



**FFEM - Fostering Female
Entrepreneurship Mindset**

**I06 – Policy Paper for fostering
female entrepreneurship**

UTH, October 2021



Πρώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην ΕΕ: Συστάσεις πολιτικής [✓]

Περίληψη

Λόγω των βαθιά ριζωμένων παραδοσιακών ρόλων των φύλων και λόγω οικονομικών αντικινήτρων (ή δυσμενών διαρθρωτικών χαρακτηριστικών), η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας της ΕΕ κάθε άλλο παρά αυτονόητη είναι. Αυτό, με τη σειρά του, αναπαράγει τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, φέρνει ένα σημαντικό μέρος του γυναικείου πληθυσμού στα πρόθυρα του οικονομικού και κοινωνικού αποκλεισμού, ανακόπτει την οικονομική ανάπτυξη, επιβαρύνει τα δημόσια οικονομικά και θέτει εν αμφιβόλω την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής "Ευρώπη 2020". Το έγγραφο αποτελεί μέρος του έργου FFEM και αποσκοπεί στην παροχή ορισμένων σαφών συστάσεων πολιτικής για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των γυναικών μέσω της προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Λέξεις-κλειδιά: γυναικείος πληθυσμός, αγορά εργασίας της ΕΕ, οικονομικός και κοινωνικός αποκλεισμός, γυναικεία επιχειρηματικότητα, συστάσεις πολιτικής

[✓] Η εργασία αποτελεί μέρος του έργου FFEM (Fostering Female Entrepreneurship Mindset) [αριθμός έργου: 2019-1-FR01- KA204-063048]. Για λεπτομέρειες, βλέπε <https://ffem.eu/en/home/>. Το έργο συγχρηματοδοτείται από το πρόγραμμα ERASMUS+ της ΕΕ. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή	3
1. Θέτοντας τη σκηνή	3
2. Ανάγκες κατάρτισης για τις γυναίκες επιχειρηματίες: Πιλοτική έρευνα	6
3. Συστάσεις πολιτικής	8
Αναφορές	11



Εισαγωγή

Το παρόν έγγραφο πολιτικής αποτελεί μέρος του έργου FFEM (Fostering Female Entrepreneurship Mindset). Το έργο συγχρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της ΕΕ. Το παρόν έγγραφο πολιτικής έχει ως στόχο να θέσει και να παρουσιάσει συστάσεις με βάση την ανατροφοδότηση που ελήφθη από την πιλοτική εφαρμογή του υλικού και της πλατφόρμας FFEM. Επιπλέον, η παρούσα δέσμη συστάσεων βασίζεται στις βέλτιστες πρακτικές/επιτυχίες. Το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, ως επικεφαλής οργανισμός ανάπτυξης του εγγράφου πολιτικής, ήταν υπεύθυνο για τη συλλογή και τυποποίηση των δεδομένων που ελήφθησαν προκειμένου να δημιουργηθεί το παρόν έγγραφο πολιτικής.

Το έγγραφο πολιτικής εξετάζει τα ακόλουθα δύο βασικά ζητήματα:

1. τον μεταβαλλόμενο ρόλο των επαγγελματιών ενηλίκων στη μελλοντική παροχή εκπαίδευσης με την εξάπλωση των διαδικτυακών πλατφορμών
2. την ανάγκη για ειδικά προγράμματα γυναικείας επιχειρηματικότητας για την τόνωση και την υποστήριξη της οικονομικής ανάπτυξης στις κοινότητες

Το παρόν έγγραφο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτό.

1. Θέτοντας τη σκηνή

Ο γυναικείος πληθυσμός αντιμετωπίζει δυσκολίες - μερικές φορές ανυπέρβλητες - για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας της ΕΕ. Πράγματι, λόγω των βαθιά ριζωμένων παραδοσιακών ρόλων των φύλων και λόγω οικονομικών αντικινήτρων (ή δυσμενών διαρθρωτικών χαρακτηριστικών), η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας της ΕΕ κάθε άλλο παρά αυτονόητη είναι (Honeyman and Goodman 1991, Costa 2000, Del Boca and Pasqua 2002, Pissarides et al. 2005, Sánchez-Mangas and



Sánchez-Marcos 2008, Cipollone et al. 2014, Gehringer and Klasen 2015, Christiansen et al. 2016, μεταξύ άλλων). Αυτό, με τη σειρά του, αναπαράγει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, φέρνει ένα σημαντικό μέρος του γυναικείου πληθυσμού στα πρόθυρα του οικονομικού και κοινωνικού αποκλεισμού, ανακόπτει την οικονομική ανάπτυξη, επιβαρύνει τα δημόσια οικονομικά και θέτει εν αμφιβόλω την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής "Ευρώπη 2020"¹.

Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο γυναικείος πληθυσμός όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας της ΕΕ εξακολουθούν να υφίστανται παρά το γεγονός ότι, σύμφωνα με τις στατιστικές της EUROSTAT για το φύλο, το ποσοστό των γυναικών ηλικίας 30-34 ετών που είχαν αποκτήσει τριτοβάθμια εκπαίδευση υπερβαίνει το αντίστοιχο των ανδρών κατά 10,5 ποσοστιαίες μονάδες (έτος 2019) και παρά το γεγονός ότι η ΕΕ έχει προβεί σε θεσμικές ρυθμίσεις προκειμένου να διευκολύνει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας της ΕΕ².

Η έρευνα εργατικού δυναμικού της EUROSTAT υπογραμμίζει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο γυναικείος πληθυσμός για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας της ΕΕ. Ο γυναικείος απασχολούμενος πληθυσμός στην ΕΕ αντιπροσωπεύει το 46,3% του

¹ Η στρατηγική "Ευρώπη 2020" είναι η στρατηγική της ΕΕ για "έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη" (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2010).

² Μεταξύ άλλων, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης έθεσε στόχους για την άρση των αντικινήτρων που εμποδίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (οι λεγόμενοι στόχοι της Βαρκελώνης), λαμβάνοντας υπόψη τη ζήτηση για εγκαταστάσεις φροντίδας των παιδιών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2002), και το Συμβούλιο της ΕΕ εξέδωσε την οδηγία 2010/18/ΕΕ, με την οποία εφαρμόζει την αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια (2009) και καταργεί την οδηγία 96/34/ΕΚ (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2010). Η επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης θεωρήθηκε ως αναγκαιότητα για την επίτευξη των στόχων της "Ευρώπης 2020". Σε αυτό το πλαίσιο, η οδηγία 2010/18/ΕΕ ορίζει ότι οι χώρες της ΕΕ υποχρεούνται να εφαρμόσουν οικογενειακές πολιτικές που σχετίζονται με την απασχόληση, προς την κατεύθυνση του συμβιβασμού της γονικής και επαγγελματικής ισορροπίας (ευθυνών), θέτοντας σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις. Η οδηγία παρέχει στους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενους ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού για τη φροντίδα του παιδιού αυτού μέχρι μια συγκεκριμένη ηλικία. Η άδεια χορηγείται για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων μηνών και, για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα πρέπει, κατ' αρχήν, να παρέχεται σε μη μεταβιβάσιμη βάση. Στο τέλος της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στην ίδια θέση εργασίας ή, εάν αυτό δεν είναι δυνατό, σε ισοδύναμη ή παρόμοια θέση εργασίας που συνάδει με τη σύμβαση εργασίας ή τη σχέση εργασίας τους. Τα δικαιώματα που έχει αποκτήσει ή πρόκειται να αποκτήσει ο εργαζόμενος κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν μέχρι το τέλος της γονικής άδειας.



συνολικού απασχολούμενου πληθυσμού (έτος 2019). Ο γυναικείος απασχολούμενος πληθυσμός κυριαρχεί στη μερική απασχόληση, αντιπροσωπεύοντας το 75,6% του συνολικού απασχολούμενου πληθυσμού με μερική απασχόληση (έτος 2019). Προκύπτει ότι το 31,3% του γυναικείου απασχολούμενου πληθυσμού έχει εργασία μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με το αντίστοιχο 8,7% του ανδρικού απασχολούμενου πληθυσμού (έτος 2019). Με άλλα λόγια, μόνο το 68,7% του γυναικείου απασχολούμενου πληθυσμού έχει εργασία πλήρους απασχόλησης, σε σύγκριση με το αντίστοιχο 91,3% του ανδρικού απασχολούμενου πληθυσμού. Η ανεργία στην ΕΕ φθάνει το επίπεδο του 6,1% του συνολικού ενεργού πληθυσμού (έτος 2019). Το αντίστοιχο επίπεδο του ανδρικού ενεργού πληθυσμού φτάνει το 5,9%, ενώ το αντίστοιχο επίπεδο του γυναικείου ενεργού πληθυσμού φτάνει το 6,4%. Οι δείκτες του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων της EUROSTAT παρουσιάζουν εύστοχα την ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας της ΕΕ. Ειδικότερα, το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων³ φτάνει στο επίπεδο των 11,3 ποσοστιαίων μονάδων (έτος 2020), το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στη μερική απασχόληση⁴ φτάνει στο επίπεδο των 20,3 ποσοστιαίων μονάδων (έτος 2020) και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων σε μη προσαρμοσμένη μορφή⁵ φτάνει το 14,1% των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών (έτος 2019). Συνολικά, ο γυναικείος απασχολούμενος πληθυσμός είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο ανδρικό πληθυσμό, το ποσοστό του γυναικείου απασχολούμενου πληθυσμού που απασχολείται με μερική απασχόληση είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό του ανδρικού απασχολούμενου πληθυσμού, η ανεργία των

³ Το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων ορίζεται ως η διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών ηλικίας 20-64 ετών. Το ποσοστό απασχόλησης υπολογίζεται διαιρώντας τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων ηλικίας 20 έως 64 ετών με το συνολικό πληθυσμό της ίδιας ηλικιακής ομάδας.

⁴ Το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στη μερική απασχόληση ορίζεται ως η διαφορά μεταξύ του μεριδίου της μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση των γυναικών και των ανδρών ηλικίας 20-64 ετών.

⁵ Ο δείκτης μετρά τη διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των αμειβόμενων ανδρών και των αμειβόμενων γυναικών ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των αμειβόμενων ανδρών. Ο δείκτης έχει οριστεί ως μη προσαρμοσμένος επειδή δίνει μια συνολική εικόνα των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις αμοιβές και μετρά μια έννοια που είναι ευρύτερη από την έννοια της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Περιλαμβάνονται όλοι οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε επιχειρήσεις με δέκα ή περισσότερους εργαζόμενους, χωρίς περιορισμούς όσον αφορά την ηλικία και τις ώρες εργασίας..



γυναικών είναι υψηλότερη από την ανεργία των ανδρών και οι αποδοχές των γυναικών είναι σημαντικά χαμηλότερες από τις αποδοχές των ανδρών. Δεδομένου ότι τα στοιχεία αυτά είναι μέσοι όροι της ΕΕ, προφανώς η πρόσβαση του γυναικείου πληθυσμού στην αγορά εργασίας γίνεται ακόμη πιο δύσκολη σε συγκεκριμένες χώρες της ΕΕ. Το έγγραφο αποτελεί μέρος του έργου FFEM και αποσκοπεί στην παροχή ορισμένων σαφών συστάσεων πολιτικής για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των γυναικών μέσω της προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Δυστυχώς, ένα σημαντικό μέρος του γυναικείου πληθυσμού στερείται βασικών γνώσεων σχετικά με τον τρόπο ίδρυσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης και, ακόμη περισσότερο, δεν διαθέτει το ευρύ φάσμα ικανοτήτων που διαπερνά την επιχειρηματική διαδικασία. Η έλλειψη αυτή καθιστά αναγκαία την παροχή συστάσεων πολιτικής όχι μόνο προς τις γυναίκες (εν δυνάμει) επιχειρηματίες καθεαυτές αλλά και προς τους επαγγελματίες (όπως εκπαιδευτές, εκπαιδευτικούς, κοινωνικούς λειτουργούς και κοινωνικούς παιδαγωγούς).

2. Ανάγκες κατάρτισης για τις γυναίκες επιχειρηματίες:

Πιλοτική έρευνα

Η επιχειρηματικότητα - η διαδικασία σχεδιασμού, ίδρυσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης - θεωρείται ένας από τους κύριους συντελεστές παραγωγής και διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στην οικονομική ανάπτυξη. Ο Cantillon (1755) όρισε την επιχειρηματικότητα ως τη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με την απόκτηση και τη χρήση των πόρων, με στόχο την εκμετάλλευση των ευκαιριών για τη μεγιστοποίηση της οικονομικής απόδοσης, ενώ παράλληλα παραδέχεται τον επιχειρηματικό κίνδυνο. Ο Schumpeter (1976) υποστηρίζει ότι ένας επιχειρηματίας είναι πρόθυμος και ικανός να μετατρέψει μια νέα ιδέα ή εφεύρεση σε επιτυχημένη καινοτομία, και έτσι η επιχειρηματικότητα είναι η θύελλα μιας δημιουργικής καταστροφής σε μια οικονομία.

Το σχέδιο FFEM υποστηρίζει ότι η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικής στάσης, συμπεριφοράς και δεξιοτήτων μπορεί να ενισχύσει τη γυναικεία απασχολησιμότητα. Για το σκοπό αυτό, το έργο FFEM προσφέρει ένα σύνολο συμπληρωματικών προγραμμάτων σπουδών γυναικείας επιχειρηματικότητας: (α) επιχειρηματικές ικανότητες, (β) κοινωνικές δεξιότητες για επιχειρηματίες, (γ)



δεξιότητες για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.⁶ Οι επιχειρηματικές ικανότητες αφορούν: (α) δεξιότητες σχεδιασμού και μοντελοποίησης επιχειρηματικών ευκαιριών, (β) δεξιότητες οικονομικής διαχείρισης και κόστους, (γ) δεξιότητες διαχείρισης πληροφοριών - ψηφιακές δεξιότητες, (δ) δεξιότητες διαχείρισης έργων και στρατηγικής, (ε) δεξιότητες μάρκετινγκ και (στ) δεξιότητες πωλήσεων και προώθησης. Οι ήπιες δεξιότητες για τους επιχειρηματίες αφορούν: (α) τη λήψη αποφάσεων, (β) την αυτοπεποίθηση, (γ) τη διαχείριση του άγχους, (δ) την επίλυση προβλημάτων, (ε) την ομαδική εργασία και (στ) τη διαχείριση του χρόνου. Οι δεξιότητες για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής αναφέρονται σε: (α) διεκδικητικότητα, (β) ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής, (γ) υποστήριξη των εργαζομένων σε θέματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, (δ) θέματα φύλου που σχετίζονται με την απασχόληση και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, (ε) πρακτικοί τρόποι υποστήριξης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και (στ) υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης εργαζομένων με παιδιά.

Με βάση τα προσφερόμενα προγράμματα σπουδών γυναικείας επιχειρηματικότητας διεξήχθη πιλοτική έρευνα αξιολόγησης και ικανοποίησης στο πλαίσιο του έργου FFEM. Η έρευνα απευθυνόταν τόσο σε γυναίκες (δυναμικές) επιχειρηματίες όσο και σε επαγγελματίες (όπως εκπαιδευτές, καθηγητές, κοινωνικούς λειτουργούς και κοινωνικούς παιδαγωγούς) στις χώρες εταίρους του FFEM (δηλ. Γαλλία, Ελλάδα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ισπανία) και διεξήχθη είτε πρόσωπο με πρόσωπο είτε μέσω διαδικτυακών πλατφορμών. Συνολικά, 50 γυναίκες (δυναμικές) επιχειρηματίες⁷ and 25 professionals have participated in the survey.⁸ Η διάρκεια κάθε πιλοτικής έρευνας ήταν περίπου 2,5 ώρες. Η πιλοτική έρευνα διεξήχθη τον Ιούλιο - Αύγουστο του 2021. Στο πλαίσιο της πιλοτικής έρευνας, παρουσιάστηκε στους συμμετέχοντες το πλαίσιο των προγραμμάτων σπουδών του FFEM (δηλ. επιχειρηματικές ικανότητες, κοινωνικές δεξιότητες για επιχειρηματίες και δεξιότητες για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής). Οι συμμετέχοντες πέρασαν από το περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών και ολοκλήρωσαν την αντίστοιχη άσκηση.

⁶ Τα προγράμματα σπουδών γυναικείας επιχειρηματικότητας του έργου FFEM αναλύονται λεπτομερώς στα αντίστοιχα διανοητικά αποτελέσματα του έργου.

⁷ 10 από κάθε χώρα εταίρο (δηλ. Γαλλία, Ελλάδα, Πολωνία, Πορτογαλία και Ισπανία).

⁸ 5 από κάθε χώρα εταίρο (δηλ. Γαλλία, Ελλάδα, Πολωνία, Πορτογαλία και Ισπανία).



Με βάση την πιλοτική έρευνα, πραγματοποιήθηκε εκτενής συζήτηση με τους συμμετέχοντες. Ζητήθηκε από τις γυναίκες επιχειρηματίες να υποδείξουν τις πιο ενδιαφέρουσες ενότητες των προγραμμάτων σπουδών FFEM. Τόσο από τις γυναίκες επιχειρηματίες όσο και από τους επαγγελματίες ζητήθηκε να αξιολογήσουν ορισμένες πτυχές των προγραμμάτων σπουδών FFEM και να παράσχουν οποιαδήποτε πρόσθετη ανατροφοδότηση. Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων αξιολόγησε θετικά τα προγράμματα σπουδών FFEM από την άποψη της δομής, του ενδιαφέροντος και της χρησιμότητας και τόνισαν την αναγκαιότητα διεξαγωγής συνεδριών παρακολούθησης, κατά πρόσωπο αν είναι δυνατόν, και την επέκταση του έργου ώστε να συμπεριλάβει ακόμη περισσότερους συμμετέχοντες.

3. Συστάσεις πολιτικής

Η πιλοτική έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου FFEM προσφέρει ένα στέρεο έδαφος για την παροχή σαφών συστάσεων πολιτικής τόσο προς τις γυναίκες (δυνητικές) επιχειρηματίες όσο και προς τους επαγγελματίες.

Οι εκτεταμένες συζητήσεις που διεξάγονται με γυναίκες επιχειρηματίες έδειξαν την ανάγκη να ενισχυθεί η απασχολησιμότητα των γυναικών μέσω της προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Η επιχειρηματικότητα είναι μια απάντηση (ή η απάντηση) στην ανεργία για το πιο ευάλωτο οικονομικά τμήμα του εργατικού δυναμικού, και ιδιαίτερα για τις γυναίκες σε εύθραυστες καταστάσεις. Αυτή είναι, στην πραγματικότητα, η προκατάληψη του σχεδίου FFEM. Ωστόσο, οι εκτενείς συζητήσεις που διεξήχθησαν με γυναίκες επιχειρηματίες έδειξαν, επίσης, ότι οι γυναίκες εισέρχονται στην επιχειρηματικότητα κυρίως λόγω ανάγκης (δηλαδή, λόγω των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας καθεαυτή) και όχι σε αναζήτηση ευκαιριών. Μια τέτοια στρεβλή αντίληψη για την επιχειρηματικότητα πρέπει να αλλάξει. Δεδομένου ότι το αναδυόμενο περιβάλλον μετά την ΚΟΒΙΔ19 προσφέρει, μέσω της εισαγωγής της τηλεργασίας και του κλιμακωτού ωραρίου, ένα μάλλον ευνοϊκό περιβάλλον για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, η ανάγκη υποστήριξης της επιχειρηματικότητας της ευκαιρίας γίνεται ακόμη πιο εμφανής. Για το σκοπό αυτό, η ΕΕ και οι εθνικές κυβερνήσεις μπορούν να στηρίξουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα μέσω της χρηματοδότησης της προσφοράς μαθημάτων κατάρτισης τύπου FFEM. Πράγματι, οι θετικές αντιδράσεις των συμμετεχόντων αναδεικνύουν την ανάγκη να διεξάγονται τέτοιες έρευνες σε συστηματική βάση (δηλαδή όχι ad hoc). Οι αντιδράσεις των συμμετεχόντων υπογράμμισαν, επίσης, την ανάγκη τέτοιες έρευνες να



προσφέρονται σε συνεχή (δηλαδή, όχι σε εφάπαξ) βάση, προκειμένου να διασφαλιστεί η επιτυχία τους. Η ανάγκη για τη συνεχή παροχή μαθημάτων κατάρτισης τύπου FFEM στις γυναίκες επιχειρηματίες απορρέει από το γεγονός ότι ένα σημαντικό μέρος του γυναικείου πληθυσμού στερείται βασικών γνώσεων σχετικά με το πώς να ξεκινήσει και να διευθύνει μια επιχείρηση και, ακόμη περισσότερο, στερείται του ευρέος φάσματος ικανοτήτων που διαπερνά την επιχειρηματική διαδικασία. Η επιχειρηματικότητα δεν είναι, προφανώς, μια εύκολη διαδικασία, καθώς, μεταξύ άλλων, απαιτεί, αν και δεν υπάρχει "μαγική συνταγή" για την ύπαρξη ενός επιτυχημένου επιχειρηματία, διοικητικές δεξιότητες, ηγετικές δεξιότητες, δεξιότητες ομαδικής εργασίας, δεξιότητες δικτύωσης, δεξιότητες εξυπηρέτησης πελατών, οικονομικές δεξιότητες, δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, δεξιότητες κριτικής σκέψης, δεξιότητες σχεδιασμού, τεχνικές δεξιότητες και δεξιότητες διαχείρισης χρόνου. Ορισμένες από τις απαιτούμενες δεξιότητες μπορεί, στην πραγματικότητα, να είναι έμφυτες ή φυσικές. Ωστόσο, η συντριπτική πλειονότητα των δεξιοτήτων μπορεί να βελτιωθεί μέσω της κατάρτισης.

Κρίσιμος είναι επομένως ο ρόλος των εκπαιδευτών. Από τη μία πλευρά, οι εκπαιδευτές πρέπει να κατανοήσουν και να εκτιμήσουν το συνολικό φάσμα της επιχειρηματικής διαδικασίας και τις απαιτούμενες επιχειρηματικές ικανότητες. Η κατάρτιση θα πρέπει να παρέχει αρθρωμένους, συγκεκριμένους και καλά εστιασμένους στόχους για τις γυναίκες βοηθώντας τις να αντιληφθούν τη σκοπιμότητά τους. Από την άλλη πλευρά, οι εκπαιδευτές πρέπει να προσαρμόζουν τα μαθήματα κατάρτισης στις ιδιαιτερότητες και τη μοναδικότητα κάθε εκπαιδευόμενου, θέτοντας τους εκπαιδευόμενους στο επίκεντρο, ώστε να αξιοποιούν τις ήδη υπάρχουσες δυνάμεις και ικανότητες. Εκτός από την παροχή θεωρητικών γνώσεων για την επιχειρηματικότητα, είναι σημαντικό για ένα επιτυχημένο, και με προστιθέμενη αξία, πρόγραμμα κατάρτισης να περιλαμβάνει και βιωματικές γνώσεις. Απώτερος στόχος δεν είναι μόνο η παροχή επιχειρηματικών γνώσεων, αλλά και, κυρίως, η ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων. Η προσωπική ενδυνάμωση είναι απαραίτητη για τον γυναικείο πληθυσμό, ιδίως για το τμήμα που βρίσκεται στα όρια του οικονομικού και κοινωνικού αποκλεισμού. Καθοριστικής σημασίας για τις γυναίκες είναι η παροχή υποστήριξης μετά την κατάρτιση, σε σταθερή βάση, καθώς η επιτυχία της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας έχει μακροπρόθεσμο αντίκτυπο. Η γνώση ότι υπάρχει ένα σημείο αναφοράς στο οποίο οι



γυναίκες μετά την κατάρτιση μπορούν να ανταποκριθούν, με βάση ή/και να λάβουν ανατροφοδότηση, αποτελεί κομβικό παράγοντα για τη βιωσιμότητα της επιχειρηματικής τους εξέλιξης. Η εμπιστοσύνη και η αυτοπεποίθηση είναι χαρακτηριστικά που θα μπορούσαν να προκύψουν από αυτό το σημείο στήριξης και να δώσουν περισσότερη έμπνευση και δύναμη στις γυναίκες. Μια διαδικτυακή πύλη δικτύωσης με το ρόλο του σημείου επικοινωνίας με άλλες γυναίκες επιχειρηματίες θα μπορούσε εξίσου να προσφέρει ανατροφοδότηση καθώς και δεσμούς αλληλεγγύης και συνεργασίας μεταξύ των γυναικών.

Το οικοσύστημα των ενδιαφερομένων διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στην αγκαλιά των γυναικών επιχειρηματιών και για το λόγο αυτό θα πρέπει να κοινοποιηθεί ευρέως η κατάρτιση και η προώθηση των ικανοτήτων των γυναικών. Η ατζέντα της γυναικείας επιχειρηματικότητας θα μπορούσε να ενισχυθεί με την προληπτική εμπλοκή των ενδιαφερομένων μερών και τη δημιουργία κατάλληλων σχέσεων με τις γυναίκες (δυνητικές) επιχειρηματίες. Η προσέλκυση των ενδιαφερομένων αυξάνει την πιθανότητα επιτυχίας αρχικά στην εμπλοκή των γυναικών στο επιχειρηματικό περιβάλλον και στη συνέχεια στη διατήρηση της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Η κοινότητα και οι θεσμοί μπορεί να διευκολύνουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα από πλευράς κινήτρων και επομένως κάθε προσπάθεια ανάδειξης του ρόλου της γυναίκας στην κοινωνία θα πρέπει να συνοδεύεται από τις αντίστοιχες ενέργειες των ενδιαφερομένων μερών. Αντίθετα, οι ευκαιρίες των γυναικών επιχειρηματιών αυξάνονται στην προώθηση της επιχείρησής τους και στην ανάπτυξη των καναλιών μάρκετινγκ όταν δημιουργούν δίκτυα και με τους ενδιαφερόμενους φορείς. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να εδραιωθεί ένα αμφίδρομο δίκτυο επικοινωνίας μεταξύ των γυναικών επιχειρηματιών και των ενδιαφερομένων μερών.



Αναφορές

- Cantillon R. (1755), *Essai sur la nature du commerce en général*, London: MacMillan.
- Christiansen L. E., Lin H., Pereira J., Topalova P. and Turk R. (2016), Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe, *IMF Working Paper*, 16/49.
- Costa D. L. (2000), From mill town to board room: The rise of women's paid labor, *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 101-122.
- Council of the European Union (2010), Directive 2010/18/EU, *Official Journal of the European Union*, L68/13, 18.3.2010, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02010L0018-20140101>, (last access: July 2021).
- Cipollone A., Patacchini E. and Vallanti G. (2014), Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors, *IZA Journal of European Labor Studies*, 3: 18.
- Del Boca D. and Pasqua S. (2002), Labour market participation of mothers in Italy: Facts, studies and public policies, *CHILD Working Paper*, 4.
- European Commission (2002), *Barcelona objectives: The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*, Brussels: Official Publications of the European Communities, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb103a95-f680-4f6e-bd44-035fbb867e6a>, (last access: July 2021).
- European Commission (2010), *EUROPE 2020: A European strategy for smart, sustainable, and inclusive growth*, Brussels: Official Publications of the European Communities, <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%2007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, (last access: July 2021).
- EUROSTAT, *Gender Statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Education, (last access: July 2021).
- EUROSTAT, *Labor Force Survey*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (last access: July 2021).
- EUROSTAT, *Social Scoreboard Indicators*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights/indicators/social-scoreboard-indicators> (last access: July 2021).



- Gehring A. and Klasen S. (2015), Labor force participation of women in the EU – What role do family policies play? *cege Discussion Papers*, 242.
- Honeyman K. and Goodman J. (1991), Women's work, gender conflict, and labour markets in Europe, 1500-1900, *Economic History Review*, 44(4): 608-628.
- Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. and Wasmer E. (2005), Women in the labor force: How well is Europe doing? in Boeri T., Del Boca D. and Pissarides C., (eds.), *Women at work: An economic perspective*, Oxford: Oxford University Press, 9-120
- Sánchez-Mangas R. and Sánchez-Marcos V. (2008), Balancing family and work: The effect of cash benefits for working mothers, *Labour Economics*, 15(6):1127-1142.
- Schumpeter J. (1976), *Capitalism, socialism and democracy*, London: Routledge.