οικογένεια ισότιμα

Πηγή: Εταιρεία Συμβούλων Albelia. Περιγραφική μελέτη «Εντοπίζοντας ευκαιρίες υπέρ της ισότητας των φύλων σε τοπικό επίπεδο». Έτος 2007. Δήμος Μαδρίτης. Βάση: γυναίκες επιχειρηματίες που συμμετείχαν στην έρευνα.

3.10. Προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα και αντιμετώπιζαν μεγαλύτερες δυσκολίες συμφιλίωσης

- Οι γυναίκες κάτω των 45 χρονών αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες συμφιλίωσης σε σχέση με τις γυναίκες πάνω των 45 χρονών, πιο συγκεκριμένα, 10% περισσότερο κατά μέσο όρο.
- Οι γυναίκες με παιδιά έχουν, κατά μέσο όρο, 16% περισσότερες πιθανότητες να συναντήσουν προβλήματα συμφιλίωσης σε σχέση με τις γυναίκες χωρίς παιδιά.
- Οι γυναίκες ελεύθεροι επαγγελματίες έχουν, κατά μέσο όρο, περισσότερες πιθανότητες κατά 9% να συναντήσουν προβλήματα συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας σε σχέση με τις γυναίκες επιχειρηματίες.
- Οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον τομέα του εμπορίου, της διοίκησης και των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων είναι αυτές που δηλώνουν ότι έχουν περισσότερες δυσκολίες να συνδυάσουν εργασία και οικογένεια (16% περισσότερο σε σχέση με τις υπόλοιπες).

3.11. Στρατηγικές που εφαρμόζουν οι γυναίκες στις επιχειρήσεις τους, ώστε να ευνοήσουν τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες που συμμετείχαν στην έρευνα, παρότι αναφέρουν δυσκολίες ως προς τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, εφαρμόζουν καλές εργασιακές πρακτικές για το θέμα αυτό στις επιχειρήσεις τους. Το 83% των μέτρων που αναφέρουν οι γυναίκες επιχειρηματίες και τα οποία εφαρμόζουν στις επιχειρήσεις τους είναι επίσημα αναγνωρισμένα. Ξεχωρίζουν τα ακόλουθα:
 - η ημερήσια ευελιξία ως προς την προσέλευση και αποχώρηση από την εργασία (το ποσοστό αντιπροσωπεύει το 30% του συνόλου των προαναφερθέντων μέτρων συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής),
 - η δυνατότητα εγκατάλειψης του χώρου εργασίας για λόγους οικογενειακής επείγουσας ανάγκης
 - η ευελιξία για τις ημέρες άδειας και διακοπών,
 - ο ελεύθερος χρόνος για προσωπικά ζητήματα και η τηλε-εργασία (που αντιπροσωπεύει το 9% του συνόλου των προαναφερθέντων μέτρων).
- Μεταξύ των άτυπων μέτρων συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας – δηλαδή, των συμφωνιών μεταξύ της εργοδότης και των υπαλλήλων-αναφέρουν την ευαισθησία και την ευελιξία έναντι μεμονωμένων προσωπικών ή οικογενειακών αναγκών, ή την ευκαιριακή ευελιξία ως προς την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία.

3.12. Μέτρα συμφιλίωσης που αναφέρουν οι γυναίκες ότι θα έπρεπε να εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις τους

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες αναφέρουν τα μέτρα συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας που θα έπρεπε να προωθούν οι επιχειρήσεις. Τα μέτρα αυτά αντιπροσωπεύουν το 50% του συνόλου των μέτρων που προτείνουν οι γυναίκες επιχειρηματίες που συμμετείχαν στην έρευνα, και σχετίζονται κυρίως με:
 - το να είναι πιο ευέλικτα τα ωράρια και η ημερήσια εργασία (που είναι το μέτρο που ζητούν περισσότερο, καθώς συγκεντρώνει το 23% των απαντήσεων), ή με

- τη μείωση των ωραρίων και της ημερήσιας εργασίας, περίπου στις 35 ώρες την εβδομάδα.

3.13. Μέτρα συμφιλίωσης που αναφέρουν οι γυναίκες ότι θα έπρεπε να προωθούνται από τους δημόσιους φορείς

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες αναφέρουν τα μέτρα συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας που θα έπρεπε να προωθούνται από τους δημόσιους φορείς. Τα μέτρα αυτά συγκεντρώνουν το άλλο 50%, και ξεχωρίζουν τα εξής:
 - επιχορηγήσεις για την πρόσληψη προσωπικού αντικατάστασης για τους/τις εργαζομένους/-ες με ειδικές ανάγκες συμφιλίωσης,
 - αύξηση θέσεων στους δημόσιους παιδικούς σταθμούς,
 - αρωγή και επιχορηγήσεις για να παρακολουθήσουν σχολείο οι ανήλικοι κάτω των 6 ετών.

3.14. Τα μέσα, οι πόροι και οι υπηρεσίες για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες επισημαίνουν τις υπηρεσίες, τα μέσα και τους πόρους του δήμου που είναι σε ισχύ, αλλά δηλώνουν ότι δεν τα χρησιμοποιούν στο σύνολό τους.
- Το 33% των γυναικών επαγγελματιών και επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα αξιολογούν ως χρήσιμες τις υπηρεσίες συνδρομής που παρέχει το δημόσιο και στοχεύουν στην κάλυψη των αναγκών συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή.
- Η πλειοψηφία των γυναικών επαγγελματιών και επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα, παρότι οι ίδιες αναφέρουν ότι υπάρχουν κάποια τέτοια κέντρα στο δήμο, συνταυτίζονται στο ότι θα έπρεπε να δημιουργηθούν υπηρεσίες για τη στήριξη των εξαρτώμενων οικογενειακών μελών, είτε πρόκειται για μικρά παιδιά (π.χ. δημοτικά κέντρα μέριμνας για παιδιά), είτε για ηλικιωμένα εξαρτώμενα μέλη τής οικογένειας και μέλη με αναπηρίες (π.χ. δημοτικά κέντρα για τη φροντίδα των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρίες), είτε πρόκειται τέλος για παροχή υπηρεσιών κατ' οίκον για εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας. Οι απαντήσεις αυτές αντιπροσωπεύουν το 27% του συνόλου των απαντήσεων.

- Επίσης, ξεχωρίζει η ανάπτυξη ενός μηχανισμού δωρεάν μεταφορών με δημοτικά λεωφορεία. Οι απαντήσεις αυτές συγκεντρώνουν το 15% των συνολικών απαντήσεων. Επιπλέον, το μέτρο θεωρείται χρήσιμο από το 62% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

3.15. Βαθμός ικανοποίησης με τα διαθέσιμα μέσα και πόρους που χρησιμοποιούν

Όσον αφορά στο βαθμό ικανοποίησης από τη χρήση των μέσων/πόρων και των υπηρεσιών του δήμου για τις γυναίκες επιχειρηματίες που τα χρησιμοποιούν:

- το μέσο που αξιολογούν περισσότερο θετικά είναι τα δημοτικά κέντρα για τη μέριμνα των παιδιών, με *βαθμό ικανοποίησης 100%*.

3.16. Το προφίλ της γυναίκας επιχειρηματία που χρησιμοποιεί μέσα και πόρους για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας

Το προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών που χρησιμοποιούν μέσα/πόρους για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας αφορά, γενικώς και κατά κύριο λόγο, σε:

- γυναίκες μικρότερες από 45 χρονών (56%),
- ένα μέσο επίπεδο σπουδών (67%),
- διαζευγμένες ή χωρισμένες (60%),
- γυναίκες με ένα μόνο παιδί (67%),
- γυναίκες που δεν μοιράζονται τις οικογενειακές ευθύνες (56%),
- γυναίκες που έχουν τη δική τους δουλειά στον τομέα του εμπορίου, στον ξενοδοχειακό κλάδο, στον τομέα της εκπαίδευσης, της διδασκαλίας και που εφαρμόζουν μέτρα υπέρ της συμφιλίωσης στη δική τους επιχείρηση,
- γυναίκες που δουλεύουν λίγο περισσότερο από 8 ώρες τη μέρα και αντιμετωπίζουν δυσκολίες ως προς τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που σχετίζονται κυρίως με την έλλειψη χρόνου, και τέλος,
- γυναίκες που συμφωνούν απόλυτα με το ότι *«οι υπηρεσίες συνδρομής που παρέχονται από το Κράτος ικανοποιούν τις ανάγκες τους ως προς τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής»*.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Οι σχέσεις μεταξύ δύο ή περισσότερων μεταβλητών αναλύονται βάσει περιγραφικής και συνδυαστικής προσέγγισης, χωρίς να υπεισερχόμαστε σε αιτιολογικές σχέσεις.

Φύλλο δεδομένων 1/2. Πρώτο Μέρος: τι υποδηλώνουν τα δεδομένα έμφυλης διαφοροποίησης στην αγορά εργασίας, τα οποία επηρεάζουν τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Σκιαγράφιση των γυναικών επιχειρηματιών της Μαδρίτης

Περιβάλλον:

- Πρώτο επίπεδο: Πληθυσμός της Μαδρίτης
- Δεύτερο επίπεδο: Γυναίκες επιχειρηματίες της Μαδρίτης

Μεθοδολογία:

- Περιγραφική ανάλυση συνολικά της θέσης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες ως προς την τοπική ανάπτυξη, βάσει ανάλυσης των ποσοτικών μεταβλητών που σχετίζονται με το θέμα της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Διάρκεια: Αύγουστος-Σεπτέμβριος 2007.

Μελέτη με τη στήριξη: της Γενικής Διεύθυνσης Ισότητας Ευκαιριών. Τομέας Διαχείρισης Οικογένειας και Κοινωνικών Υπηρεσιών του Δήμου Μαδρίτης (Ισπανία).

Τεχνική Ομάδα: Εταιρεία Συμβούλων Albelia E.Π.Ε. (www.albelia.com)

Υπεύθυνη μελέτης: Beatriz Casco, Διευθύντρια της Εταιρείας Συμβούλων Albelia, Ερευνήτρια, Κοινωνικές και έμφυλες μελέτες.

Δήμος Μαδρίτης:

- Purificación Barreiros
- Delphine Daries

Φύλλο δεδομένων 2/2. Δεύτερο Μέρος: Τι καταδεικνύει η έρευνα. Το προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα. Χρήση του χρόνου και μέσα/πόροι για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας.

Περιβάλλον:

- Πρώτο επίπεδο: Γυναίκες επιχειρηματίες της πόλης της Μαδρίτης
- Δεύτερο επίπεδο: Γυναίκες Επιχειρηματίες της επαρχίας της Μαδρίτης

Μεθοδολογία:

- Διεξαγωγή έρευνας σε αντιπροσωπευτικό, τυχαίο, σταθμισμένο δείγμα γυναικών επιχειρηματιών και γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών¹⁸⁸.

Πεδίο έρευνας: Σεπτέμβριος-Οκτώβριος 2007.

Τεχνική Ομάδα: Υπεύθυνοι/-ες συνεντεύξεων της Εταιρείας Συμβούλων Albelia (www.albelia.com).

Ηχογράφηση και στατιστική επεξεργασία των δεδομένων: Εταιρεία Συμβούλων Albelia Ε.Π.Ε.

Υπεύθυνη μελέτης: Beatriz Casco, Διευθύντρια της Εταιρείας Συμβούλων Albelia, Ερευνήτρια, Κοινωνικές και έμφυλες μελέτες.

Τεχνικοί σύμβουλοι:

- Esperanza Martín Serrano – Μ.Α. σε μελέτες φύλου
- Juan Casco - Κοινωνικός στατιστικολόγος

Δήμος Μαδρίτης:

- Purificación Barreiros
- Delphine Daries

¹⁸⁸ Στην τυχαία δειγματοληψία, τα στοιχεία επιλέγονται με τυχαίο τρόπο, ενώ το σταθμισμένο δείγμα συμπεριλαμβάνει μία πολύ μικρή ομάδα για τους σκοπούς της μελέτης, το οποίο προσαρμόζεται στο αντικείμενο της έρευνας.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΜΕΛΕΤΗΣ. ΕΞΕΤΑΖΟΜΕΝΑ ΘΕΜΑΤΑ

Φύλλο δεδομένων

Νομικό πλαίσιο της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας στην Ισπανία

ΕΙΣΑΓΩΓΗ. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΥΠΟ ΟΡΟΥΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ. ΤΙ ΚΑΤΑΔΕΙΚΝΟΥΝ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ. ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΦΥΛΟΥ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ. ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΤΗΣ ΜΑΔΡΙΤΗΣ

Μεθοδολογία

A. Η πόλη της Μαδρίτης

1. ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Έμφυλες διαφοροποιήσεις στην οικονομική δραστηριότητα

2. ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

2.1. Έμφυλες διαφοροποιήσεις στις συνθήκες διαβίωσης (στο σπίτι)

2.1.1. Η κατανομή των οικιακών εργασιών

2.1.2. Η φροντίδα εξαρτώμενων ανηλίκων

2.1.3. Η φροντίδα ηλικιωμένων πάνω από 64 χρονών

2.1.4. Έμφυλες διαφοροποιήσεις στις χρήσεις του χρόνου

α) Χρόνος που αφιερώνεται στις οικιακές εργασίες

β) Νοικοκυριά με εξαρτώμενους ανήλικους

γ) Νοικοκυριά χωρίς εξαρτώμενους ανήλικους

2.1.5. Έμφυλες διαφοροποιήσεις στις χρήσεις του χρόνου ανάλογα με την ηλικία και τη δραστηριότητα

α) Έμφυλες διαφοροποιήσεις στους υπεύθυνους για την οικονομική εξασφάλιση των νοικοκυριών

2.1.6. Έμφυλες διαφοροποιήσεις φύλου στην οικονομική δραστηριότητα σε σχέση με τον κύκλο ζωής

α) Οι έγγαμες γυναίκες

β) Η γέννηση του πρώτου παιδιού

2.2. Έμφυλες διαφοροποιήσεις στις συνθήκες εργασίας

2.2.1. Το μισθολογικό χάσμα

2.2.2. Το διπλό ωράριο εργασίας

α) Η προσωρινότητα

β) Η υποαπασχόληση

2.2.3. Τα επαγγελματικά προσόντα

3. ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΤΗΣ ΜΑΔΡΙΤΗΣ

3.1. Η εξέλιξη του επιχειρηματικού τομέα της Μαδρίτης

3.2. Προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών της Μαδρίτης

3.3. Εμπόδια για την τοπική ανάπτυξη

3.3.1. Το διπλό ωράριο εργασίας των γυναικών επιχειρηματιών της Μαδρίτης

α) Έμφυλες διαφοροποιήσεις ως προς το χρόνο για το σπίτι/την οικογένεια και την εργασία για γυναίκες και άνδρες επιχειρηματίες

β) Έμφυλες διαφοροποιήσεις ως προς τις άδειες πατρότητας/μητρότητας

3.3.2. Συνέπειες του διπλού ωραρίου εργασίας. «Χρόνια» κούραση;

α) Εγκατάλειψη της επιχειρηματικής ιδέας

β) Αποθάρρυνση

3.3.3. Έμφυλες διαφοροποιήσεις στη διαρκή κατάρτιση και τις νέες τεχνολογίες

3.3.4. Έμφυλες διαφοροποιήσεις ως προς την ενδυνάμωση. Οι γυναίκες σε υψηλές διευθυντικές θέσεις των επιχειρήσεων

α) Τα επαγγελματικά προσόντα

β) Η πρόσληψη για την κάλυψη διευθυντικών θέσεων

4. ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

4.1. Ο επαναπροσδιορισμός επαγγελματικών δραστηριοτήτων (διαφοροποίηση)

4.2. Δυνατότητες της αγοράς εργασίας για απασχόληση

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΤΙ ΚΑΤΑΔΕΙΚΝΥΕΙ Η ΕΡΕΥΝΑ. ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ. ΧΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ. ΜΕΣΑ/ΠΟΡΟΙ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Μεθοδολογία

Παρουσίαση των βασικών αποτελεσμάτων

A) Προφίλ των γυναικών επαγγελματιών και επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα

A.1. Ηλικία

A.2. Οικογενειακή κατάσταση

A.3. Αριθμός παιδιών

A.4. Ηλικία παιδιών

A.5. Επίπεδο σπουδών

B) Χρήσεις του χρόνου και επαγγελματική δραστηριότητα των γυναικών επαγγελματιών και επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα

B.1. Επαγγελματική δραστηριότητα και μη-αμειβόμενη απασχόληση

B.2. Οι χρήσεις του χρόνου

B.2. I) Ο χρόνος για την αμειβόμενη εργασία

B.2.II) Ο χρόνος για τη μη-αμειβόμενη εργασία (οικιακές εργασίες)

B.2. III) Ποιος επωμίζεται τις οικιακές εργασίες

Γ) Επιχειρηματική πρωτοβουλία, απόψεις και στάσεις των γυναικών επαγγελματιών και επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα

Γ.1. Πώς αντιλαμβάνονται τη σημασία των επιχειρήσεων που έχουν δημιουργηθεί από γυναίκες

Γ.2. Αξιολόγηση των θεσμικών μέτρων για τη στήριξη της δημιουργίας επιχειρήσεων από γυναίκες

Γ.3. Επιχειρηματικές διαδρομές

Γ.3.I) Λόγοι για την αυτο-απασχόληση

Γ.3.II) Παρούσα εξέλιξη της επιχείρησης ή της επαγγελματικής δραστηριότητας

Δ) Η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Δ.1. Εμπόδια που συναντούν κατά την επαγγελματική εξέλιξη

Δ.2. Εφαρμογή μέτρων συμφιλίωσης στις επιχειρήσεις των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα

Δ.3. Πώς αντιλαμβάνονται τις δυσκολίες συμφιλίωσης

Δ.3.I) «Τυπολογία» των δυσκολιών συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας

Δ.4. Στρατηγικές για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας

Δ.5. Προφίλ των γυναικών επαγγελματιών και επιχειρηματιών που δηλώνουν ότι έχουν δυσκολίες στη συμφιλίωση

Ε) Οι υπηρεσίες και τα μέσα/πόροι υπέρ της συμφιλίωσης

Ε.1. Πώς αντιλαμβάνονται οι γυναίκες τις υπηρεσίες που παρέχονται από το Κράτος

Ε.2. Πώς αντιλαμβάνονται οι γυναίκες τη διαθεσιμότητα των δημοτικών υπηρεσιών και των μέσων/πόρων στήριξης υπέρ της συμφιλίωσης

Ε.3. Υπηρεσίες και μέσα που θα έπρεπε να τεθούν σε ισχύ

Ε.4. Χρησιμοποίηση των υπηρεσιών

Ε.4.I) Βαθμός ικανοποίησης για τα μέσα/πόρους που χρησιμοποιούν

Ε.4.II) Προφίλ των γυναικών επαγγελματιών και επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα και χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες και τα μέσα/πόρους

ΤΡΙΤΟ ΜΕΡΟΣ. ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Σύνθεση

Συστάσεις

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Συσχετισμός πινάκων δεδομένων Πρώτου μέρους

Ερωτηματολόγιο

**DIPARTIMENTO PER I DIRITTI E LE PARI OPPORTUNITA -
ITALIA**

Έκθεση



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ:

Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΙΤΑΛΙΑ

1. Η ΕΡΕΥΝΑ: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

2.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

2.2. Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

2.3. Γυναικεία επιχειρηματική δραστηριότητα

2.4. Καταγραφή και αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών της περιφέρειας

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ: Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΙΤΑΛΙΑ

Στην Ιταλία, παρατηρείται σημαντική αλλαγή στο προφίλ των ελεύθερων επαγγελματιών, ιδίως των γυναικών. Στην πραγματικότητα, μέσα σε δέκα χρόνια ανάμεσα στο 1993 και το 2003, η αυτο-απασχόληση και ιδιαίτερα η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει μεταβληθεί σε σημαντικό βαθμό, με αποτέλεσμα να διαμορφωθούν νέα χαρακτηριστικά στο προφίλ των γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών.

Οι αλλαγές αφορούν τόσο στη σταθερή αύξηση του αριθμού των γυναικών επιχειρηματιών (οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιπροσωπεύουν το 0,8% του συνόλου της γυναικείας απασχόλησης έναντι του 2,3% που εκπροσωπούν οι άνδρες)¹⁸⁹, όσο και σε σχετική αύξηση του αριθμού των επαγγελματιών -περισσότερο από το διπλάσιο- μέσα στη δεκαετία που εξετάζεται. Αντίθετα, παρατηρείται σαφής μείωση των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων γυναικών, καθώς και των βοηθητικών υπαλλήλων.

Παρουσιάστηκε, λοιπόν, αλλαγή στην αυτο-απασχόληση, κυρίως όμως, εισήλθε το γυναικείο στοιχείο, γεγονός που συνδέεται με την αύξηση του αριθμού των επαγγελματιών υψηλού επιπέδου. Είναι χαρακτηριστική η αύξηση των γυναικών επιχειρηματιών, καθώς και των ανεξάρτητων επαγγελματιών υψηλών προσόντων, ενώ από την άλλη, σημειώνεται σαφής μείωση των ανεξάρτητων παραδοσιακών, χειρωνακτικών δραστηριοτήτων και των επαγγελματιών χαμηλών προσόντων.

Παρά τη διακοπή της χρονικής συνέχειας στην επισκόπηση του εργατικού δυναμικού, λόγω της εισαγωγής νέων μεθόδων, οι τάσεις φαίνεται να επιβεβαιώνονται, παρόλο που κατά την περίοδο 2004 και 2005 καταγράφηκε μείωση του αριθμού των γυναικών επιχειρηματιών, καθώς και μείωση του γυναικείου δυναμικού που εργάζεται ανεξάρτητα.

¹⁸⁹ Αυτή είναι μια πολύ σημαντική περίοδος για τις αλλαγές που σημειώθηκαν στην αγορά εργασίας, κατά την οποία υπήρξε διακοπή στατιστικών. Στη συνέχεια η τριμηνιαία επισκόπηση για το εργατικό δυναμικό του Εθνικού Ινστιτούτου Στατιστικής έγινε «συνεχής». Στις 30 Απριλίου 2005 η χρονική συνέχεια των δεδομένων ανασυγκροτήθηκε μόνο ως προς τα βασικά σύνολα, χωρίς διαχωρισμό ως προς την ηλικία και με ελάχιστους διαχωρισμούς ως προς το φύλο.

**Πίνακας 1. Απασχολούμενες γυναίκες ανά επαγγελματική θέση
Μέσος όρος (σε χιλιάδες)**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΘΕΣΗ	1993	2003	Μεταβλητή	2004	2005	Μεταβλητή
			%			%
			1993-2003			2004-2005
Επιχειρηματίες	50	140	180,0%	82	73	-11,2%
Ελεύθερες Επαγγελματίες	120	288	140,0%	301	305	1,3%
Αυτοαπασχολούμενες	906	775	-14,5%	931	905	-2,8%
Συνεργαζόμενες με έναν συνεταιρισμό	43	72	67,4%	23	17	-23,9%
Οικιακές βοηθοί	596	486	-18,5%	325	250	-23,1%
ΣΥΝΟΛΟ	1.715	1.761	2,7%	1.662	1.550	-6,7%

Πηγή: Επεξεργασία από το Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής

Η πιο σοβαρή και εκτεταμένη αλλαγή, από όσο μπορούμε να διακρίνουμε από τα διαθέσιμα δεδομένα του Εθνικού Ινστιτούτου Στατιστικής για το εργατικό δυναμικό, είναι ότι η απασχόληση, και όχι μόνο η ανεξάρτητη απασχόληση, συνίσταται από μια όλο και λιγότερο ομοιογενή ομάδα εργαζομένων που βρίσκεται σε συνεχή μεταβολή. Παρόλο που η ανεξάρτητη απασχόληση δεν βρίσκεται σε αύξηση, η αυτονομία εντός της εργασίας αυξάνεται: λόγω της ανόδου του μορφωτικού επιπέδου και της εξειδίκευσης, παρατηρείται μια εκτεταμένη επαγγελματική αυτονομία στους εργαζόμενους.

Η αύξηση των γυναικών που διευθύνουν μια εταιρεία ή εργάζονται ως ελεύθερες επαγγελματίες αποτελεί ένα σημαντικό και ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο που παρατηρείται σε πολλές χώρες, ακόμα και στις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες του κόσμου. Στην Ιταλία, επίσης, σημειώθηκε μεγάλη αύξηση τα τελευταία δέκα χρόνια στη γυναικεία επιχειρηματική δραστηριότητα. Η κύρια πηγή που χρησιμοποιείται για τη μελέτη της επιχειρηματικότητας είναι η βάση δεδομένων *Movimprese* που διαχειρίζεται η *InfoCamere*.

Τα πιο πρόσφατα δεδομένα που παρουσιάστηκαν αφορούν στις επιχειρήσεις που εγγράφηκαν ως μέλη στο Μητρώο Εταιρειών στο Εμπορικό Επιμελητήριο, το 2006¹⁹⁰. Η σύγκριση των δεδομένων της επισκόπησης για το εργατικό δυναμικό του Εθνικού Ινστιτούτου Στατιστικής και αυτών που προκύπτουν από τις εγγραφές μελών στο Εμπορικό Επιμελητήριο –παρ’ όλες τις δυσκολίες να συγκριθούν οι πληροφορίες για την προσφορά και τη ζήτηση– υποδηλώνει κάποια κοινά χαρακτηριστικά ως προς τη συνοχή και το χαρακτήρα του φαινομένου, ξεκινώντας από τις ποικίλες σημασίες που μπορούμε να αποδώσουμε στην έννοια της επιχειρηματικότητας, αφήνοντας

¹⁹⁰ Δελτίο Τύπου, 5 Μαρτίου 2007.

κατά μέρος τους συγκεκριμένους ορισμούς που χρησιμοποιούνται από διάφορες πηγές¹⁹¹.

Πίνακας 2. Ενεργές επιχειρήσεις και γυναικείες επιχειρήσεις ανά περιφέρεια και γεωγραφική περιοχή στις 31 Δεκεμβρίου 2006
Απόλυτες τιμές και μεταβλητές σε % 2006-2005

Περιφέρεια	Ενεργές επιχειρήσεις			Σύνολο επιχειρήσεων		Μετ. % 2006-2005	
	Σύνολο	Γυναικείες επιχειρήσεις	Ποσοστό % γυναικείων επιχειρήσεων από το σύνολο των επιχειρήσεων το 2006	Σύνολο	Γυναικείες επιχειρήσεις	Σύνολο επιχειρήσεων	Γυναικείες επιχειρήσεις
ΒΟΡΕΙΟ-ΔΥΤΙΚΗ	1,374,610	305,798	22.25%	13428	3936	0.99%	1.30%
ΒΟΡΕΙΟ-ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ	1,091,809	229,207	20.99%	5,760	2,062	0.53%	0.91%
ΚΕΝΤΡΙΚΗ	969,562	243,503	25.11%	11,950	3,986	1.25%	1.66%
ΝΟΤΙΑ ΚΑΙ ΝΗΣΙΑ	1,722,297	456,411	26.50%	8,642	5,823	0.50%	1.29%
ΙΤΑΛΙΑ	5,158,278	1,234,919	23.94%	39,780	15,807	0.78%	1.30%

Πηγή: Retecamere Επεξεργασία για το Παρατηρητήριο για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα, Unioncamere-InfoCamere

Τα κύρια δεδομένα που προέρχονται από το Παρατηρητήριο δίνουν τη δυνατότητα να δημιουργηθεί ένα πιο συγκεκριμένο προφίλ των γυναικείων επιχειρήσεων, ωστόσο λίγα συμπεράσματα μπορούν να εξαχθούν για τις γυναίκες επιχειρηματίες, γιατί η μόνη πληροφορία σε σχέση με το φύλο που προέρχεται από αυτή την πηγή σχετίζεται με τη θέση που έχουν οι γυναίκες.

Σύμφωνα με πιο πρόσφατα δεδομένα (31 Δεκεμβρίου 2006), οι γυναικείες επιχειρήσεις στην Ιταλία ανέρχονται στο 1.234.919 (15.807 περισσότερες από το 2005), σημειώνοντας αύξηση με γρηγορότερο ρυθμό από το σύνολο των

¹⁹¹ Ένα σημαντικό βήμα προόδου ως προς τη διαθεσιμότητα περισσότερο αξιόπιστων δεδομένων για τις επιχειρήσεις που διευθύνονται από γυναίκες σημειώθηκε με τη δραστηριοποίηση του Παρατηρητηρίου για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα, το οποίο προωθήθηκε από τη Unioncamere στο τέλος του 2002. Το Παρατηρητήριο επέλεξε ως γυναικείες επιχειρήσεις αυτές, των οποίων οι γυναίκες μέτοχοι υπερβαίνουν το 50%. Το ποσοστό της γυναικείας συμμετοχής συνάγεται, σύμφωνα με το νόμο, από την αναλογία των γυναικών ιδιοκτητριών επιχειρήσεων και τα μερίδια κεφαλαίου τους στη δουλειά, ή από τις αυτές που έχουν διοικητικό ρόλο. Η γυναικεία παρουσία είναι διακριτή σε τρία επίπεδα: πλειοψηφία (περισσότερο από 50% εταίροι ή διοικητές), ισχύ (περισσότερο από 60%), αποκλειστικότητα (το 100% των εταίρων ή των διευθυντών που είναι ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων ατομικών εταιρειών).

επιχειρήσεων (ποσοστό 1,30% για το 2006-2005 έναντι του συνολικού 0,78%). Η συχνότητα εμφάνισης των γυναικείων επιχειρήσεων στο σύνολο των επιχειρήσεων φτάνει στο 23,94% στις 2000 νέες επιχειρήσεις.

Ο μέσος όρος των δεδομένων συνεχώς παραλείπει τις τοπικές διαφορές, οι οποίες δεν μπορούν να αγνοηθούν και σε μερικές περιπτώσεις είναι ακόμα και απρόβλεπτες: στο νότιο μέρος της Ιταλίας, στην πραγματικότητα, υπάρχει υψηλή συχνότητα εμφάνισης γυναικείων επιχειρήσεων, με ποσοστό μεγαλύτερο από 26% στο σύνολο, ενώ στο βορειοανατολικό μέρος το αντίστοιχο ποσοστό δεν αγγίζει το 21%.

Οι αρχικές αυτές στατιστικές, ήδη, παρέχουν ορισμένες ενδείξεις για τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που διοικούνται από γυναίκες. Οι περισσότερες επιχειρήσεις βρίσκονται σε παραγωγικές περιοχές, όπου οι εταιρείες είναι κατά μέσο όρο μικρές και επικεντρώνονται σε πιο παραδοσιακούς παραγωγικούς τομείς (γεωργία, εμπόριο), ενώ υπάρχουν λιγότερες σε περιοχές με βαριά βιομηχανία, όπου οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις συναντώνται πιο συχνά.

Επίσης, από τα δεδομένα διαπιστώνονται κάποιες ενδείξεις για τη νομική σύσταση των γυναικείων επιχειρήσεων: σχεδόν το 70,9% είναι ατομικές εταιρείες (66,6% στο σύνολο), επομένως το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων είναι περιορισμένου τύπου, ή με απόλυτη συμφωνία ανάμεσα στην επιχείρηση και ένα γυναικείο σχήμα που διαχειρίζεται την εταιρεία. Επιπλέον, οι ομόρρυθμες εταιρείες εμφανίζονται να είναι ο πιο διαδεδομένος τύπος επιχειρήσεων που διευθύνεται από γυναίκες (19,6%, ενώ ο μέσος όρος φτάνει το 17,5%), στο βαθμό που είναι εταιρείες απλής μορφής, προσαρμοσμένες στην πρακτική των εμπορικών δραστηριοτήτων και των δραστηριοτήτων μικρής κλίμακας. Κατά μέσο όρο, το 92% των γυναικείων επιχειρήσεων αποτελείται από αυτούς τους δύο τύπους νομικής σύστασης, ενώ οι συμμετοχικές εταιρείες ανέρχονται στο 8,2%, έναντι του 13,8% του μέσου όρου.

Πίνακας 3. Ενεργές επιχειρήσεις ανά φύλο και νομικό τύπο και περιφέρεια στις 31 Δεκεμβρίου 2006

	Συμμετοχικές εταιρείες	Ομόρρυθμες εταιρείες	Ατομική επιχείρηση	Άλλοι τύποι
%	13.8%	17.5%	66.6%	2.1%
Σύνολο	710,445	905,044	3,436,245	106,544
%	8.2%	19.6%	70.9%	1.3%
Γυναικείες Επιχειρήσεις	101,508	241,853	875,330	16,228

Πηγή: Retecamere Επεξεργασία για το Παρατηρητήριο για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα, Unioncamere-InfoCamere

1. Η ΕΡΕΥΝΑ: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Έχοντας ως βάση το πλαίσιο που έχει περιγραφεί εν συντομία στο εισαγωγικό μέρος σκοπός της έρευνας που διεξήχθη από τον Ιταλό εταίρο ήταν να καταγραφεί το είδος της υποστήριξης που δέχονται οι γυναίκες επιχειρηματίες σε τοπικό επίπεδο, όπως επίσης και το είδος της υποστήριξης που έχουν ανάγκη.

Η έρευνα έχει διεξαχθεί σύμφωνα με τις παρακάτω οδηγίες του κύριου ερευνητή (Έλληνας εταίρος, συντονιστής του Έργου):

- να διεξαχθεί έρευνα με τη χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου,
- να διανεμηθεί το ερωτηματολόγιο σε τουλάχιστον 30 Ιταλίδες επιχειρηματίες, ανεξάρτητα από την ηλικία, τον τόπο γέννησης και κατοικίας.

Σύμφωνα με αυτές τις οδηγίες, ο Ιταλός εταίρος, λαμβάνοντας υπόψη την ετερογένεια της Ιταλικής επικράτειας, αποφάσισε να επιλέξει ως δείγμα γυναίκες επιχειρηματίες που προέρχονται από διάφορες γεωγραφικές περιοχές, έτσι ώστε να συγκεντρώσει απόψεις από το βόρειο, το κεντρικό και το νότιο μέρος της Ιταλίας.

Κατόπιν επικοινωνίας με την BIC (εθνικός σύνδεσμος που προωθεί την επιχειρηματικότητα στην Ιταλική επικράτεια), ζητήθηκαν ονόματα και διευθύνσεις ενός συγκεκριμένου αριθμού γυναικών επιχειρηματιών που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικές περιοχές. Η BIC προσέφερε στους Ιταλούς εταίρους τα στοιχεία επικοινωνίας γυναικών επιχειρηματιών που ζουν στην Παβία (μια πόλη μεσαίου μεγέθους στη βόρεια Ιταλία), τη Frosinone (μια πόλη μικρομεσαίου μεγέθους στο κέντρο της Ιταλίας) και τη Matera (μια πόλη μεσαίου μεγέθους στη νότια Ιταλία).

Το ερωτηματολόγιο, που δημιουργήθηκε από τον Έλληνα εταίρο, μεταφράστηκε στην Ιταλική γλώσσα και στάλθηκε σε όλες τις επιχειρηματίες, των οποίων δόθηκαν στοιχεία επικοινωνίας (συνολικά 60). Από τα 60 ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν, συμπληρώθηκαν τα 19, μετά από κάποιες υπενθυμίσεις. Προκειμένου να εκπληρωθεί το αίτημα του κύριου ερευνητή (συνέντευξη με τουλάχιστον 30 γυναίκες), ο Ιταλός εταίρος αποφάσισε να εντάξει στην έρευνα και άλλες γυναίκες επιχειρηματίες, τα στοιχεία των οποίων δόθηκαν από το Εμπορικό Επιμελητήριο της Μπολόνια (μια πόλη μεσαίου μεγέθους που αντιπροσωπεύει το Βορρά και το Κέντρο της Ιταλίας). Με αυτόν τον τρόπο, συγκεντρώθηκαν άλλα 17 ερωτηματολόγια, φτάνοντας συνολικά τα 36 ερωτηματολόγια.

Η ανάλυση που ακολουθεί προέρχεται από αυτά τα ερωτηματολόγια. Βέβαια, οι 36 γυναίκες που ερωτήθηκαν δεν είναι επαρκές δείγμα για να έχουμε στατιστική απεικόνιση. Αυτό σημαίνει ότι τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευθούν για τον Ιταλικό πληθυσμό των γυναικών επιχειρηματιών. Ωστόσο, τα αποτελέσματα μπορούν

να δώσουν κάποιες ενδείξεις και αντιλήψεις για την υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε τοπικό επίπεδο.

2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τέσσερα μέρη:

1. δημογραφικά χαρακτηριστικά,
2. συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής,
3. γυναικεία επιχειρηματικότητα,
4. καταγραφή και αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών της περιοχής.

2.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Οι ερωτώμενες γυναίκες είναι ηλικίας από 26 έως 45 ετών, σε ποσοστό που αγγίζει περίπου το 78%. Το 22% είναι ηλικίας από 46 έως 60 ετών και καμία δεν ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 18 έως 25 ετών (βλ. Πίνακα 4).

Πίνακας 4. Ηλικία ερωτώμενων

Ποια είναι η ηλικία σας;	%
18-25 ετών	0,0%
26-45 ετών	77,8%
46-60 ετών	22,2%
>61 ετών	0,0%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

Αυτή η κατανομή επιβεβαιώνει ένα χαρακτηριστικό που έχει ήδη παρουσιαστεί, κατά την περιγραφή του γενικού πλαισίου: το φαινόμενο της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι πρόσφατο στην Ιταλία και έχει ενταθεί τα τελευταία 20 χρόνια, συγχρόνως με τις αλλαγές σε κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο που έλαβαν χώρα στην Ιταλική κοινωνία, αναφορικά με τη θέση της γυναίκας. Εξάλλου, η απουσία ερωτώμενων κάτω των 25 ετών αντικατοπτρίζει μια άποψη που είναι πολύ κοινή ή αρκετά κοινή: οι γυναίκες αποφασίζουν να «δημιουργήσουν μια επιχείρηση», όταν πιστεύουν ότι έχουν όλες τις δεξιότητες που χρειάζονται. Αυτό δείχνει ότι δίνεται μεγάλη σημασία στην εκπαίδευση. Αυτό το στοιχείο επιβεβαιώνεται, επίσης, και από τα δεδομένα. Σχεδόν το 60% των ερωτώμενων ανήκει στην κατηγορία των αποφοίτων Λυκείου και οι υπόλοιπες (ποσοστό 40%) είναι απόφοιτες Πανεπιστημίου, (βλ. Πίνακα 5).

Πίνακας 5. Μορφωτικό επίπεδο ερωτώμενων

Ποιο είναι το μορφωτικό σας επίπεδο;	%
Καθόλου σχολείο	0,0%
Μερικές τάξεις Δημοτικού	0,0%
Δημοτικό	0,0%
Μερικές τάξεις Γυμνασίου	0,0%
Γυμνάσιο	0,0%
Τεχνικές σχολές	0,0%
Λύκειο	58,3%
Επαγγελματική Κατάρτιση	0,0%
Φοίτηση σε ΑΕΙ χωρίς πτυχίο	0,0%
ΑΕΙ	41,7%
Μεταπτυχιακές σπουδές / Διδακτορικό	0,0%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

Οι περισσότερες από τις ερωτώμενες (47%) είναι έγγαμες, ενώ είναι αξιοσημείωτο ότι πολλές ερωτώμενες (38%) είναι ακόμα άγαμες (βλ. Πίνακας 6), σίγουρα οι νεότερες από αυτές, λαμβάνοντας υπόψη ότι ο μέσος όρος ηλικίας γάμου έχει αυξηθεί στην Ιταλία τα τελευταία 10 χρόνια.

Πίνακας 6. Οικογενειακή κατάσταση ερωτώμενων

Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;	%
Άγαμη	38,9%
Έγγαμη	47,2%
Διαζευγμένη	13,9%
Σε διάσταση	0,0%
Χήρα	0,0%
Ελεύθερη συμβίωση	0,0%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

Παρόμοια ερμηνεία ισχύει και για το 28% των γυναικών που δεν έχει παιδιά (το ποσοστό γεννήσεων στην Ιταλία είναι ένα από τα πιο χαμηλά σε σχέση με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες και ο μέσος όρος ηλικίας απόκτησης του πρώτου παιδιού είναι τα 30 έτη). Από τις υπόλοιπες ερωτώμενες, το 50% έχει μόνο ένα παιδί και το 22% έχει δύο παιδιά. Καμία γυναίκα δεν έχει περισσότερα από δύο παιδιά (βλ. Πίνακα 7).

Πίνακας 7. Αριθμός παιδιών των ερωτώμενων

Πόσα παιδιά έχετε;	%
--------------------	---

Κανένα	27,8%
1 Παιδί	50,0%
2 Παιδιά	22,2%
3 Παιδιά	0,0%
Περισσότερα από 3 παιδιά	0,0%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

Το 50% των παιδιών είναι κάτω των 5 ετών, ενώ το 42% είναι από 11 έως 15 ετών. Μόνο ένα 7,7% των παιδιών είναι πάνω από 15 ετών και σε αυτήν την περίπτωση είναι το δεύτερο παιδί (βλ. Πίνακα 8).

Πίνακας 8. Ηλικία παιδιών

Εάν έχετε παιδιά, ποια είναι η ηλικία τους;	κάτω των 5 ετών	6-10 ετών	11-15 ετών	16 ετών και άνω	Σύνολο
1 ^ο Παιδί	50,0%	0,0%	19,2%	0,0%	69,2%
2 ^ο Παιδί	0,0%	0,0%	23,1%	7,7%	30,8%
3 ^ο Παιδί	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4 ^ο Παιδί	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Σύνολο (N = 36)	50,0%	0,0%	42,3%	7,7%	100,0%

Οι τομείς στους οποίους οι γυναίκες δραστηριοποιούνται επαγγελματικά κατανέμονται στους εξής τέσσερις: 1) τουριστικές επιχειρήσεις (33%), 2) παραγωγή ειδών τροφίμων (27,8%), 3) χειροτεχνικές κατασκευές (25%), 4) μονάδες φύλαξης παιδιών (14%) (βλ. Πίνακα 9).

Πίνακας 9. Τομείς επαγγελματικής δραστηριοποίησης

Εάν είστε επιχειρηματίας, σε ποιον από τους παρακάτω τομείς δραστηριοποιείστε επαγγελματικά;	%
Παραγωγή ειδών τροφίμων	27,8%
Εμπορικά μαγαζιά	0,0%
Παιδικόι σταθμοί/παιδότοποι	13,9%
Εκπαίδευση (ιδιωτικά σχολεία, κ.λπ.)	0,0%
Ηλεκτρονικό εμπόριο	0,0%
Τουριστικές επιχειρήσεις (ξενοδοχεία, ξενώνες, γραφείο τουρισμού, κ.λπ.)	33,3%
Συνεταιρισμοί	0,0%
Catering (Τροφοδοσία)	0,0%
Επιχειρήσεις ψυχαγωγίας (μπαρ, καφέ, internet καφέ κ.λπ.)	0,0%
Ελεύθερος χρόνος (γυμναστήριο, διάφορα sport, κ.λπ.)	0,0%
Χειροτεχνικές κατασκευές (αργυροχοΐα, χρυσοχοΐα, υφαντουργία, κέντημα, κ.λπ.)	25,0%

Εικαστικά (ζωγραφική, φωτογραφία, διοργάνωση εκδηλώσεων, κ.λπ.)	0,0%
Κοινωνικές επιχειρήσεις	0,0%
Άλλο (παρακαλούμε συμπληρώστε)	0,0%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

Οι προαναφερόμενοι τέσσερις τομείς έχουν ενισχυθεί σημαντικά από ιταλικά προγράμματα επιχειρηματικότητας, ιδιαίτερα στην κεντρική και νότια Ιταλία και είναι τομείς στους οποίους οι γυναίκες έχουν υψηλή εκπροσώπηση και ως εργαζόμενες.

Η λειτουργία μιας επιχείρησης απαιτεί πολλές ώρες εργασίας (βλ. Πίνακα 10). Το 50% των γυναικών που ερωτήθηκαν δήλωσε ότι διαθέτει από 9 έως 11 ώρες στην εργασία. Εάν σε αυτά τα δεδομένα προστεθεί το περίπου 20% που δηλώνει ότι αφιερώνει περισσότερες από 12 ώρες, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι σχεδόν το 70% των ερωτηθέντων γυναικών δηλώνει ότι εργάζεται περισσότερο από το οκτάωρο εργασίας που προβλέπεται, σύμφωνα με το νόμο για τους/τις εργαζόμενους/-ες.

Πίνακας 10. Ώρες εργασίας

Κατά μέσο όρο, πόσες ώρες εργάζεστε καθημερινά;	%
< 5 ώρες	2,8%
5-8 ώρες	27,8%
9-11 ώρες	50,0%
> 12 ώρες	19,4%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

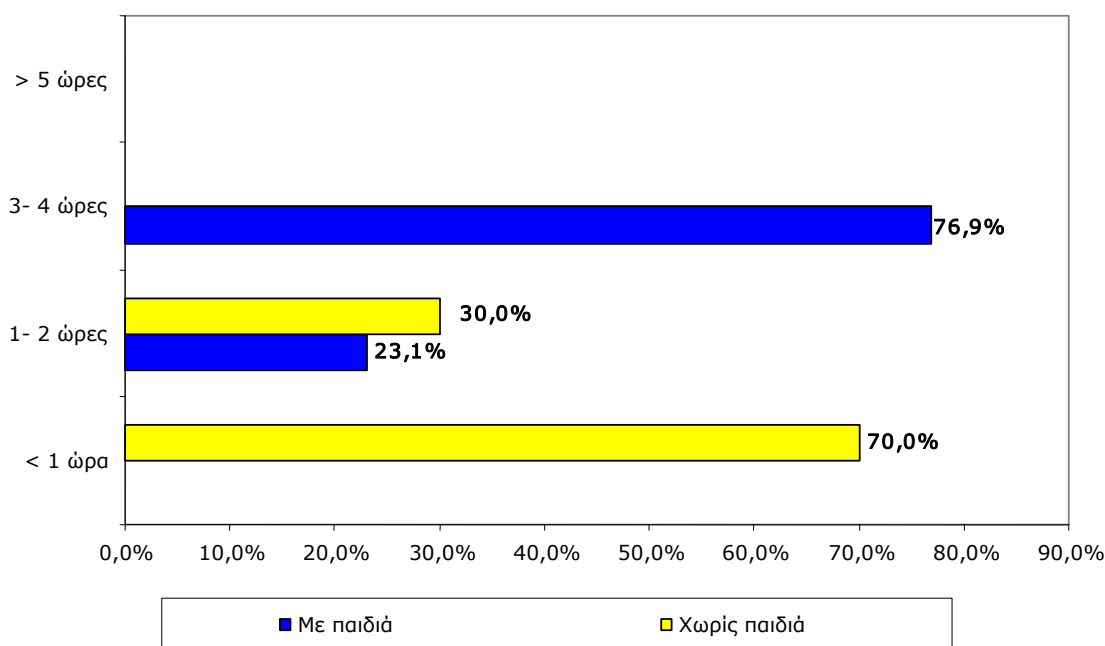
Σε αυτό το σύνολο ωρών εργασίας που αφιερώνουν οι γυναίκες στην επιχείρησή τους, πρέπει να προστεθούν όλες οι ώρες που η πλειοψηφία αυτών αφιερώνει στις οικιακές υποχρεώσεις (βλ. Πίνακα 11). Πράγματι, παραπάνω από το 1/3 (36,4%) δηλώνει ότι αφιερώνει από 3 έως 4 ώρες στις οικιακές υποχρεώσεις, το 42,4% από 1 έως 2 ώρες και το 21,2% λιγότερο από 1 ώρα. Είναι προφανές ότι οι οικιακές ασχολίες εξακολουθούν να αποτελούν «γυναικεία υπόθεση», ακόμα και αν μια γυναίκα διοικεί μια επιχείρηση που χρειάζεται ένα μέσο όρο εργασίας 10 ωρών.

Πίνακας 11. Ώρες οικιακής εργασίας

Κατά μέσο όρο, πόσες ώρες αφιερώνετε σε οικιακές ασχολίες καθημερινά;	%
< 1 ώρα	21,2%
1-2 ώρες	42,4%

3-4 ώρες	36,4%
> 5 ώρες	0,0%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

Βεβαίως, αυτή η κατανομή επηρεάζεται από την ύπαρξη ή όχι παιδιού (βλ. Διάγραμμα 1). Όλες οι γυναίκες που δηλώνουν ότι αφιερώνουν 3 με 4 ώρες για οικιακές ασχολίες έχουν παιδιά. Αντιθέτως, σχεδόν όλες οι γυναίκες (7 με 10) που δεν έχουν παιδιά αφιερώνουν λιγότερο από 1 ώρα σε οικιακές δουλειές.



Διάγραμμα 1. Ώρες οικιακής εργασίας με παιδιά/χωρίς παιδιά

2.2. Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

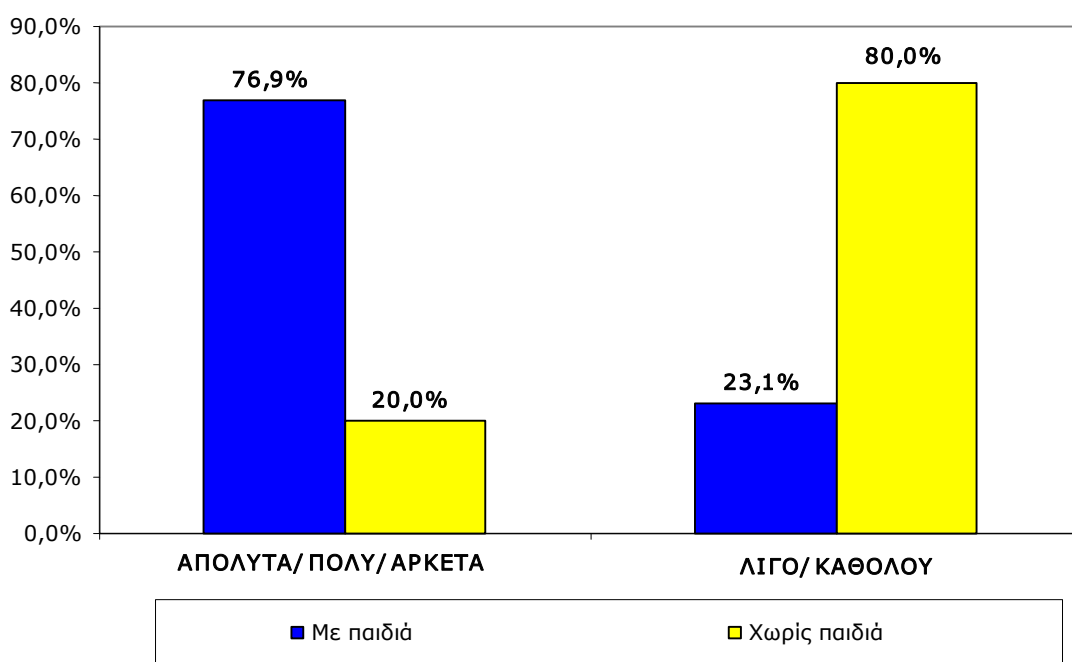
Όπως έχουμε παρατηρήσει, οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι πολύ σημαντικές για τις περισσότερες από τις ερωτώμενες γυναίκες, ιδιαίτερα όταν αυτές έχουν παιδιά. Σχεδόν οι μισές από τις ερωτώμενες γυναίκες (44%) πιστεύουν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις δυσχεραίνουν την επαγγελματική τους εξέλιξη. Μόνο το 13,9% πιστεύει ότι αυτό δεν ισχύει (βλ. Πίνακα 12).

Πίνακας 12. Οικογενειακές υποχρεώσεις έναντι της επαγγελματικής εξέλιξης

Σε ποιο βαθμό οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις δυσχεραίνουν την επαγγελματική σας εξέλιξη;	Απόλυτα	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου	Σύνολο

% (N = 36)	0,0%	13,9%	44,4%	27,8%	13,9%	100,0%
------------	------	-------	-------	-------	-------	--------

Πάλι, αυτή η κατανομή συνδέεται απόλυτα με την ύπαρξη ή όχι παιδιών. Ανάμεσα στις γυναίκες που έχουν παιδιά, το 76,9% δηλώνει ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δυσχεραίνουν την επαγγελματική άνοδο. Αντιθέτως, στις γυναίκες χωρίς παιδιά αυτό το ποσοστό είναι πολύ χαμηλό (βλ. Διάγραμμα 2).



Διάγραμμα 2. Οικογενειακές υποχρεώσεις έναντι της επαγγελματικής εξέλιξης

Σε κάθε περίπτωση, το 44% των γυναικών που ερωτήθηκαν δηλώνει αρκετά ικανοποιημένο με τον τρόπο που συνδυάζει την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή. Μόνο το 11% δηλώνει ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένο (βλ Πίνακα 13). Προφανώς, οι προσπάθειες που κάθε μία από αυτές τις γυναίκες καταβάλλει σε καθημερινή βάση αποφέρουν αποτέλεσμα.

Πίνακας 13. Ικανοποίηση ως προς την ικανότητα εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής

Είστε ικανοποιημένη με τον τρόπο που συνδυάζετε την επαγγελματική και την οικογενειακή σας ζωή;	Απόλυτα	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου	Σύνολο
% (N = 36)	0,0%	0,0%	55,6%	33,3%	11,1%	100,0%

Δεν είναι το Κράτος, μέσω των υπηρεσιών που παρέχει, που βοηθάει τις γυναίκες στην εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής (βλ. Πίνακα 14). Σχεδόν το 70% των ερωτώμενων δηλώνει, στην πραγματικότητα, ότι είναι «λίγο ικανοποιημένο» από τις υποστηρικτικές υπηρεσίες. Εάν σε αυτό το ποσοστό προστεθεί σχεδόν το 17% των γυναικών που δηλώνει ότι δεν είναι «καθόλου ικανοποιημένο», προκύπτει μια ζήτηση που δεν παρέχεται επαρκώς από την Πολιτεία.

Πίνακας 14. Ικανοποίηση ως προς τις παροχές για τη συμφιλίωση

Κατά τη γνώμη σας, οι παροχές του κράτους ικανοποιούν τις ανάγκες σας για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής σας ζωής;	Απόλυτα	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου	Σύνολο
% (N = 36)	0,0%	0,0%	13,9%	69,4%	16,7%	100,0%

Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και από τις απαντήσεις στην ερώτηση σχετικά με τη βοήθεια που δέχονται οι γυναίκες στις οικιακές εργασίες (βλ. Πίνακα 15). Όλες οι ερωτώμενες γυναίκες δηλώνουν ότι πράγματι χρειάζονται κάποιον να τις βοηθήσει να ολοκληρώσουν τις οικιακές τους εργασίες. Το 50% δέχεται βοήθεια από τους γονείς του (σε αυτό το ποσοστό μπορεί να προστεθεί το 12,8% που δέχεται βοήθεια από τα πεθερικά του). Το 20,5% δέχεται βοήθεια από συγγενείς και μόνο το 15% από αυτές δέχεται βοήθεια από το σύζυγο/σύντροφο. Παρουσιάζεται, λοιπόν, ένα πλαίσιο στο οποίο η βοήθεια από την οικογένεια είναι ακόμα αναγκαία για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.

Πίνακας 15. Βοήθεια στις οικιακές υποχρεώσεις

Ποιος σας βοηθάει με τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις και/ή τις οικιακές σας ασχολίες;	%
Κανείς	0,0%
Ο σύζυγος/σύντροφός μου	15,4%
Οι γονείς μου	51,3%
Τα πεθερικά μου	12,8%
Τα παιδιά μου	0,0%
Άλλοι συγγενείς	20,5%
Μια οικιακή βοηθός	0,0%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

2.3. Γυναικεία επιχειρηματική δραστηριότητα

Σχεδόν το 56% των ερωτώμενων γυναικών θεωρεί πολύ σημαντική την πιθανότητα να αναπτύξει επιχειρηματική δραστηριότητα. Ελάχιστες είναι αυτές (5%) που δεν συμφωνούν με αυτή την άποψη. (βλ. Πίνακα 16).

Πίνακας 16. Σημασία ανάπτυξης επιχείρησης

Κατά τη γνώμη σας πόσο σημαντικό είναι να μπορούν να αναπτύξουν οι γυναίκες επιχειρηματική δραστηριότητα ή να ασκούν ελεύθερο επάγγελμα στην περιοχή σας;	Απόλυτα	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου	Σύνολο
% (N = 36)	0,0%	27,8%	55,6%	11,1%	5,6%	100,0%

Οι λόγοι για τους οποίους πείστηκαν αυτές οι γυναίκες να ανοίξουν μια επιχείρηση, στις περισσότερες περιπτώσεις, σχετίζονται με τις ικανότητές τους και την ανάγκη τους να τις επιβεβαιώσουν έμπρακτα (βλέπε Πίνακα 17).

Πίνακας 17. Κίνητρα έναρξης μιας επιχείρησης

Ποια ήταν τα κίνητρό σας ώστε να ανοίξετε τη δική σας επιχείρηση/ να εργαστείτε ως ελεύθερη επαγγελματίας;	%
Αισθάνθηκα έτοιμη να ανοίξω τη δική μου επιχείρηση/να εργαστώ ως ελεύθερη επαγγελματίας	%
Είχα το απαραίτητο κεφάλαιο	40,5%
Είχα τις απαραίτητες γνώσεις / την απαραίτητη εμπειρία	2,7%
Είχα τις κατάλληλες γνωριμίες και διασυνδέσεις	40,5%
Είχα υψηλές φιλοδοξίες και στόχους	2,7%
Είχα τη στήριξη του οικογενειακού μου περιβάλλοντος στις προσπάθειές μου	5,4%
Μου αρέσει ο ανταγωνισμός	5,4%
Άλλο (παρακαλώ συμπληρώστε)	2,7%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

Οι περισσότερες ερωτώμενες γυναίκες (παραπάνω από 80%, καταμετρημένο ισομερώς) δηλώνουν ότι άνοιξαν τη δική τους επιχείρηση, επειδή ένιωσαν «έτοιμες» για αυτό και επειδή θεώρησαν ότι έχουν την απαραίτητη εμπειρία. Αυτές οι απαντήσεις πρέπει να συνδεθούν με τη σπουδαιότητα της εκπαίδευσης που έχει

υπογραμμιστεί παραπάνω. Πολύ μικρή σημασία δίνουν στη φιλοδοξία, στο να έχουν τις κατάλληλες γνωριμίες ή ακόμα και στο να έχουν το απαραίτητο κεφάλαιο.

Στην ερώτηση σχετικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν καθημερινά στην επαγγελματική τους ζωή (βλ. Πίνακα 18), η πλειοψηφία των απαντήσεων (το ερωτηματολόγιο για αυτήν την ερώτηση έδινε τη δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων) αφορά στις οικονομικές δυσκολίες. Φυσικά, η εξισορρόπηση οικογένειας και εργασίας θεωρείται για ακόμα μια φορά πρόβλημα (σε αυτήν την περίπτωση για το 21% των απαντήσεων). Άλλες δυσκολίες που αναφέρονται σχετίζονται με οικονομικά ζητήματα, όπως δυσκολίες στο να οργανωθεί σωστά το επιχειρηματικό σχέδιο (10,5%) και δυσκολίες που σχετίζονται με τον ανταγωνισμό από ανάλογες επιχειρήσεις (15,8%), κάτι που ίσως επιφέρει απώλεια κερδών.

Πίνακας 18. Δυσκολίες κατά τη λειτουργία μιας επιχείρησης

Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε ως γυναίκα επιχειρηματίας/ελεύθερη επαγγελματίας;	%
Αντιμετωπίζω δυσκολίες στο να συνδυάσω την επαγγελματική με την προσωπική/οικογενειακή μου ζωή	21,1%
Οικονομικές δυσκολίες	37,9%
Η επιχείρησή μου δεν πηγαίνει τόσο καλά, όσο περίμενα	2,1%
Δεν έχω τις κατάλληλες γνωριμίες και διασυνδέσεις	5,3%
Αντιμετωπίζομαι με δυσπιστία λόγω του φύλου μου	7,4%
Δεν έχω οργανώσει σωστά το επιχειρηματικό μου σχέδιο	10,5%
Υπάρχει υψηλός ανταγωνισμός από ανάλογες με τη δική μου επιχειρήσεις / από άλλους ελεύθερους επαγγελματίες	15,8%
Άλλος λόγος (παρακαλούμε συμπληρώστε)	0,0%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

Δεν είναι όλες οι γυναίκες απολύτως ικανοποιημένες από την πορεία της επιχείρησής τους (βλ. Πίνακα 19). Το 55,6% δηλώνει ότι είναι «λίγο ικανοποιημένο» και το 16,7% δηλώνει «καθόλου ικανοποιημένο». Σχετικά με αυτήν την άποψη θα πρέπει να επισημανθεί το υψηλό ποσοστό σύντομης διάρκειας των γυναικείων επιχειρήσεων στην Ιταλία.

Πίνακας 19. Ικανοποίηση για την πορεία της επιχείρησης

Πώς κρίνετε την πορεία της επιχείρησής σας	Απόλυτα ικανοποιητική	Πολύ ικανοποιητική	Αρκετά ικανοποιητική	Λίγο ικανοποιητική	Καθόλου ικανοποιητική	Σύνολο

/ του δικού σας γραφείου μέχρι σήμερα;						
% (N = 36)	0,0%	0,0%	27,8%	55,6%	16,7%	100,0%

Η σημασία που αποδίδεται στα οικονομικά θέματα προκύπτει, επίσης, εάν εξετάσουμε τις απαντήσεις που δόθηκαν αναφορικά με τα μέτρα που θεωρούνται σημαντικά για να ενθαρρυνθούν οι γυναίκες να ανοίξουν μια επιχείρηση (βλ. Πίνακα 20). Περισσότερο από το 39% των απαντήσεων που δόθηκαν σε αυτήν την ερώτηση υπογραμμίζει την αναγκαιότητα λήψης μέτρων, όπως επιδοτήσεις ή ευνοϊκή δανειοδότηση. Η παροχή συμβουλευτικής και η διαρκής ενημέρωση θεωρούνται επίσης πολύ σημαντικές.

Πίνακας 20. Μέτρα που θεωρούνται κατάλληλα για το ξεκίνημα μιας νέας επιχείρησης

Ποια από τα παρακάτω μέτρα, κατά τη γνώμη σας, είναι κατάλληλα, ώστε να ενθαρρυνθούν οι γυναίκες να ανοίξουν δική τους επιχείρηση / να εργαστούν ως ελεύθερες επαγγελματίες στην περιοχή σας;	%
Εκπαιδευτικά/επιμορφωτικά σεμινάρια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα	10,9%
Επιδοτήσεις ή ευνοϊκή δανειοδότηση για το άνοιγμα επιχειρήσεων/ιδιωτικών γραφείων από γυναίκες	39,1%
Επαρκείς Δομές Συμβουλευτικής για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα	21,7%
Ευνοϊκές ρυθμίσεις και παροχή κινήτρων από το Κράτος για την ανάπτυξη γυναικείας επιχειρηματικότητας/ελεύθερου επαγγέλματος σε τοπικό επίπεδο	5,4%
Ανάληψη μέτρων και πρωτοβουλιών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο για την αναβάθμιση της περιοχής και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας	6,5%
Διαρκής ενημέρωση και πληροφόρηση από τις τοπικές αρχές για επιδοτήσεις, πρωτοβουλίες, προγράμματα, κ.λπ. που ευνοούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα / τις ελεύθερες επαγγελματίες	16,3%
Άλλο (παρακαλούμε συμπληρώστε)	0,0%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

2.4. Καταγραφή και αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών της περιφέρειας

Αναφορικά με τη γνώση για τις υπηρεσίες που παρέχονται σε τοπικό επίπεδο, πρέπει να σημειωθεί ότι οι περισσότερες από τις ερωτώμενες είναι ενήμερες για τις μονάδες φύλαξης παιδιών και ηλικιωμένων και για τις συμβουλευτικές μονάδες για

την απασχόληση (βλ. Πίνακα 21). Λιγότερες είναι οι γυναίκες που έχουν γνώση εξειδικευμένων και καινοτόμων υπηρεσιών, όπως λόγου χάρη η τράπεζα χρόνου.

Πίνακας 21. Υπηρεσίες σε τοπικό επίπεδο

Ποια από τα παρακάτω γνωρίζετε ότι πραγματοποιούνται στο Δήμο/Κοινότητά σας;	%
Υπηρεσίες για εξαρτημένα μέλη της οικογένειας που παρέχονται στο σπίτι	3,7%
Μονάδες φύλαξης για παιδιά του Δήμου/Κοινότητας (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, Κέντρα ολοήμερης φύλαξης, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, κ.λπ.)	14,8%
Συμβουλευτικά Κέντρα του Δήμου/Κοινότητας για την στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων	3,7%
Κέντρα φύλαξης ηλικιωμένων και ανάπηρων του Δήμου/Κοινότητας	5,2%
Προγράμματα προληπτικής ιατρικής του Δήμου/Κοινότητας	7,4%
Δωρεάν σίτιση σε απόρους ή σε οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα	0,0%
Καλοκαιρινές κατασκηνώσεις για παιδιά ή ενήλικες του Δήμου/Κοινότητας	7,4%
Δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής / κοινοτικής συγκοινωνίας	0,0%
Τράπεζα χρόνου	1,5%
Υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών	0,0%
Συμβουλευτικές μονάδες του Δήμου/Κοινότητας για την απασχόληση	26,7%
Συμβουλευτικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος	14,8%
Υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος	14,8%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

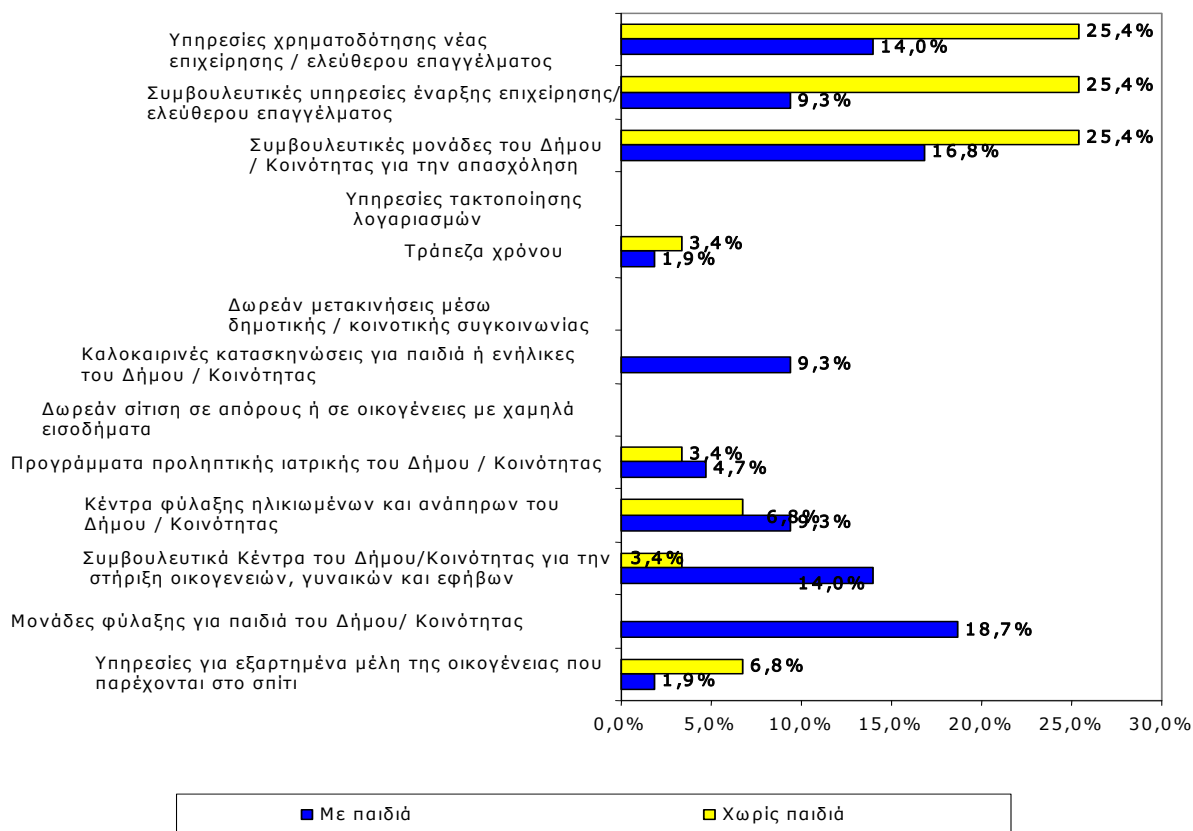
Οι υπηρεσίες φύλαξης και συμβουλευτικής για την απασχόληση είναι, επίσης, αυτές που χρησιμοποιούνται πιο συχνά (βλ. Πίνακα 22).

Πίνακας 22. Αξιοποίηση Υπηρεσιών

Ποιες από τις παρακάτω υπηρεσίες έχετε αξιοποιήσει;	%
Υπηρεσίες για εξαρτημένα μέλη της οικογένειας που παρέχονται στο σπίτι	0,0%
Μονάδες φύλαξης για παιδιά του Δήμου/ Κοινότητας (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, Κέντρα ολοήμερης φύλαξης, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, κ.λπ.)	16,4%
Συμβουλευτικά Κέντρα του Δήμου/Κοινότητας για	4,1%

την στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων	
Κέντρα φύλαξης ηλικιωμένων και ανάπηρων του Δήμου/Κοινότητας	12,3%
Προγράμματα προληπτικής ιατρικής του Δήμου/Κοινότητας	1,6%
Δωρεάν σίτιση σε απόρους ή σε οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα	0,0%
Καλοκαιρινές κατασκηνώσεις για παιδιά ή ενήλικες του Δήμου/Κοινότητας	12,3%
Δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής/κοινοτικής συγκοινωνίας	0,0%
Τράπεζα χρόνου	1,6%
Υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών	0,0%
Συμβουλευτικές μονάδες του Δήμου / Κοινότητας για την απασχόληση	24,6%
Συμβουλευτικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος	12,3%
Υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος	14,8%
Σύνολο (N = 36)	100,0%

Σε αυτήν την περίπτωση, η διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες με παιδιά και στις γυναίκες χωρίς παιδιά είναι πολύ μεγάλη. Ενώ τα κέντρα φύλαξης (και για τα παιδιά και για τους ηλικιωμένους) χρησιμοποιούνται κυρίως από γυναίκες με παιδιά, οι υπηρεσίες για την απασχόληση (συμβουλευτική και οικονομική ενίσχυση) χρησιμοποιούνται ευρέως από όλες τις γυναίκες (βλ. Διάγραμμα 3).



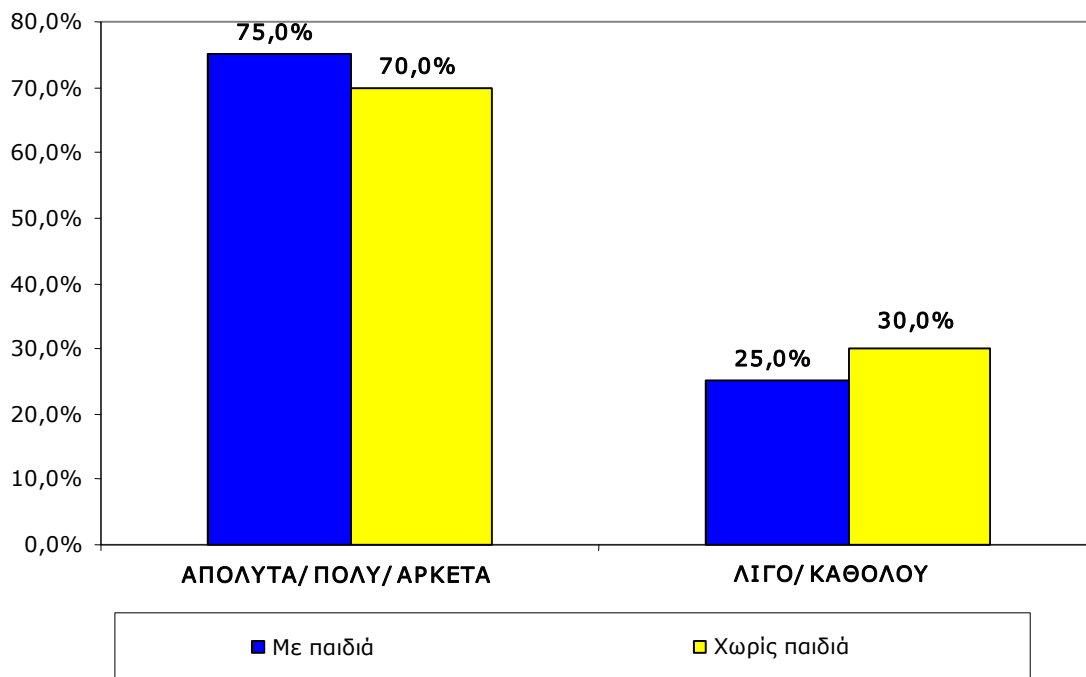
Διάγραμμα 3. Υπηρεσίες που χρησιμοποιούνται από γυναίκες με παιδιά/γυναίκες χωρίς παιδιά

Σε γενικές γραμμές, φαίνεται ότι οι περισσότερες από τις γυναίκες είναι πολύ ή αρκετά ικανοποιημένες από τις υπηρεσίες που χρησιμοποιούν (βλ. Πίνακα 23) και δεν παρατηρείται διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες με παιδιά και σε αυτές χωρίς παιδιά (βλ. Διάγραμμα 4 και 5).

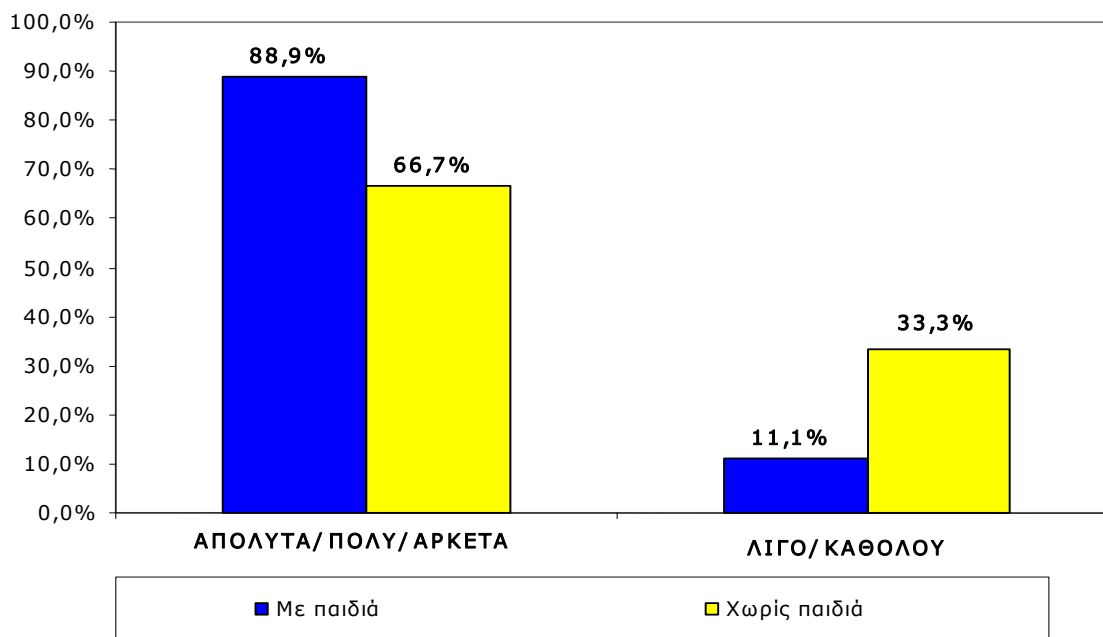
Πίνακας 23. Ικανοποίηση από τις υπηρεσίες

Πόσο ικανοποιημένη είστε από τις υπηρεσίες που έχετε χρησιμοποιήσει;	Απόλυτα	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου	Σύνολο
Υπηρεσίες για εξαρτημένα μέλη της οικογένειας που παρέχονται στο σπίτι	-	-	-	-	-	-
Μονάδες φύλαξης για παιδιά του Δήμου/Κοινότητας (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, Κέντρα ολοήμερης φύλαξης, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, κ.λπ.)	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Συμβουλευτικά Κέντρα του Δήμου/Κοινότητας για την στήριξη οικογενειών,	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%

γυναικών και εφήβων						
Κέντρα φύλαξης ηλικιωμένων και ανάπηρων του Δήμου/Κοινότητας	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Προγράμματα προληπτικής ιατρικής του Δήμου/Κοινότητας	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Δωρεάν σίτιση σε απόρους ή σε οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα	-	-	-	-	-	-
Καλοκαιρινές κατασκηνώσεις για παιδιά ή ενήλικες του Δήμου/Κοινότητας	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής/κοινοτικής συγκοινωνίας	-	-	-	-	-	-
Τράπεζα χρόνου	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών	-	-	-	-	-	-
Συμβουλευτικές μονάδες του Δήμου/Κοινότητας για την απασχόληση	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Συμβουλευτικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%



Διάγραμμα 4. Ικανοποίηση από συμβουλευτικές υπηρεσίες από γυναίκες με παιδιά και χωρίς παιδιά



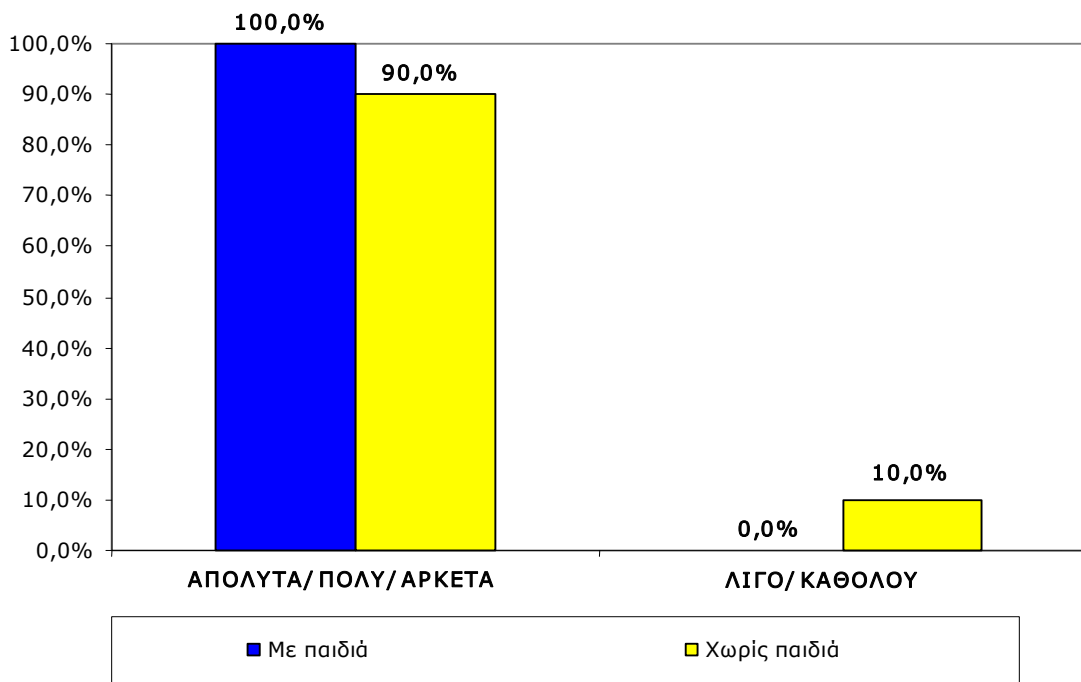
Διάγραμμα 5. Ικανοποίηση από υπηρεσίες οικονομικής ενίσχυσης από γυναίκες με παιδιά / χωρίς παιδιά

Η σημασία που δίνεται στις υπηρεσίες για την απασχόληση και την οικονομική ενίσχυση διαφαίνεται και από τις απαντήσεις που δόθηκαν αναφορικά με τις πρωτοβουλίες που πρέπει να επεκταθούν (βλ. Πίνακα 24). Η συμβουλευτική, οι συμβουλευτικές υπηρεσίες και οι υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος είναι τα μέτρα, τα οποία μαζί με άλλες δράσεις που συμβάλλουν στη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής, θεωρούνται τα πιο σημαντικά τόσο από τις γυναίκες που έχουν παιδιά όσο και από αυτές που δεν έχουν παιδιά (Διάγραμμα 6, 7, 8, 9).

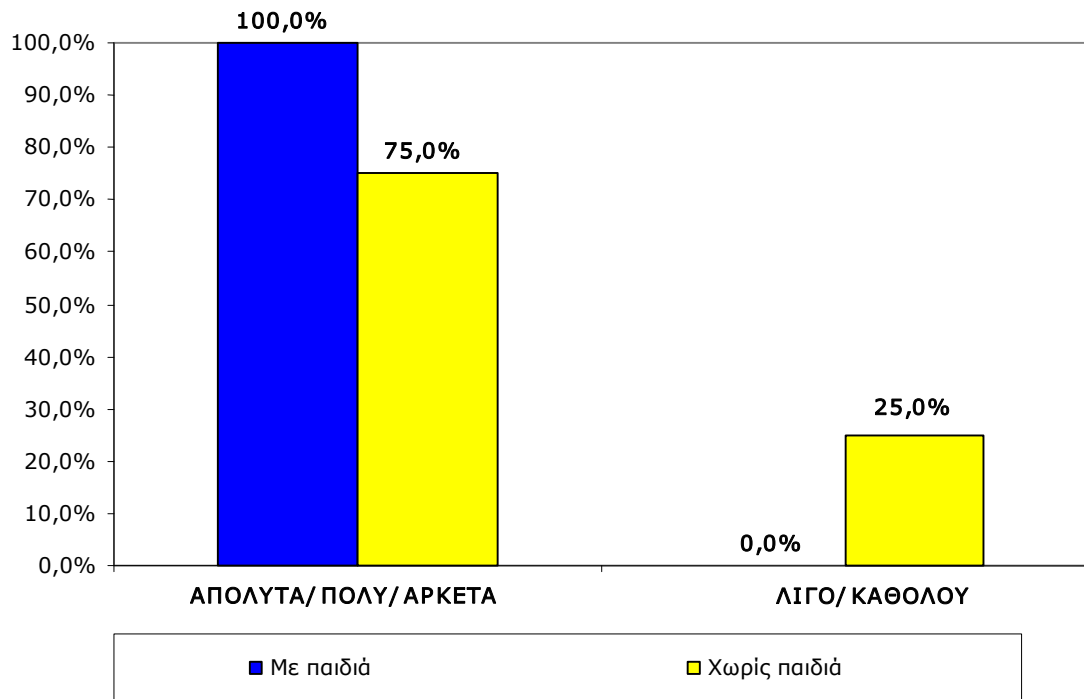
Πίνακας 24. Πρωτοβουλίες που χρειάζεται να πραγματοποιούνται

Πιστεύετε ότι οι παρακάτω πρωτοβουλίες χρειάζεται να πραγματοποιούνται και στο μέλλον στην περιοχή σας;	Απόλυτα	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου	Σύνολο
Υπηρεσίες για εξαρτημένα μέλη της οικογένειας που παρέχονται στο σπίτι	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Μονάδες φύλαξης για παιδιά του Δήμου/Κοινότητας (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, Κέντρα ολοήμερης φύλαξης, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, κ.λπ.)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

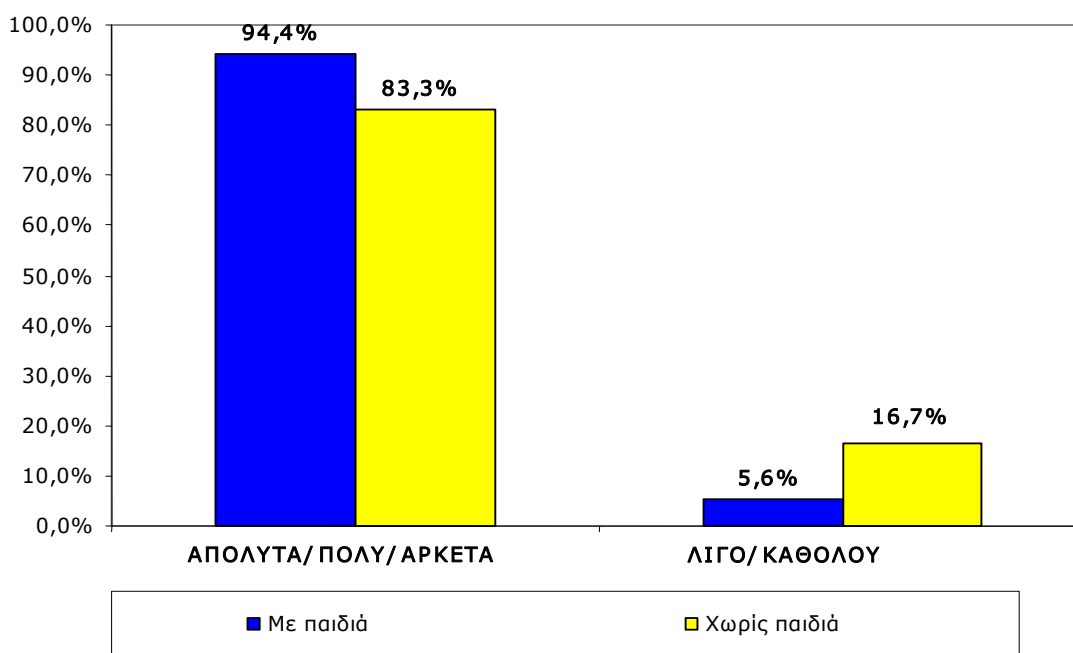
Συμβουλευτικά Κέντρα του Δήμου/Κοινότητας για την στήριξη οικογενειών, γυναικών και εφήβων	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Κέντρα φύλαξης ηλικιωμένων και ανάπηρων του Δήμου/Κοινότητας	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Προγράμματα προληπτικής ιατρικής του Δήμου/Κοινότητας	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Δωρεάν σίτιση σε απόρους ή σε οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Καλοκαιρινές κατασκηνώσεις για παιδιά ή ενήλικες του Δήμου/Κοινότητας	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Δωρεάν μετακινήσεις μέσω δημοτικής/κοινοτικής συγκοινωνίας	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Τράπεζα χρόνου	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Υπηρεσίες τακτοποίησης λογαριασμών	-	-	-	-	-	-
Συμβουλευτικές μονάδες του Δήμου/Κοινότητας για την απασχόληση	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Συμβουλευτικές υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Υπηρεσίες χρηματοδότησης νέας επιχείρησης/ελεύθερου επαγγέλματος	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%



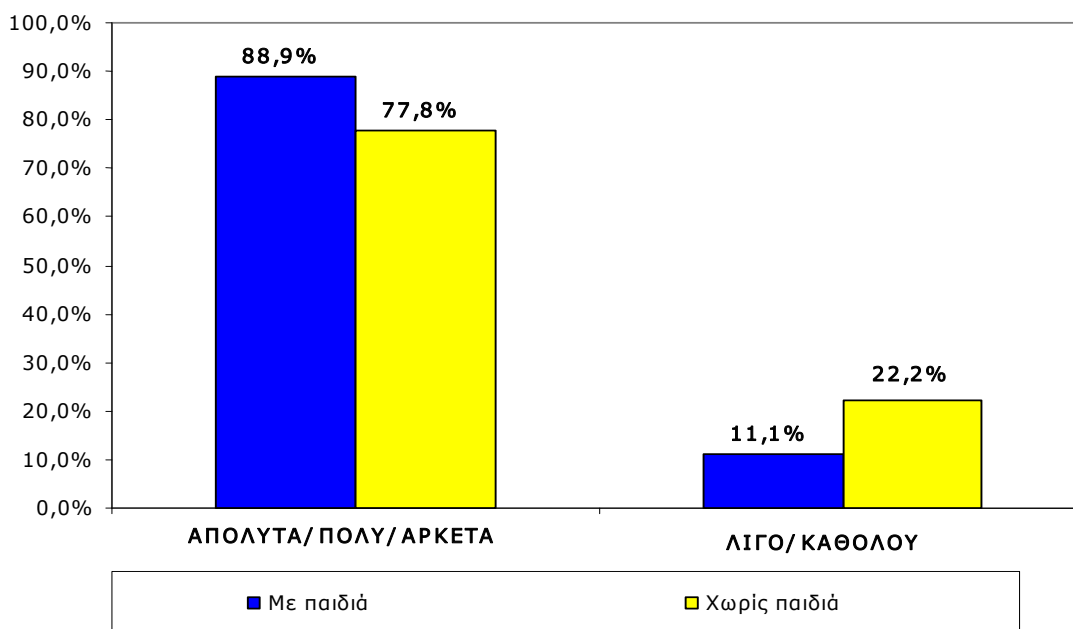
Διάγραμμα 6. Υπηρεσίες για εξαρτώμενα μέλη από γυναίκες με / χωρίς παιδιά



Διάγραμμα 7. Μονάδες φύλαξης παιδιών από γυναίκες με / χωρίς παιδιά



Διάγραμμα 8. Υπηρεσίες έναρξης επιχείρησης από γυναίκες με / χωρίς παιδιά



Διάγραμμα 9. Υπηρεσίες χρηματοδότησης επιχείρησης από γυναίκες με / χωρίς παιδιά

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όπως έχει διαπιστωθεί, η συμβολή των γυναικών επιχειρηματιών στην οικονομική δραστηριότητα και την απασχόληση (δύο βασικά χαρακτηριστικά της τοπικής ανάπτυξης) έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Οι γυναίκες επιχειρηματίες και οι επιχειρήσεις τους είναι ένα συνεχώς αναπτυσσόμενο τμήμα του επιχειρηματικού πληθυσμού.

Ωστόσο, παρά την αυξανόμενη τάση που παρατηρήθηκε κατά τη δεκαετία του '90, το ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών στην Ευρώπη παραμένει ακόμα χαμηλό, τόσο σε σχέση με το ποσοστό των ανδρών επιχειρηματιών όσο και σε σχέση με το γυναικείο πληθυσμό. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι, σε σχέση με τους άνδρες, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στο να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν μια επιχείρηση. Τα κύρια προβλήματα σχετίζονται τόσο με οικονομικά ζητήματα (συνήθως οι γυναίκες ζητούν μικρότερα δάνεια από την τράπεζα, όταν ανοίγουν μια επιχείρηση, γεγονός που δεν προκαλεί ιδιαίτερα το ενδιαφέρον των τραπεζών) όσο και με τη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Εντούτοις, υπάρχουν και άλλα ζητήματα που αποτελούν εμπόδια στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, όπως η επιλογή του τύπου και του τομέα της επιχείρησης, τα κενά στην πληροφόρηση, η έλλειψη γνώριμων και πρόσβασης σε δίκτυα, τα έμφυλα στερεότυπα και διακρίσεις και η χαμηλή διαθεσιμότητα δομών φύλαξης παιδιών.

Τα τελευταία χρόνια, έχει γενικά αναγνωριστεί (σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο) η μεγάλη σημασία της προώθησης και ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ως επακόλουθο, όλα τα κράτη-μέλη (συμπεριλαμβανομένης της Ιταλίας) έχουν δραστηριοποιηθεί στην εφαρμογή συγκεκριμένων δράσεων και μέτρων που στοχεύουν στο να προωθήσουν τη γυναικεία συμμετοχή στον τομέα της επιχειρηματικότητας. Σε γενικές γραμμές, οι στρατηγικές που έχουν υιοθετηθεί από τις εθνικές και τοπικές αρχές έχουν πολλά κοινά γνωρίσματα από χώρα σε χώρα, αφού τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά σε διακρατικό επίπεδο. Επομένως, οι δυο βασικές προσεγγίσεις προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας συγκεκριμενοποιούνται με τη λήψη οικονομικών μέτρων (που λαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο και έχουν ως αφετηρία τις φορολογικές πιστώσεις και τα οικονομικά κίνητρα) και υποστηρικτικών μέτρων που στηρίζονται στην παροχή υπηρεσιών που διατίθενται και εφαρμόζονται σε τοπικό επίπεδο. Στα υποστηρικτικά μέτρα προστίθεται ένας μεγάλος αριθμός εθνικών και διακρατικών Προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από Ευρωπαϊκούς πόρους και στοχεύουν στο να δημιουργήσουν συγκεκριμένα σημεία πληροφόρησης, να

αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών επιχειρηματιών, να ενθαρρύνουν τις διακρατικές συνεργασίες, να ενισχύσουν τη δικτύωση ανάμεσα στις γυναίκες επιχειρηματίες κ.λπ.

Μια πρώτη εξέταση του θέματος σε διακρατικό επίπεδο καταδεικνύει δύο βασικά χαρακτηριστικά κρατικής παρέμβασης που αποσκοπούν στην προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας:

- ☐ Πρώτον, οι μηχανισμοί και οι δράσεις που αναλαμβάνονται από το κράτος και τις τοπικές αρχές δεν ισχύουν μόνο για τη συγκεκριμένη χώρα, αλλά τείνουν να επαναλαμβάνονται σε κάθε ευρωπαϊκή χώρα. Ο κύριος λόγος για αυτό, ίσως σχετίζεται με το ότι πολλά από τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν κοινά χαρακτηριστικά από χώρα σε χώρα.
- ☐ Δεύτερον, υπάρχουν δυο βασικές προσεγγίσεις προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας: η οικονομική προσέγγιση που έχει ως αφετηρία τις φορολογικές πιστώσεις, τα οικονομικά κίνητρα, κ.λπ. και η «υποστηρικτική» προσέγγιση που βασίζεται στην παροχή μιας πλατφόρμας υπηρεσιών.

Στην τελευταία προσέγγιση μπορεί να προστεθεί ένας μεγάλος αριθμός εθνικών και διακρατικών Προγραμμάτων που υλοποιούνται με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Παρατηρώντας το μεγάλο αριθμό των Προγραμμάτων που υλοποιούνται με αντικείμενο τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, προκύπτει ότι οι στόχοι των Προγραμμάτων είναι ποικίλοι και αφορούν στην αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, την ενθάρρυνση των διακρατικών συνεργασιών και την ενίσχυση της δικτύωσης των γυναικών επιχειρηματιών. Κατά τον ίδιο τρόπο, οι δράσεις καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα.

- ☐ Υπάρχουν, για παράδειγμα, Προγράμματα που χρησιμοποιούν γυναίκες συμβούλους για να ενεργοποιήσουν, να εκπαιδεύσουν και να δημιουργήσουν δίκτυα γυναικών επιχειρηματιών.
- ☐ Σε άλλα Προγράμματα στοχεύουν να δημιουργήσουν δίκτυα ή να διοργανώσουν εκπαιδευτικά σεμινάρια σε συγκεκριμένες περιοχές της χώρας.
- ☐ Υπάρχουν, επίσης, καινοτόμα Προγράμματα που σχεδιάζουν να δημιουργήσουν ένα νέο είδος επαγγελματία, αντικαταστάτρια της ανεξάρτητης επιχειρηματία, η οποία θα είναι σε θέση να αντικαθιστά μία άλλη επιχειρηματία για σύντομο ή μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Με τη δημιουργία μιας ομάδας «ευκίνητων» επιχειρηματιών θα διασφαλιστεί η συνέχεια και η επιβίωση των επιχειρήσεων.
- ☐ Τέλος, μια κοινή πρωτοβουλία πολλών ευρωπαϊκών μελών-κρατών είναι η ίδρυση εξειδικευμένων κέντρων πληροφόρησης που προσφέρουν ένα

εύρος υπηρεσιών για (επίδοξες) γυναίκες επιχειρηματίες και παρέχουν συνεχή υποστήριξη που είναι προσαρμοσμένη στις συγκεκριμένες ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών (οικονομικές συμβουλές και συμβουλευτική για έναρξη επιχείρησης, εκπαιδευτικά σεμινάρια). Επίσης, θέτουν τη βάση για τη δημιουργία ενός δικτύου γυναικών επιχειρηματιών.