

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Συγγραφέας
Αικατερίνη Κεδράκα

Υπεύθυνος διαμόρφωσης επιστημονικών προδιαγραφών του εκπαιδευτικού υλικού
Γιώργος Κουλαουζίδης

ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Επιστημονικός Υπεύθυνος για τις εκπαιδευτικές προδιαγραφές του υλικού
Αλέξης Κόκκος

Αναπληρωτής Επιστημονικός Υπεύθυνος
Μάνος Παυλάκης

Επιμέλεια Κειμένων
Έφη Κωσταρά

Το παρόν δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του υποέργου 8 με τίτλο «Συγγραφή και αξιολόγηση και αξιοποίηση υφιστάμενων εκπαιδευτικών υλικών προγραμμάτων εθνικής και τοπικής εμβέλειας» των πράξεων «Κέντρα Δια Βίου Μάθησης-Προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας & Προγράμματα Τοπικής Εμβέλειας ΑΠ7» και «Κέντρα Δια Βίου Μάθησης-Προγράμματα Εθνικής Εμβέλειας & Προγράμματα Τοπικής Εμβέλειας ΑΠ8» οι οποίες έχουν ενταχθεί στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» (ΕΠΕΔΒΜ) του ΕΣΠΑ (2007-2013), Άξονας Προτεραιότητας 7: «Ενίσχυση της Δια Βίου Εκπαίδευσης Ενήλικων στις 8 Περιφέρειες Σύγκλισης» με κωδικό MIS 375686 και Άξονας Προτεραιότητας 8: «Ενίσχυση της δια βίου εκπαίδευσης ενηλίκων στις 3 Περιφέρειες σταδιακής εξόδου» με κωδικό MIS 375687 και οι οποίες συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο - ΕΚΤ) και από εθνικούς πόρους, μέσω του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ) του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	2
Σκοπός.....	3
Προσδοκώμενα Αποτελέσματα.....	3
Λέξεις-κλειδιά.....	4
Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	4
1. Τα στερεότυπα και οι κοινωνικές αντιλήψεις για το φύλο.....	5
2. Η απασχόληση και η ανεργία των γυναικών.....	12
2.1 Τα εμπόδια στην εργασία.....	15
2.2 Τα διαφορετικά χαρακτηριστικά της εργασίας για τις γυναίκες.....	17
3. Οι κοινωνικές δεξιότητες, τα υποτιμημένα προσόντα των ανέργων γυναικών.....	21
3.1 Ας εντοπίσουμε τις κοινωνικές δεξιότητες των γυναικών.....	22
4. Η επιχειρηματικότητα, μια εναλλακτική μορφή εργασίας.....	25
4.1 Η κοινωνική επιχειρηματικότητα.....	33
4.2 Στήνοντας μια κοινωνική επιχείρηση.....	37
4.3 Το Επιχειρηματικό Σχέδιο, απαραίτητο «εργαλείο» για μια επιχειρηματία.....	41
5. Η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.....	45
Σύνοψη.....	49
Βιβλιογραφία.....	50

Σκοπός

Σκοπός αυτής της ενότητας είναι η προσέγγιση των ζητημάτων που αφορούν στους τρόπους βελτίωσης της επαγγελματικής πορείας των γυναικών, αυτοαπασχολούμενων ή ανέργων στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Η επαγγελματική δραστηριοποίηση των γυναικών επιτυγχάνεται μέσα από πολυεπίπεδη στήριξη τους, ώστε να γίνουν ικανές να κάνουν και να πραγματοποιούν σχέδια για το επαγγελματικό τους μέλλον. Η έννοια της απασχόλησης περιλαμβάνει την εύρεση θέσης εργασίας, περιλαμβάνει όμως και τη δημιουργία μιας επιχειρηματικής δράσης. Έτσι, οι γυναίκες χρειάζεται να αξιοποιήσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει, συχνά μέσα από τη φροντίδα των δικών τους ανθρώπων και του νοικοκυριού τους, και να αναπτύξουν θετική στάση ως προς την ανάπτυξη μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας, πιθανόν μιας κοινωνικής επιχείρησης.

Προσδοκώμενα Αποτελέσματα

Ολοκληρώνοντας τη μελέτη της ενότητας αυτής, οι εκπαιδευόμενες θα είναι σε θέση να:

- Γνωρίζουν τη σημασία των στερεοτύπων και της ταυτότητας του φύλου τους αναφορικά με τη θέση της γυναίκας στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον
- Περιγράφουν τα χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας κι ανεργίας
- Κατανοήσουν τη σημασία των κοινωνικών δεξιοτήτων ως σημεία-κλειδιά για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας.
- Αντιληφθούν την επιχειρηματικότητα και ειδικότερα την κοινωνική επιχειρηματικότητα ως μια εναλλακτική απασχόλησης.
- Κάνουν ένα ρεαλιστικό σχέδιο για την ανάπτυξη μιας επιχειρηματικής δράσης
- Ταιριάζουν τα προσόντα τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με το επαγγελματικό τους μέλλον, κρατώντας το σε ισορροπία με την προσωπική τους ζωή

Λέξεις-κλειδιά

Στερεότυπα, απασχόληση/ ανεργία γυναικών, κοινωνικές δεξιότητες, επιχειρηματικότητα, κοινωνική επιχειρηματικότητα

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Ζούμε σε μια εποχή, που καθορίζεται από μεγάλες και σημαντικές αλλαγές, σε οικονομικό και σε κοινωνικό επίπεδο. Η διεθνής οικονομική κρίση έχει προκαλέσει μεγάλες απώλειες στις οικονομίες των κρατών αλλά και των νοικοκυριών και των πολιτών. Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά της είναι ότι η αγορά εργασίας γίνεται πιο σκληρή, ενώ παράλληλα, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ολοένα και μεγαλύτερες δυσκολίες βιοπορισμού, καθώς η αγορά εργασίας στενεύει, οι εργασιακές απαιτήσεις ανεβαίνουν, οι αμοιβές πέφτουν, ενώ τα κεφάλαια και η απασχόληση μεταφέρονται προς άλλες χώρες.

Η Ελλάδα αντιμετωπίζει την πιο σοβαρή κρίση δημόσιου χρέους στη σύγχρονη ιστορία της. Η οικονομική κρίση -και τα αυστηρά μέτρα λιτότητας που ακολουθούνται από το 2010- έχουν δημιουργήσει ανεργία και απώλεια εισοδήματος, με άμεσες επιπτώσεις στα άτομα, τα νοικοκυριά και τις κοινότητες (INE-ΓΣΕΕ, 2011). Τα άτομα συνεχώς προσπαθούν να προσδιορίσουν και να επαναπροσδιορίσουν τον εαυτό τους, τους στόχους τους αλλά και τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις εμπειρίες τους, ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται με επιτυχία στις ανάγκες και τις απαιτήσεις της ζωής τους.

Οι **γυναίκες** πλήττονται από τις δυσκολίες στην αγορά εργασίας και την ανεργία περισσότερο από τους άντρες και άρα, βρίσκονται σε **δυσμενέστερη θέση** όσον αφορά την απασχόλησή τους. Σήμερα αναγνωρίζεται ότι η υποδεέστερη θέση των γυναικών, τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία γενικότερα, οφείλεται στην άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα και στον προκαθορισμό των ρόλων, ο οποίος αποτελεί τη βάση των διακρίσεων (Ηλιού, 1994).

Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα τον Μάρτιο του 2013. Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ

Ανεργία %	Άνδρες %	Γυναίκες %	Νέοι %
26,8	24,1	30,4	58,3

1. Τα στερεότυπα και οι κοινωνικές αντιλήψεις για το φύλο

Διαμορφώνουμε και δομούμε την ταυτότητά μας σε όλη τη διάρκεια της ανάπτυξής μας κάτω από την ιδιαίτερη επίδραση του περιβάλλοντός μας και των «σημαντικών μας άλλων», όπως είναι οι γονείς, οι φίλοι, οι δάσκαλοι και αργότερα οι σύζυγοι/σύντροφοι, τα παιδιά, οι συνάδελφοι και οι εργοδότες μας. Ένα βασικό στοιχείο της ταυτότητάς μας σχετίζεται με το φύλο μας. Οι παράγοντες που κυρίως επιδρούν στη διαμόρφωση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των δύο φύλων και στη συγκρότηση της ταυτότητάς τους, είναι:

Ο **κοινωνικός** παράγοντας, που αναφέρεται στις κοινωνικές παραμέτρους, τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς που καθορίζουν την πορεία του ανθρώπου,

Ο **πολιτισμικός** παράγοντας, ο οποίος αναφέρεται στους διαφορετικούς ρόλους που συνήθως υιοθετεί ο άνδρας και η γυναίκα στους διαφορετικούς πολιτισμούς και τέλος,

Ο **ψυχολογικός** παράγοντας, ο οποίος αναφέρεται στην ψυχολογική ανάπτυξη του ανθρώπου, αν και δεν είναι εύκολο να ξεχωρίσει κανείς με ακρίβεια το βαθμό στον οποίο τα ψυχολογικά φαινόμενα επηρεάζονται και αλληλεπιδρούν με τα κοινωνικο-οικονομικά φαινόμενα και τους πολιτισμικούς όρους.

Δραστηριότητα 1. Ποιοι είναι -κατά τη γνώμη σας- οι παράγοντες εκείνοι που καθλώνουν τις γυναίκες σε θέσεις εργασίας:

- ο χωρίς σημαντικές προοπτικές εξέλιξης
- ο με χαμηλές αμοιβές
- ο με μειωμένες προσδοκίες και επαγγελματικά προσόντα
- ο με απλήρωτη και μη αναγνωρισμένη εργασία

Η διαφορετική αντίληψη για το ρόλο της γυναίκας στην οικονομική και κοινωνική ζωή επηρεάζουν τις φιλοδοξίες και επιλογές της στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας, με αποτελέσματα οι διαχωριστικές γραμμές ανάμεσα στα δύο φύλα να παραμένουν (Κοψιδά, 1999). Για παράδειγμα, προβάλλονται συνήθως ως ανδρικές ιδιότητες η δύναμη, η λογική, η αυτονομία, η δραστηριοποίηση, η ανεξαρτησία, η λήψη αποφάσεων, η αυτοπεποίθηση και η άσκηση ελέγχου στο περιβάλλον. Ως κύριες γυναικείες ιδιότητες προβάλλονται η συναισθηματικότητα, η

συντροφικότητα, η διάθεση συνύπαρξης, αλληλεξάρτησης και επικοινωνίας με τους άλλους. Οι γυναίκες, γενικότερα, θεωρούνται ότι χαρακτηρίζονται από έλλειψη δύναμης και ωριμότητας. Κι ενώ τα τυπικά ανδρικά χαρακτηριστικά, αξιολογούνται ως θετικά, φαίνεται να μην συμβαίνει το ίδιο με τα χαρακτηριστικά, όπως και με τις αξίες των γυναικών, ειδικά αν συνδέονται με το επαγγελματικό τους προφίλ (Κοσμίδου-Hardy, 2000).

Δραστηριότητα 2: Επιτυχημένος Άνδρας - Επιτυχημένη Γυναίκα

Χωριστείτε σε ομάδες των 4-5 εκπαιδευομένων. Κόψτε φωτογραφίες από περιοδικά ή κατεβάστε από το διαδίκτυο ή ζωγραφίστε φωτογραφίες /εικόνες που παρουσιάζουν -κατά τη γνώμη σας- μια εικόνα ενός επιτυχημένου άνδρα και μιας επιτυχημένης γυναίκας. Φτιάξτε ένα κολλάζ με τα δύο πορτρέτα.

Συζητήστε σε τι διαφέρουν οι δύο αυτές εικόνες; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά που κάνουν έναν άνδρα να δείχνει επιτυχημένος; Ποια τα χαρακτηριστικά της επιτυχημένης γυναίκας; (πηγή: Κανελλοπούλου, & Κεδράκα, 2000)

Τα **στερεότυπα** παίζουν σημαντικό ρόλο στο πώς βλέπουν οι άλλοι τις γυναίκες αλλά και πώς βλέπουν οι ίδιες τον εαυτό τους, διότι αφορούν την ενσωματωμένη εικόνα για τα τυπικά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών και την κατανομή των ρόλων των δύο φύλων που έχει επιβάλλει ο τρόπος ανατροφής, η κοινωνία, τα ήθη, οι αντιλήψεις των παλιότερων κυρίως γενεών. Ως στερεότυπα ορίζονται *«τα προκατασκευασμένα σχήματα αντίληψης, που παρεμβάλλονται ανάμεσα στην πραγματικότητα και την αντίληψη που σχηματίζουμε γι' αυτήν την πραγματικότητα, προκαλώντας απλοποιήσεις και γενικεύσεις που τη διαστρεβλώνουν»* (Τσαούσης, 1987: 166). Τα τυπικά χαρακτηριστικά για τον άνδρα και τη γυναίκα αρχικά παρουσιάζονται στα παιδιά και τους εφήβους μέσα από την οικογένεια και το σχολείο, που αποτελούν τους πρώτους και βασικούς θεσμούς της κοινωνικοποίησης. Μέσω του μηχανισμού της κοινωνικοποίησης γίνεται η μεταφορά των συμπεριφορών, ρόλων, στάσεων και αξιών στην επόμενη γενιά κι έτσι, το νεαρό άτομο μαθαίνει ποιες συμπεριφορές είναι «κατάλληλες» για το κάθε φύλο (Ζιώγου – Καραστεργίου & Δεληγιάννη – Κουϊμτζή, 1981). Από τη στιγμή που τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες έχουν ενσωματώσει στην αυτοαντίληψή τους τα χαρακτηριστικά που εμπεριέχονται στο στερεότυπο του φύλου τους, είναι λογικό τα στερεότυπα αυτά να επηρεάζουν άμεσα την προσωπική εικόνα που έχει ο καθένας για τον εαυτό του και για τις αξίες που πρεσβεύει.

Δραστηριότητα 3: Έχουν φύλο οι λέξεις;

Σας δίνεται ένας κατάλογος με διάφορες λέξεις. Οι λέξεις αυτές είναι όλες γραμμένες σε αρσενικό γένος. Χωρίστε τις λέξεις σε τρεις στήλες: λέξεις που συνδέετε με άνδρες, λέξεις που συνδέετε με γυναίκες και λέξεις που συνδέετε και με τα δύο φύλα. Σε κάθε στήλη βάλτε τη λέξη στο γένος που ταιριάζει, όπως στο παράδειγμα που δίνεται. Δουλέψτε μόνη σας και όσο πιο αυθόρμητα μπορείτε. Συζητήστε στην ολομέλεια.

Κατάλογος λέξεων

Λευκός, ωραίος, λεπτός, κομψός, αγενής, συγκεντρωτικός, ευαίσθητος, δυναμικός, ροζ, επιτυχημένος, έξυπνος, νευρικός, αγχώδης, υπομονετικός, αλτρούιστής, άνεργος, γκρίζος, ανόητος, ενοχικός, ευγενικός, δυνατός, σκληρός, αδικημένος, γρήγορος, χρεωμένος, υστερικός, τρυφερός, δημιουργικός, καδιάρης, μωβ, επιθετικός, καλλιτεχνικός, εγωϊστής, σταθερός, κόκκινος, διεκδικητικός, πνευματώδης, καταπιεστικός, δημοκρατικός, ανταγωνιστικός, βαρύς, επιχειρηματίας, φιλικός, γαλάζιος, λαίμαργος, αυταρχικός, χαριτωμένος, διευθυντής, εσωστρεφής, ντροπαλός, φωνακλός, κουτσομπόλης, πράσινος, πολυτάλαντος, όμορφος, γοητευτικός, αυτοαπασχολούμενος, ελαφρύς, παχύς, ασταθής, βαρετός.

Λέξεις που συνδέω με άνδρες	Λέξεις που συνδέω με γυναίκες	Λέξεις που συνδέω και με τα δύο φύλα
<i>Π.χ., Λευκός</i>	<i>Π.χ., γαλάζιος</i>	<i>Π.χ., πράσινος</i>

(πηγή: Κανελλοπούλου, & Κεδράκα, 2000)

Αν και οι γυναίκες έχουν καταφέρει να εισχωρήσουν στα λεγόμενα «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, το εκπαιδευτικό σύστημα φαίνεται να εξακολουθεί να αναπαράγει την ιδεολογία της διάκρισης σε βάρος του γυναικείου φύλου (Ηλιού, 1994). Τα στερεότυπα και το ζήτημα της γυναικείας ταυτότητας αποτυπώνεται πολύ χαρακτηριστικά -από τα πρώτα στάδια της ζωής αγοριών και κοριτσιών- μέσα στα κείμενα και την εικονογράφηση των σχολικών βιβλίων του

Δημοτικού, του Γυμνασίου και του Λυκείου. Σύμφωνα με πολλές έρευνες¹ μέσα από τα σχολικά βιβλία περνά ένας έντονος διαχωρισμός των ρόλων των δύο φύλων, όχι μόνον στην οικογένεια αλλά και στον επαγγελματικό τομέα. Η γυναίκα εμφανίζεται αποκλεισμένη από πολλές δημιουργικές ασχολίες, δραστηριότητες κι ενδιαφέροντα, περιορισμένη στους παραδοσιακούς ρόλους της μητέρας, της νοικοκυράς, της συζύγου. Σταδιακά, στους ρόλους αυτούς προστίθεται ο ρόλος της εργαζόμενης γυναίκας, κυρίως ως αγρότισσας ή εργάτριας και αργότερα ως δασκάλας ή νοσοκόμας. Οι γυναίκες παρουσιάζονται ως προορισμένες να επιλέγουν επαγγέλματα περιορισμένης ευθύνης, δημιουργικότητας, κύρους και οικονομικών απολαβών. Η γυναίκα -επιστήμων εμφανίζεται σπάνια και μόνον εφόσον δεν είναι παντρεμένη ή δεν έχει παιδιά. Μοιάζει να εργάζεται μόνο για οικονομικούς λόγους, χωρίς άλλη προσωπική επιδίωξη, φιλοδοξία ή ενδιαφέρον. Ο επαγγελματικός της ρόλος εμφανίζεται υποβαθμισμένος, κι έχει τη διάσταση του συμπληρωματικού εισοδήματος στον οικογενειακό προϋπολογισμό, συνήθως όταν υπάρχει μεγάλη ανέχεια της οικογένειας. Στα σχολικά βιβλία γίνεται ελάχιστη αναφορά γυναικείων επαγγελμάτων, εκτός ίσως των επαγγελμάτων υγείας και του επαγγέλματος του/της εκπαιδευτικού, ενώ υπάρχουν συχνές αναφορές σε παραδοσιακά επαγγέλματα, και καταγράφεται σχεδόν παντελής έλλειψη σύγχρονων επαγγελμάτων. Οι Κασσωτάκης & Σιδηροπούλου-Δημακάκου (1992) σημειώνουν την ύπαρξη στερεότυπων στάσεων και αντιλήψεων σχετικά και με την Τεχνική Εκπαίδευση, δηλαδή την επαγγελματική σταδιοδρομία της γυναίκας σε «τεχνικά» επαγγέλματα, καθώς και τη δυσκολία στην εξισορρόπηση αυτών των επαγγελμάτων με το ρόλο της ως συζύγου και ως μητέρας. Αξίζει, πάντως να σημειωθεί ότι και η στάση των γονέων παρουσιάζεται μάλλον αρνητική απέναντι στην επιλογή της Τεχνικής Εκπαίδευσης από τα κορίτσια.

Η κοινωνικοποίηση των κοριτσιών -που προωθείται κι από τα σχολικά βιβλία- σημαίνει ότι:

- ✓ Ο προορισμός της γυναίκας είναι κυρίως ο γάμος, τα παιδιά και η φροντίδα του σπιτιού
- ✓ Η φροντίδα της οικογένειας και των παιδιών βαρύνει αποκλειστικά τη γυναίκα
- ✓ Η συμβολή της στο οικογενειακό εισόδημα –αν και εφόσον χρειαστεί- θεωρείται βοηθητική

¹ Ενδεικτικά βλ. Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 1987. Ζιώγου-Καραστεργίου, & Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 1981. Κανατσούλη, 1999. Κανταρτζή, 1991. Παντοίκα, Παπαπάνου & Ραβάνης, 1997. Φάββα & Τσέλου, 2006. Φραγκουδάκη, 1979. Φρειδερίκου, 1995.

- ✓ Η κοινωνική της υπόσταση μπορεί να εξασφαλιστεί μέσω του status (κυρίως επαγγελματικού) του συζύγου
- ✓ Η «γυναικεία φύση» της την κάνει κατάλληλη για ορισμένα μόνον επαγγέλματα. Αν ακολουθήσει άλλα, «ανδρικά» επαγγέλματα, κινδυνεύει να χάσει τη θηλυκότητά της.

Δραστηριότητα 4: Εσείς πόσο συμφωνείτε με τις παραπάνω θέσεις; Να γίνει συζήτηση στην ολομέλεια

Το περιβάλλον της **πατρικής οικογένειας** φαίνεται πως παίζει σημαντικό ρόλο ως προς τα στερεότυπα και τα πρότυπα φύλου. Ιδιαίτερα μάλιστα, όταν πρόκειται για χαμηλότερα κοινωνικο-οικονομικά στρώματα και για χαμηλής εκπαίδευσης άτομα, παρεμποδίζει την ένταξη των γυναικών στην αγορά και ενισχύει το ρόλο της συζύγου – μητέρας. Έτσι, ως προς την εύρεση εργασίας σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι προσωπικές σχέσεις των γυναικών με τους γονείς τους. Όσον αφορά τη **συζυγική οικογένεια**, συναντάμε γυναίκες που φάνηκε δουλειά επειδή δεν είναι καλές οι σχέσεις με τον σύζυγο και θέλουν διαζύγιο, το οποίο θα φέρει, κατά πάσα πιθανότητα, οικονομικά προβλήματα. Το διαζύγιο σημειώνουμε ότι δεν αποφασίζεται εύκολα, όχι μόνο για λόγους οικονομικής ανασφάλειας, αλλά και για λόγους κοινωνικής απόρριψης και συχνά και διαφωνίας των γονέων τους ως προς αυτό. Οι διαζευγμένες συχνά επείγονται να εργαστούν «για να σταθούν στα πόδια τους» και, κάποιες φορές, για να βοηθήσουν οικονομικά και τη γονεϊκή οικογένειά τους (Κανταράκη, 1999).

Δραστηριότητα 5: Μελέτη περίπτωσης

Η Νίνα είναι νοικοκυρά, με δύο ενήλικα παιδιά, εργαζόταν περιστασιακά για λόγους επιβίωσης, μετά από διαζύγιο από τον πρώτο σύζυγο, αλλά δεν εργάστηκε ξανά, όταν ξαναπαντρεύτηκε, διότι, εκτός από τη φροντίδα των παιδιών της, έπρεπε να προσφέρει τις υπηρεσίες της στους υπερήλικους γονείς της και τους γονείς του συζύγου της. Ενώ οι γονείς της, έλληνες του εξωτερικού, είχαν αρκετά εισοδήματα και υψηλό μορφωτικό επίπεδο, η ίδια δεν συνέχισε τις σπουδές της μετά το Λύκειο και παντρεύτηκε στα 19 της χρόνια τον πρώτο της σύζυγο που της τον πρότειναν οι γονείς της. Έκανε ένα παιδί και πήρε διαζύγιο μετά από 5 χρόνια γάμου. Αμέσως ξαναπαντρεύτηκε κι έκανε το δεύτερο παιδί της. Με τον ερχομό της οικονομικής κρίσης, όμως, ο δεύτερος σύζυγός της έμεινε άνεργος και τα παιδιά της δεν μπορούν να βρουν δουλειά, οπότε υπάρχουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα στην οικογένεια, τα οποία την ωθούν να βρει περιστασιακές (τις λεγόμενες «μαύρες»)

ασχολίες ως καθαρίστρια, οι οποίες την κάνουν να αισθάνεται μειονεκτικά, είναι ανάλογες των χαμηλών τυπικών εκπαιδευτικών της προσόντων, χωρίς δυνατότητες μόνιμης, σταθερής εργασίας και πιθανότητα ανέλιξης, αλλά της προσφέρουν τη δυνατότητα να συντηρεί την οικογένειά της.

Ερωτήσεις: Πώς αισθάνεται η Νίνα; Πώς νομίζετε ότι βλέπει τον εαυτό της; Ποιες είναι οι σχέσεις στην οικογένειά της; Τι μπορεί να κάνει; Ποιος την στηρίζει;

Παράλληλα, τα **στερεότυπα αφορούν και στους άνδρες**, οι οποίοι κι αυτοί βρίσκονται συχνά παγιδευμένοι από την εικόνα που «οφείλουν» να παρουσιάζουν στην επαγγελματική, κοινωνική και προσωπική τους ζωή. Για παράδειγμα, για έναν άνδρα είναι αναμενόμενο να εργάζεται και η επαγγελματική του επιτυχία, συνήθως, συνδέεται με σπουδές, σταδιοδρομία, εξέλιξη, υψηλές αμοιβές, λήψη αποφάσεων κτλ, ενώ για μια γυναίκα εργασία συνήθως σημαίνει θέση εργασίας που της δίνει τη δυνατότητα να συνεισφέρει (πιθανόν και καθοριστικά, ειδικά στην εποχή μας) στο οικογενειακό εισόδημα. Με δύο λόγια, ο άντρας είναι κατά κάποιον τρόπο υποχρεωμένος να «κάνει καριέρα» ενώ η γυναίκα να βρει μια δουλειά μεν, αλλά που να της επιτρέπει να φροντίζει και την οικογένειά της συγχρόνως! Ισχύει, όμως, σ'αλήθεια, για όλους τους άντρες και όλες τις γυναίκες το μοντέλο αυτό;

Δραστηριότητα 6: Ο Γιάννης και η Μαρία μοιάζουν;

Οι εκπαιδευόμενες χωρίζονται σε 2 ομάδες. Η κάθε μια από τις 2 ομάδες θα δημιουργήσει ένα δικό της κείμενο-«σενάριο». Το κείμενο θα βασίζεται στα στοιχεία που δίνονται αμέσως παρακάτω και αφορούν δύο φανταστικά άτομα.

Στόχος του κάθε κειμένου θα είναι να περιγράψει το πορτρέτο ενός από τα δύο άτομα, του Γιάννη Χ. ή της Μαρίας Ψ., με στοιχεία για το επάγγελμα, την οικογένεια, τον χαρακτήρα, την καθημερινότητα, τις οικογενειακές τους ευθύνες κλπ.

Γιάννης Χ.	
Ο Γιάννης είναι επαγγελματικά επιτυχημένος	
Η δημιουργία οικογένειας είναι ο πιο σημαντικός στόχος στη ζωή του Γιάννη	
Ο Γιάννης είναι ιδιαίτερα έξυπνος	
Ο Γιάννης είναι χειρότερος οδηγός από τη γυναίκα του	
Από τη φύση του ο Γιάννης έχει υπομονή με τα παιδιά	
Ο Γιάννης είναι πιο τακτικός στη δουλειά του από τις γυναίκες συναδέλφους του	

	Μαρία Ψ.
	Η Μαρία έχει κλίση στα τεχνολογικά επαγγέλματα
	Η Μαρία έχει αναλάβει την φροντίδα της υπερήλικης και κατάκοιτης μητέρας της
	Η Μαρία είναι πιο φιλόδοξη από τους άντρες συναδέλφους της
	Η Μαρία είναι ευγενική
	Η Μαρία κερδίζει περισσότερα χρήματα από τον άντρα της
	Από τη φύση της η Μαρία είναι τρυφερή με τα παιδιά

(πηγή: Κανελλοπούλου & Κεδράκα, 2000).

Οι στερεότυπες αντιλήψεις «σημαδεύουν» τις επιλογές των γυναικών, διότι:

- ✓ Δημιουργούν διαφορετικές προσδοκίες κι απαιτήσεις για τα δύο φύλα σε ατομικό, οικογενειακό, κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο
- ✓ Καθορίζουν τις αξίες/ ικανότητες/ δεξιότητες/ ενδιαφέροντα/ στόχους/ φιλοδοξίες/ επιλογές / σπουδές/ σταδιοδρομία τους
- ✓ Έχουν διαμορφώσει σχέσεις, στάσεις κι αντιλήψεις για στα δύο φύλα που έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην προσωπική και επαγγελματική ζωή ανδρών και γυναικών

Η στερεοτυπική διαπαιδαγώγηση *δεν* προετοιμάζει τη σύγχρονη γυναίκα για:

- Τη δημιουργική σταδιοδρομία
- Τον ρόλο της ως επιχειρηματία
- Έγγαμη ζωή με παιδιά και παράλληλη σταδιοδρομία
- Ζωή με παιδιά χωρίς σύζυγο
- Τη ζωή όταν τα παιδιά μεγαλώνουν και φεύγουν από το σπίτι

Παράλληλα, όμως, η στερεοτυπική διαπαιδαγώγηση *δεν* προετοιμάζει και τα αγόρια για:

- Το ρόλο του συντρόφου
- Την έγγαμη ζωή με παιδιά
- Ζωή με παιδιά χωρίς σύζυγο
- Το ρόλο του πατέρα στις σύγχρονες συνθήκες ζωής
- Τη ζωή μετά τη σύνταξη

2. Η απασχόληση και η ανεργία των γυναικών

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανδρών και γυναικών παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την **Ευρωπαϊκή Ένωση**. Σχεδόν σε όλα τα κράτη-μέλη, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει υψηλότερο συγκριτικά με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου κατά μέσο όρο σε 20%. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν παιδιά, ενώ το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες. Ακόμα και οι χώρες εκείνες, στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης, υπάρχουν χωριστές επαγγελματικές δομές για τα δύο φύλα, πχ, οι μισθολογικές διαφορές, όπου παράγοντες όπως η ηλικία, το επάγγελμα και ο τομέας των δραστηριοτήτων δεν φαίνεται να συμβάλλουν στη μείωση της διαφοράς στις αμοιβές. Ένα κοινό στοιχείο ανάμεσα στα διάφορα ευρωπαϊκά κράτη είναι η διαπίστωση ότι η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει προβληματική. Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται ως φθηνό εργατικό δυναμικό, που εισάγεται στην αγορά εργασίας κυρίως όταν υπάρχει ανάγκη, υφίστανται διακρίσεις σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, σε πολλές περιπτώσεις πληρώνονται λιγότερο από ό,τι οι άνδρες και συναντούν πολύ λιγότερες ευκαιρίες προαγωγής σε διευθυντικές θέσεις (Bradley,1989).

Στην **Ελλάδα** η μαζική είσοδος των γυναικών, κατά τις τελευταίες δεκαετίες, στη μισθωτή εργασία σήμανε ουσιαστικά την αφετηρία στους αγώνες για τη χειραφέτηση της γυναίκας και οδήγησε σε διαρθρωτικές αλλαγές στο χώρο της οικονομίας και της οικογένειας. Η ισότητα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων καθώς και το δικαίωμα των εργαζομένων για ίση αμοιβή, αδιακρίτως φύλου, κατοχυρώθηκαν συνταγματικά το έτος 1975. Από το 1980 απαγορεύεται η απόλυση της εγκύου, ενώ από το 1983 προστατεύεται η μητρότητα με διάφορες διατάξεις. Από το 1984 απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση στις εργασιακές σχέσεις με βάση το φύλο, καθιερώνεται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και προβλέπεται ίδιος επαγγελματικός προσανατολισμός για αγόρια και κορίτσια. Ωστόσο, η μείωση των θέσεων εργασίας σε συνδυασμό με την έλλειψη δομών κοινωνικής φροντίδας για την οικογένεια, τα παιδιά και τους ηλικιωμένους, περιθωριοποιούν τις γυναίκες, μεγαλώνοντας την ανισότητα ως προς την απασχόληση και τις οδηγούν συχνά σε ελαστικές μορφές απασχόλησης (πχ, ωρομίσθιο, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, φασόν, εργολαβίες, ενοικίαση εργαζομένων κ.ά.), που εκτοπίζουν τη μόνιμη και σταθερή απασχόληση για όλους -αλλά ιδιαίτερα για τις

γυναίκες (ΚΕΘΙ, 2001).

Δραστηριότητα 7: Γυναίκες και άντρες από το περιβάλλον μου: πού εργάζονται, πόσα κερδίζουν;

Ο σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι να καταλάβετε ότι οι γυναίκες και οι άνδρες που γνωρίζεις, εργάζονται συχνά σε διαφορετικές θέσεις και έχουν διαφορετική εξέλιξη στη δουλειά και στις αποδοχές τους.

Οδηγίες: Μέσα από το περιβάλλον σας (οικογενειακό, κοινωνικό γειτονιά κτλ) θα πρέπει να αναζητήσετε νοερά -η κάθε μια από εσάς- τρεις γνωστούς σας (συγγενείς, φίλους, γείτονες, κλπ, που δεν θα χρειαστεί να πείτε το όνομά τους) και θα σκεφτείτε για αυτούς τα εξής στοιχεία για τη δουλειά τους: τι θέση έχουν στο επάγγελμά τους, σύμφωνα με τις κατηγορίες του αντίστοιχου πίνακα, και πόσο, περίπου, είναι ο μηνιαίος μισθός τους.

Φτιάξτε τον πίνακα στην ολομέλεια και **συζητήστε** τον.

Επίπεδο μηνιαίων αποδοχών	Άνδρες		Γυναίκες	
	Αριθμός	Ποσοστό %	Αριθμός	Ποσοστό %
Μέχρι 250 Ε				
251 – 500 Ε				
501 – 800 Ε				
801 Ε – 1.000 Ε				
1.000. Ε και άνω				
Σύνολο				

Θέση στο επάγγελμα	Άνδρες		Γυναίκες	
	Αριθμός	Ποσοστό %	Αριθμός	Ποσοστό %
Μισθωτοί (με οποιαδήποτε σχέση εξαρτημένης εργασίας, υπάλληλοι και εργάτες)				
Αυτοαπασχολούμενοι (οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι εργαζόμενοι μόνοι τους με απόδειξη παροχής υπηρεσιών)				
Εργοδότες (όσοι έχουν δική τους επιχείρηση και απασχολούν προσωπικό)				
Διευθυντικά στελέχη (όσοι είναι μεν υπάλληλοι αλλά στη δουλειά τους εποπτεύουν άλλους)				
Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας (όσοι δουλεύουν σε οικογενειακή επιχείρηση και δεν έχουν μόνιμο μισθό και δική τους ασφάλιση)				
Σύνολο				

(πηγή: Κανελλοπούλου & Κεδράκα, 2000).

Για τις γυναίκες που βρίσκονται σε μακροχρόνια (πάνω του ενός έτους) ανεργία, η αναζήτηση δουλειάς δεν είναι εύκολη: οι περισσότερες έχουν απομακρυνθεί από την αγορά εργασίας, τόσο με την έννοια του χρόνου, όσο και με την έννοια της έλλειψης τριβής, της εμπειρίας και ανάλογων προσόντων (π.χ. νέες τεχνολογίες). Όπως είναι αναμενόμενο, οι λόγοι απομάκρυνσής τους από την αγορά σχετίζονται με το ρόλο τους στο μέγλωμα των παιδιών, τη φροντίδα του σπιτιού, του συζύγου,

των υπερηλικών μελών της οικογένειας κ.ά. και οι αιτίες επανένταξής τους σχετίζονται, επίσης με τη διακοπή της «έντασης» αυτής της οικιακής απασχόλησης, εφόσον τα παιδιά έχουν μεγαλώσει, καθώς και με λόγους προσωπικούς, υπαρξιακούς και οικονομικούς. Υπάρχουν γυναίκες που έχουν κάποια μικρή τυπική, επαγγελματική προϋπηρεσία, που την έχουν αποκτήσει πριν ακόμα να παντρευτούν ή / και γεννήσουν παιδιά. Υπάρχουν και γυναίκες με καθόλου τυπική προϋπηρεσία, ή με πολύ μικρή (1-3 χρόνια). Οι γυναίκες αυτών των περιπτώσεων είναι μεγαλύτερης ηλικίας και με περισσότερο «παραδοσιακή» στάση όπως διαφαίνεται από την πορεία της ζωής τους: έχουν απομακρυνθεί από την αγορά εργασίας και τις σπουδές, προκειμένου να αφοσιωθούν στο μέγαλωμα των παιδιών, ανεξάρτητα αν οδηγήθηκαν σε αυτό, ή αν το αποφάσισαν οι ίδιες. Όσες δεν έχουν παιδιά, είναι ανύπαντρες, ή παντρεύτηκαν σε μεγαλύτερη ηλικία φαίνονται να κάνουν περισσότερα χρόνια σπουδές και να έχουν πιο σταθερή και μακρύτερη τυπική εργασιακή προϋπηρεσία.

Ως προς τη δημιουργία, ή όχι, οικογένειας υπάρχουν γυναίκες που έχουν σύζυγο, ή / και παιδιά (και είναι οι περισσότερες, συγκριτικά), κι υπάρχουν κι αυτές που «τολμούν» να έχουν μονογονεϊκή οικογένεια (διαζευγμένες, ανύπαντρες μητέρες). Πολλές γυναίκες σήμερα δεν «επιτρέπουν» να διαιωνίζεται μια άσχημη συζυγική οικογενειακή κατάσταση και προχωρούν στο διαζύγιο, χωρίς να έχουν πάντα τη σύμφωνη γνώμη των γονέων τους, οι οποίοι, στο τέλος όμως, φαίνεται ότι στηρίζουν τις αποφάσεις της κόρης τους για διαζύγιο, ή ακόμα και για δημιουργία μονογονεϊκής οικογένειας (πηγή: Κανταράκη, 1999).

2.1 Τα εμπόδια στην εργασία

Η έντονη ενασχόληση με το επάγγελμα αντιμετωπίζεται και εκτιμάται από το κοινωνικό περιβάλλον διαφορετικά όσον αφορά τα δύο φύλα. Όταν οι γυναίκες ασχολούνται συστηματικά με το επάγγελμα, τότε οι άνδρες νιώθουν μειωμένοι και εκφράζουν την δυσαρέσκειά τους. Εκτός από τους συζύγους, πολλές φορές είναι και το συγγενικό ή φιλικό περιβάλλον μιας γυναίκας που δεν της αναγνωρίζει την συστηματική επαγγελματική απασχόληση και επαγγελματική επιτυχία ή τουλάχιστον δεν το θεωρεί σαν μια φυσιολογική εξέλιξη, σε αντίθεση με τον άνδρα που απολαμβάνει επιβεβαίωσης και αναγνώρισης σε αντίστοιχες καταστάσεις. Μια τέτοια αντιμετώπιση για τη γυναίκα συμβαίνει ιδιαίτερα όταν η επαγγελματική

επιτυχία ξεπερνά έναν μέσο όρο π.χ. όταν η γυναίκα φθάσει στην κορυφή της επαγγελματικής ιεραρχίας ή όταν κερδίζει περισσότερα χρήματα από τον σύζυγό της. Έτσι, η γυναίκα στερείται αυτό που ο άνδρας βιώνει σε όλη την διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας: Την ενίσχυση των επαγγελματικών του κινήτρων και την επιβεβαίωση και αναγνώριση που δέχεται από το άμεσο περιβάλλον του (Κοσμίδου-Hardy, 2000). Μια τέτοια διαφορετική αντιμετώπιση δημιουργεί στη γυναίκα ένα πλέγμα ενοχών και δεν διευκολύνει την επαγγελματική της εξέλιξη.

Κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου συναντώνται ποικίλα (πιθανά) εμπόδια, τα οποία θεωρούνται πολύ σημαντικά για την επαγγελματική πορεία κι επιτυχία των γυναικών. Τα εμπόδια αυτά χωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες:

- **Τα εσωγενή εμπόδια.** Πρόκειται κυρίως για την ενσωματωμένη ενοχή που φέρνει η σύγκρουση μεταξύ των υποχρεώσεων οικογένειας/ σπιτιού και σταδιοδρομίας. Άλλα εσωγενή εμπόδια μπορεί να είναι η έλλειψη αυτοπεποίθησης και διεκδικητικότητας, η ατολμία για επαγγελματικές επιλογές (πχ για να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση), το φαινόμενο του «φόβου της επιτυχίας» για τις γυναίκες, η έλλειψη πληροφόρησης.
- **Τα εξωγενή εμπόδια** προβάλλονται από το περιβάλλον. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η στάση των «σημαντικών άλλων», οι διακρίσεις στο χώρο δουλειάς, η έλλειψη κοινωνικών δομών φροντίδας των παιδιών ή των ηλικιωμένων που επομένως επωμίζονται οι γυναίκες, οι αντιλήψεις των εργοδοτών, των συναδέλφων, των πελατών κ.ά

Δραστηριότητα 8: Περιγράφοντας τα εμπόδια που συνήθως συναντούν οι γυναίκες σε προσωπικό επίπεδο, κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους πορείας, ειδικοί μιλούν για:

- Χαμηλή αυτοεκτίμηση
- Απώλεια δεξιοτήτων
- Έλλειψη αυτοπεποίθησης
- Αύξηση ενοχών
- Έλλειψη διεκδικητικότητας
- Άγχος και άλλες ψυχοσωματικές συνέπειες
- Φόβο για νέα εργασία

Ερώτηση: Εσείς ποια νομίζετε ότι είναι το πιο σημαντικό εμπόδιο; Γιατί; Συζητήστε τις απόψεις σας στην ολομέλεια.

2.2 Τα διαφορετικά χαρακτηριστικά της εργασίας για τις γυναίκες

Η γυναικεία απασχόληση συνδέεται με τα σημαντικά γεγονότα του κύκλου ζωής των γυναικών, όπως ο γάμος, η γέννηση του πρώτου παιδιού, κλπ, διότι αυτά συνδέονται τόσο με τις συνθήκες της καθημερινής τους πραγματικότητας όσο και με τις συνθήκες εργασίας (είδος, ωράριο κλπ.). Η ηλικία γάμου και η ηλικία κατά τη γέννηση του πρώτου παιδιού συνδέονται με τη συμπεριφορά των γυναικών στα θέματα απασχόλησης. Έτσι, όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία γάμου των γυναικών, ή η ηλικία γέννησης του πρώτου τους παιδιού, τόσο συχνότερα εργάζονται μετά το γάμο τους και για σχετικά μακρύτερο χρονικό διάστημα. Η αύξηση του αριθμού των παιδιών επηρεάζει αρνητικά την εργασία των γυναικών (ιδιαίτερα μετά τη γέννηση του δεύτερου παιδιού, τα ποσοστά μειώνονται σημαντικά), ενώ η ηλικία του μικρότερου παιδιού φαίνεται να επιδρά στο ωράριο εργασίας των γυναικών. Το μορφωτικό επίπεδο, η προοδευτικότητα της πατρικής οικογένειας για τους ρόλους των δύο φύλων και η ενθάρρυνση από τους συζύγους για τη γυναικεία απασχόληση, συνδέονται θετικά με το επίπεδο εργασίας των γυναικών. Παρόλα αυτά, όταν το οικογενειακό εισόδημα ξεπερνά ένα ορισμένο επίπεδο, μπορεί να επιδράσει αρνητικά στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (Συμεωνίδου, 1989).

Από τα τέλη κιόλας του 19^{ου} αιώνα στις χώρες με ιδιαίτερη βιομηχανική ανάπτυξη παγιώθηκε ένας περίπλοκος κατά φύλο καταμερισμός εργασίας, ο οποίος αποτελεί τη βάση και για τις σημερινές ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα που καταγράφονται στα ζητήματα απασχόλησης. Η ύπαρξη στερεότυπων στάσεων και αντιλήψεων σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία της γυναίκας τονίζει τη δυσκολία εξισορρόπησης της εργασίας με το ρόλο της ως συζύγου και ως μητέρας, δημιουργώντας, έτσι, την ανισότητα και τον διαχωρισμό των σπουδών και των επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία». Παρόλο που είναι δύσκολο να δεχτούμε ότι υπάρχουν επαγγέλματα από τη φύση τους ανδρικά ή γυναικεία, φαίνεται πως οι κοινωνικές συνθήκες και τα στερεότυπα των φύλων καθορίζουν το ποιο φύλο ασκεί το ποιο επάγγελμα, με αποτέλεσμα να προάγεται η διαμόρφωση μιας διαφορετικής ταυτότητας για τα δύο φύλα σχετικά με το ρόλο και τον προορισμό τους στην οικογένεια, την κοινωνία και την εργασία (Κανατσούλη, 1999).

Δραστηριότητα 9: Τα επαγγέλματα είναι «ανδρικά» και «γυναικεία»;

Χωριστείτε σε ομάδες των 5 ατόμων. Η κάθε ομάδα θα συμπληρώσει τον παρακάτω πίνακα. Στη συνέχεια, φτιάξτε έναν συνολικό πίνακα και συζητήστε στην ολομέλεια.

Επαγγέλματα που θεωρώ «ανδρικά»	Επαγγέλματα που θεωρώ «γυναίκεια»	Γιατί;

Η Σιδηροπούλου-Δημακάκου (1996, 2003) αναφέρει ότι η μελέτη της σχετικής ελληνικής και ξενόγλωσσης βιβλιογραφίας για το ζήτημα της επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών δείχνει ότι η σταδιοδρομία των γυναικών θεωρείται διαφορετική από αυτή των ανδρών, αφού υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες από τα δύο φύλα για την «καταλληλότητα» των επαγγελμάτων για κάθε φύλο. Οι σύζυγοι εκφράζουν διαφορετική – ανάλογα με το φύλο – επιθυμία να προσαρμοστούν ο ένας στην σταδιοδρομία του άλλου, ο ρόλος των ανδρών και γυναικών ως γονέων ορίζεται διαφορετικά, και, τέλος, τα εμπόδια για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας είναι περισσότερα. Με άλλα λόγια, η πορεία των γυναικών στον επαγγελματικό τομέα δεν είναι πάντα εύκολη κι ευθεία, διότι καθορίζεται από την παράλληλη ανάγκη για στήριξη της οικογένεια και του σπιτικού, κι έτσι, συχνά ακολουθεί πολύπλοκες διαδρομές. Τα παρακάτω μοντέλα της γυναικείας απασχόλησης θεωρούνται τα πιο πιθανά:

- **Οικιακά:** Το πρότυπο της νοικοκυράς. Η γυναίκα δεν εργάζεται (μετά το σχολείο), περνά όλη της τη ζωή στο σπίτι φροντίζοντας το σπιτικό και την οικογένειά της.
- **Συμβατική απασχόληση:** Το παραδοσιακό πρότυπο. Η γυναίκα, που πιθανόν έχει κάνει κάποιες σπουδές ή κατάρτιση, εργάζεται πριν το γάμο και τη γέννηση των παιδιών και μετά αφοσιώνεται στην οικογένειά της.
- **Σταθερή εργασία.** Το πρότυπο της διπλής πορείας. Η γυναίκα, εργάζεται - μετά και από πιθανές σπουδές- για όλη της τη ζωή, μέχρι να συνταξιοδοτηθεί, ενώ παράλληλα έχει και το φορτίο της φροντίδας του σπιτιού και της

οικογένειας. Συνήθως καταλαμβάνει θέσεις εργασίας, σε υπαλληλική βάση και στα λεγόμενα «γυναικεία» επαγγέλματα. Ενδέχεται να έχει κάνει μικρές διακοπές από τη δουλειά της για λόγους ανατροφής των μικρών παιδιών της, κάνοντας χρήση των ευεργετικών διατάξεων της νομοθεσίας τα τελευταία χρόνια.

- **Διπλή απασχόληση.** Το πρότυπο του διπλού φορτίου. Η γυναίκα έχει κάνει σπουδές και στη συνέχεια, διαγράφει μια επιτυχημένη σταδιοδρομία, ενώ παράλληλα καταφέρνει να έχει και τη φροντίδα της οικογένειάς της. Χαρακτηριστικά παραδείγματα οι γυναίκες γιατροί, δικηγόροι, αρχιτέκτονες, τραπεζικοί, στελέχη του ιδιωτικού τομέα, επιχειρηματίες κτλ. Στο πρότυπο αυτό προϋπόθεση αποτελεί η στήριξη από τον σύζυγο και το ευρύτερο οικογενειακό περιβάλλον.
- **Διακεκομμένη εργασία.** Το συνδεδεμένο με την οικογένεια πρότυπο. Η γυναίκα εργάζεται πριν το γάμο και σταματά για να αφοσιωθεί στο μεγάλωμα των παιδιών. Όταν τα παιδιά πάνε στο σχολείο, πιθανόν εργάζεται και πάλι ή βοηθά στην οικογενειακή επιχείρηση (συνήθως του συζύγου της).
- **Ασταθής απασχόληση.** Το ασταθές πρότυπο. Η γυναίκα εργάζεται περιοδικά, περνώντας και φάσεις ανεργίας, όταν μπορεί (βλ και προβλήματα υγείας), όταν χρειάζεται για να στηρίξει οικονομικά την οικογένεια, ή όταν βρίσκει δουλειά, που συχνά είναι ευκαιριακή, «μαύρη» ή χαμηλά αμειβόμενη.
- **Σταδιοδρομία απαιτήσεων.** Το πρότυπο της καριέρας. Η γυναίκα σταδιοδρομεί σε επαγγελματικές δραστηριότητες απαιτήσεων, όπως οι άντρες συνάδελφοί της. Συνήθως στο πρότυπο αυτό είτε είναι ανύπαντρη, είτε είναι παντρεμένη χωρίς παιδιά, είτε έχουν αναλάβει το μεγάλωμα των παιδιών άλλα μέλη της οικογένειας (πχ, γιαγιά, παππούς, σύζυγος, θεία, ή οικιακές βοηθοί, νταντάδες κτλ).

Δραστηριότητα 10: Ποιο είδος επαγγελματικής διαδρομής ταιριάζει με την δική σας; Την επιλέξατε μόνες σας ή οδηγηθήκατε από τους «σημαντικούς σας άλλους» ή τις συνθήκες; Για ποιους λόγους κάνατε αυτήν την επιλογή;

Η ηλικία των γυναικών παίζει καθοριστικό ρόλο στην αναζήτηση απασχόλησης. Είναι προφανές ότι οι γυναίκες μέχρι 40 χρόνων έχουν περισσότερες ελπίδες για να βρουν εργασία. Οι μεγαλύτερες είναι πιο απογοητευμένες είτε προέρχονται από

μακροχρόνια ανεργία, είτε προέρχονται από απόλυση μετά από μακροχρόνια εργασία. Οι νεώτερες, ακόμα κι αν είναι απολυμένες, δεν είναι τόσο απογοητευμένες και βρίσκονται στο στάδιο συνεχούς αναζήτησης εργασίας σε άλλους χώρους (Αντωνοπούλου, Παπαδημητρίου, & Toay, 2011).

Η Δραστηριότητα 11 που ακολουθεί θα σας βοηθήσει να κάνετε μια **αυτοδιερεύνηση**, δηλαδή να σκιαγραφήσετε προφίλ σας και να εντοπίσετε τα χαρακτηριστικά σας εκείνα που μπορείτε να αξιοποιήσετε για την επαγγελματική σας πορεία κι εξέλιξη. Θα υλοποιηθεί με μια καινοτόμο μεθοδολογία, *την προσέγγιση μέσω της Τέχνης*. Έχει σημειωθεί ότι μελετώντας συστηματικά ένα έργο τέχνης, μπορούμε να έχουμε μια **αισθητική εμπειρία**, που ως ενήλικους, μας βοηθά να φτάσουμε στην ανάδυση μιας ολοκληρωμένης γνώσης. Μία τέτοια εμπειρία διευρύνει την οπτική των εκπαιδευόμενων γιατί προσεγγίζει τις διεργασίες και τα φαινόμενα μέσα από κριτικές, στοχαστικές και συναισθηματικές διαστάσεις της μάθησης. Με αυτόν τον τρόπο μαθαίνουμε, εμβαθύνοντας σε πτυχές πέρα από τις εμφανείς, και κατανοούμε καλύτερα τα αίτια των καταστάσεων (Κόκκος, 2011). Το έργο τέχνης χαρίζει στον εκπαιδευόμενο την ικανοποίηση της προσωπικής και βαθύτερης επεξεργασίας ζητημάτων, αναπτύσσει τη φαντασία του, ωθεί τη σκέψη του σε πολλαπλές ερμηνείες, τον ενδυναμώνει πολιτιστικά και τον ευαισθητοποιεί αισθητικά (Μέγα, 2011).

Δραστηριότητα 11: Για τη Δραστηριότητα 11 θα χρειαστεί να δουλέψετε με βάση τον πίνακα του Τάκη Κατσουλίδη (1933-) με τίτλο: *Οι δυο γενιές*, που βρίσκεται στην Εθνική Πινακοθήκη της Αθήνας. Μπορείτε εύκολα να τον βρείτε στο διαδίκτυο, αν πληκτρολογήσετε τον σύνδεσμο: <http://www.nationalgallery.gr/site/content.php?sel=247> σε μια μηχανή αναζήτησης. Μελετήστε τον προσεκτικά. Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι διαφορές που φέρνει η ηλικία στις προσδοκίες και τις επαγγελματικές επιδιώξεις των γυναικών; Οι στόχοι, οι φιλοδοξίες και οι δεξιότητες πώς καταγράφονται στις διαφορετικές γενιές; Τι «κληρονομείται» από τις μεγαλύτερες γενιές γυναικών; Για εσάς, προσωπικά, τι ρόλο πιστεύετε ότι παίζει η ηλικία σας στις επαγγελματικές σας επιλογές;

3. Οι κοινωνικές δεξιότητες, τα υποτιμημένα προσόντα των ανέργων γυναικών

Οι γνώσεις, οι ικανότητες και οι δεξιότητες αποτελούν τα εφόδια που έχει ο κάθε εργαζόμενος, στα οποία στηρίζεται για να ασκήσει ένα επάγγελμα. Οι **γνώσεις** αποκτώνται μέσω της εκπαίδευσης ή/και της κατάρτισης και συνήθως πιστοποιούνται από έναν τίτλο σπουδών εκπαιδευτικού ιδρύματος. Με τον όρο **ικανότητα** εννοούμε τις έμφυτες κλίσεις, τα ταλέντα, τα «δυνατά σημεία» μας, που εξελίσσονται ανάλογα με τις ευκαιρίες που μας παρέχει το περιβάλλον. Με τον όρο **δεξιότητα** εννοούμε το βαθμό ευκολίας, ακρίβειας και ταχύτητας με τον οποίο εκτελούμε μια σειρά από ενέργειες, προκειμένου να λύσουμε κάποιο πρόβλημα, ή να αντιμετωπίσουμε κάποιες καταστάσεις, καθώς και το βαθμό ευκολίας και ταχύτητας με τον οποίο αναπροσαρμόζουμε τη σκέψη και τη συμπεριφορά μας, όταν αλλάζουν οι συνθήκες ή μεταβάλλονται τα δεδομένα μας. Οι δεξιότητες αποκτούνται ύστερα από συστηματική άσκηση και προσπάθεια. Η ανάπτυξη και η συνεχής βελτίωση των δεξιοτήτων μας δεν σταματά ποτέ οριστικά, αλλά συνεχίζεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής, παράλληλα με τις απαιτήσεις των καιρών (Κεδράκα, 2007).

Η αγορά αναζητά προσόντα ανάλογα με την προϋπηρεσία και το εκπαιδευτικό επίπεδο, δηλαδή αναζητά γνώσεις, εμπειρία και δεξιότητες. Προσόντα, τα οποία δεν ισχύουν, όπως είδαμε, για όσες γυναίκες μένουν για χρόνια μακριά από την αγορά εργασίας, ή για όσες δεν έχουν ενταχθεί πραγματικά ποτέ σε αυτήν. Είναι φανερό ότι ο χρόνος ανεργίας για τις γυναίκες δεν υπολογίζεται μόνον από το χρόνο αναζήτησης εργασίας, αλλά και από το χρόνο παραμονής στο σπίτι, κατά τη διάρκεια του οποίου αναλαμβάνουν όλες τις ευθύνες και τις εργασίες του νοικοκυριού. Αυτό, όμως, σημαίνει ότι **αναπτύσσονται δεξιότητες και άτυπα προσόντα** που θα μπορούσαν να προσμετρηθούν στην επαγγελματική εικόνα της γυναίκας, πχ, στην τυπική προϋπηρεσία της, διότι οι γυναίκες που έχουν μειωμένη τυπική προϋπηρεσία είναι συχνά παντρεμένες με παιδιά και η εργασία στο σπίτι «υποκαθιστά» το χρόνο εργασίας στην αγορά και επομένως, και τα τυπικά προσόντα που αποκτώνται από αυτήν τη διαδικασία. Όμως, οι μη εργαζόμενες αποκτούν δεξιότητες που σχετίζονται με τις οικιακές ασχολίες και τους αντίστοιχους ρόλους τους ως συζύγων, μητέρων, καθώς και από την αφανή εργασία σε μικροϊδιοκτησία του συζύγου ή του πατέρα, ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενη μέλη. Τελικά, δηλαδή, οι γυναίκες ακόμα κι όταν δεν εργάζονται σε θέση αμοιβώμενης εργασίας

αποκτούν εμπειρία και προσόντα, που όμως δεν μπορούν να μετρηθούν, να εκτιμηθούν και να αξιολογηθούν ανάλογα στην αγορά εργασίας (ΚΕΘΙ, 2001).

Οι άνεργες και οι νοικοκυρές έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση, λόγω της μη συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Έτσι, δεν αναγνωρίζουν ούτε και οι ίδιες ότι διαθέτουν πολλές άτυπες δεξιότητες (που, άλλωστε, συχνά υποτιμώνται από το ευρύτερο περιβάλλον), τις οποίες θα πρέπει και να συνειδητοποιήσουν αλλά και να προβάλουν κατά την αναζήτηση εργασίας. Όσο χαμηλότερη είναι η κοινωνικο-οικονομική τάξη των μη εργαζομένων εκτός σπιτιού και μη αμειβόμενων γυναικών, τόσο μεγαλύτερη είναι η ανασφάλειά τους, η εξάρτηση από το σύζυγο ή πατέρα και η μη αναγνώριση των δεξιοτήτων και των προσόντων τους

Σήμερα, ορισμένες δεξιότητες ζητούνται από όλους, γενικά, τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από τη θέση και το επίπεδο εργασίας τους. Οι δεξιότητες αυτές θεωρούνται σημαντικές για την επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου που χρειάζεται να τις αναπτύξει, προκειμένου να βρει ή/και να διατηρήσει μια δουλειά, ανεξάρτητα από τις σπουδές του. Πρόκειται για τις **κοινωνικές δεξιότητες**, που χαρακτηρίζονται και ως «γυναίκειες» δεξιότητες, διότι συχνά τις διαθέτουν περισσότερο οι γυναίκες, ακόμα κι όσες δεν έχουν εργαστεί έξω από το σπίτι τους, αλλά έχουν επωμιστεί τη φροντίδα του σπιτικού και της οικογένειάς τους, διότι αναπτύσσονται σε μεγάλο βαθμό μέσα από την ανάληψη της φροντίδας αυτής. Οι δεξιότητες αυτές κάνουν τις γυναίκες να **προτιμώνται** σε πολλές θέσεις εργασίας, διότι καταφέρνουν να χειρίζονται καταστάσεις με περισσότερη ευαισθησία και ευελιξία, σε σχέση με τους άντρες, οι οποίοι παραδοσιακά στηρίζονται στην υπεροχή της μυϊκής τους δύναμης, ένα προσόν που τώρα πια, δεν έχει ανάλογη "χρησιμότητα" στη μοντέρνα αγορά εργασίας.

3.1 Ας εντοπίσουμε τις κοινωνικές δεξιότητες των γυναικών

Ως κοινωνικές δεξιότητες ορίζονται ορισμένες δεξιότητες που μας επιτρέπουν να επικοινωνούμε και να αλληλεπιδρούμε δημιουργικά και αποτελεσματικά με το περιβάλλον μας, να ενημερώνουμε και να ενημερωνόμαστε, να μαθαίνουμε και να διδάσκουμε, να είμαστε υπεύθυνοι, αξιόπιστοι και δραστήριοι ως εργαζόμενοι.

Δραστηριότητα 12: Παρακάτω αναφέρονται και περιγράφονται οι πιο συνηθισμένες κοινωνικές δεξιότητες. Σημειώστε, εσείς τις διαθέτετε και ποιο βαθμό;

Δεξιότητα	Τα καταφέρνω Λίγο Μέτρια Πολύ
<p>Η ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ είμαστε ικανοί να ερμηνεύουμε και να απαντούμε στα μηνύματα που δεχόμαστε ▪ συνεννοούμαστε αποτελεσματικά με τους άλλους 	
<p>Η ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ εργαζόμαστε για έναν κοινό στόχο μαζί με άλλα άτομα ▪ μπορούμε να λειτουργήσουμε ενεργά και ισότιμα σε ένα ομαδικό έργο 	
<p>Η ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ μπορούν οι άλλοι να βασιστούν σε εμάς, ότι θα ολοκληρώσουμε αυτό που αναλάβαμε με τους όρους που συμφωνήσαμε ▪ αναλαμβάνουμε υπεύθυνα το αποτέλεσμα των πράξεών μας 	
<p>Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ μοιράζουμε αποτελεσματικά τον χρόνο μας, ώστε να πραγματοποιήσουμε αυτά που έχουμε σχεδιάσει ▪ ολοκληρώνουμε ένα έργο σε συγκεκριμένο χρόνο 	
<p>Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ κατανοούμε σφαιρικά ένα πρόβλημα ▪ βρίσκουμε εναλλακτικές λύσεις στα προβλήματα και στις δυσκολίες που συναντούμε 	
<p>Η ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ παίρνουμε αποφάσεις, όταν χρειάζεται, και να τις πραγματοποιούμε παίρνοντας την ευθύνη για το αποτέλεσμα 	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ παίρνουμε σχετικά γρήγορα, «καλές» αποφάσεις σε σχέση με το σκοπό μας, δίνοντας λύσεις σε αυτά που μας απασχολούν 	
<p>Η ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ αναλαμβάνουμε πρωτοβουλίες, όταν χρειάζεται ▪ μπορούμε να ολοκληρώνουμε τις πρωτοβουλίες που παίρνουμε 	
<p>Η ΘΕΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ αντιμετωπίζουμε τις διάφορες καταστάσεις με αισιοδοξία κι εμπιστοσύνη για το μέλλον ▪ να βλέπουμε θετικά τον κόσμο γύρω μας 	
<p>Η ΑΝΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΠΙΕΣΗ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ αντέχουμε την πίεση, όταν χρειάζεται ▪ τα βγάζουμε πέρα σε καταστάσεις πίεσης, χωρίς να διαταράσσεται η υγεία μας 	
<p>Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ αντιπροτείνουμε καινούργιες λύσεις σε συνηθισμένα θέματα ▪ χρησιμοποιούμε την πρωτοτυπία σε ό,τι κάνουμε 	
<p>Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ μπορούμε να προσαρμοζόμαστε εύκολα στις αλλαγές ▪ βρίσκουμε και να υιοθετούμε γρήγορα εναλλακτικές λύσεις 	
<p>ΟΙ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ, δηλαδή να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ επεξεργαζόμαστε λύσεις, που μας φέρνουν κοντά στο αποτέλεσμα που θέλουμε ▪ διευκολύνουμε συμφωνίες, που εξισορροπούν διαφορετικά συμφέροντα 	

Σημειώστε τις πιο σημαντικές **δεξιότητές** σας:

Ερωτήσεις: Με ποια επαγγελματική δραστηριότητα θα μπορούσαν να συνδεθούν; Πώς τις αποκτήσατε; Πώς θα μπορούσατε να τις «αποδείξετε»; Τι θα μπορούσατε να βελτιώσετε;

4. Η επιχειρηματικότητα, μια εναλλακτική μορφή εργασίας

Χρειάζεται να θυμόμαστε ότι απασχόληση δεν σημαίνει αποκλειστικά την εύρεση μιας (μισθωτής) θέσης εργασίας. Η δημιουργία μιας επιχείρησης αποτελεί μια εναλλακτική εργασία. Η ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και αναλόγων ικανοτήτων είναι στοιχείο που θεωρείται ότι διευκολύνει σημαντικά την επαγγελματική αποκατάσταση. Η καλλιέργεια της επιχειρηματικότητας εξαρτάται, επίσης, από παράγοντες, όπως το σύνολο των αξιών, των ιδανικών, των στάσεων και αντιλήψεων που διακρίνουν μια κοινωνία. Σε ορισμένες κοινωνίες υπάρχει μια «κουλτούρα» επιχειρηματικότητας, και τότε τα άτομα ενθαρρύνονται να στραφούν σε ανάλογες πρωτοβουλίες. Για παράδειγμα, εάν μια κοινωνία θεωρεί σημαντική την ενασχόληση με τις επιχειρήσεις και τις καινοτομίες, ή η παρεχόμενη εκπαίδευση στοχεύει στην καλλιέργεια ικανοτήτων για την ίδρυση και ανάπτυξη μιας επιχείρησης, τότε δημιουργείται «φιλικό» προς την επιχειρηματικότητα περιβάλλον. Τα χαρακτηριστικά του επιχειρηματία και η ανάληψη επιχειρηματικής δράσης επηρεάζονται και από την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία του ατόμου, καθώς και από την τυχόν επιχειρηματική κατάρτιση και εκπαίδευσή του (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1999).

Επίδραση όμως έχει, και μάλιστα σημαντική, και το οικογενειακό του περιβάλλον, που αν είναι θετικό και υποστηρικτικό, ενθαρρύνει την ανάληψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας, διότι είναι σημαντικό τα άτομα να έχουν την ευκαιρία να αναπτύξουν μια θετική στάση για τη δημιουργία μιας επιχείρησης, που προϋποθέτει (μεταξύ άλλων) επιχειρηματικές συμπεριφορές, τη διάθεση ανάληψης ρίσκου, καθώς και μια επιχειρηματική ιδέα. Η επιχειρηματικότητα, λοιπόν, αποτελεί μια διαδικασία αλληλεπίδρασης των προσωπικών χαρακτηριστικών του επιχειρηματία και του

περιβάλλοντος (Κεδράκα, 2002).

Η επιχειρηματικότητα προϋποθέτει έναν βασικό επιχειρηματικό προσανατολισμό, τη διάθεση δηλαδή και τις ικανότητες να αξιοποιήσει κανείς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που διαθέτει, σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς, ώστε να αποφέρουν οικονομικό όφελος. Ως επιχειρηματικότητα θα μπορούσαμε να ορίσουμε το σύνολο των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, την εισαγωγή νέων προϊόντων και τεχνολογιών στην αγορά και την αναζήτηση επιχειρηματικών ευκαιριών. Με τον όρο «επιχειρηματικότητα» εννοούμε ακόμα τη δεξιότητα της οργάνωσης, του σχεδιασμού και της υλοποίησης μιας ιδέας, προκειμένου να προσφερθεί στην αγορά ένα προϊόν ή μια υπηρεσία με τρόπο έξυπνο, πρωτότυπο, ανταγωνιστικό και αποτελεσματικό (Βενιοπούλου & Ζαννή-Τελιοπούλου, 1997).

Η ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος διευκολύνει την επαγγελματική αποκατάσταση. Προϋποθέτει:

επιχειρηματική νοοτροπία

ατομική πρωτοβουλία

υπευθυνότητα

διάθεση ανάληψης ρίσκου

επιχειρηματική συμπεριφορά

μια επιχειρηματική **ιδέα**



Για την ανάληψη μιας επιχειρηματικής δράσης χρειάζεται να μελετηθεί ο εντοπισμός, η αξιοποίηση και η δημιουργία ευκαιριών, το προφίλ των ανθρώπων που αναλαμβάνουν μια επιχειρηματική δραστηριότητα, όπως και η σημασία του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο λειτουργούν οι επιχειρήσεις. Ωστόσο, παρατηρείται ότι οι νέοι, μελλοντικοί ελεύθεροι επαγγελματίες που έχουν μια καλή επιχειρηματική ιδέα, συχνά είναι απροετοίμαστοι και είτε παραιτούνται από την ιδέα, είτε ξεκινούν χωρίς σωστή προετοιμασία και καθοδήγηση, με αποτέλεσμα να θέτουν σε κίνδυνο την οικονομική τους δραστηριότητα (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1999).

Η γυναίκα επιχειρηματικότητα

Τα τελευταία 15 χρόνια η επιχειρηματικότητα αναγνωρίζεται διεθνώς ως παράγοντας-κλειδί για την οικονομική ανάπτυξη (Petrin 1977). Η Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρεί τις μικρές επιχειρήσεις βασική πηγή δυναμισμού και καινοτομίας και προσβλέπει ειδικότερα σ'αυτές να διαδραματίσουν το δικό τους ρόλο για να γίνει η Ευρώπη ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη ως οικονομική δύναμη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2005). Η επιχειρηματικότητα εκτιμάται ως μέσο για την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και ενσωμάτωσής τους στην παραγωγική διαδικασία της ανάπτυξης μιας οικονομίας και ειδικά των τοπικών κοινοτήτων. Η μεγάλη ποικιλία επιχειρήσεων που αναπτύσσουν οι γυναίκες συμβάλλει στην οικονομία και αναδεικνύει ένα νέο ρόλο για τις γυναίκες στο μεταβαλλόμενο - και ασταθές σήμερα- οικονομικό περιβάλλον (Γιδαράκου, xx).

Δραστηριότητα 13: Μελέτη περίπτωσης

Η Κάτια είναι 28 ετών και σπούδασε Φιλολογία. Μετά το πτυχίο της τελείωσε κι ένα μεταπτυχιακό, και γενικά, αγαπούσε πολύ την επιστήμη της. Όταν προσπάθησε να βρει δουλειά κατάλαβε ότι παρόλο το καλό βιογραφικό της, οι μόνες δουλειές που μπορούσε να βρει είναι ως σερβιτόρα σε φαστφούντ (ή μπαρ) ή κάνοντας ιδιαίτερα σε παιδιά. Η Κάτια απογοητεύτηκε, γιατί οι δουλειές αυτές είχαν έναν παροδικό χαρακτήρα, χωρίς προοπτική κι εξέλιξη και χωρίς καλές αποδοχές. Έτσι, αποφάσισε να στήσει μια δική της επιχείρηση. Καθώς είναι πολύ καλή στη ζαχαροπλαστική, όπως και η μητέρα της, μαζί δημιούργησαν μια επιχείρηση που φτιάχνει όχι πολλά αλλά εκλεκτά γλυκά, με τα οποία τροφοδοτούν τα καλά εστιατόρια της πόλης. Η επιχείρηση πάει πολύ καλά, τα γλυκά τους γίνονται ανάρπαστα, και τώρα η Κάτια σκέφτεται πώς να την επεκτείνει.

Ερώτηση: Τι ώθησε την Κάτια να προχωρήσει στην ίδρυση μιας δικής της επιχείρησης; Ποια είναι τα «δυνατά» της και ποια τα «αδύνατα» σημεία στην προσπάθειά αυτή;

Ποια είναι τα προβλήματα αλλά και τα δυνατά σημεία των γυναικών-επιχειρηματιών;

Οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν ορισμένες **δυσκολίες**, όταν προσπαθούν να στήσουν τη δική τους επιχείρηση. Η έλλειψη πρακτικών πληροφοριών είναι ένα σημαντικό θέμα, καθώς έχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες δεν έχουν καλή δικτύωση και πρόσβαση στη χρηματοδότηση, κυρίως από τις τράπεζες. Όμως, υπάρχουν και δυσκολίες που πηγάζουν από την κουλτούρα και τη νοοτροπία τόσο των ιδίων των γυναικών που πιθανόν να μην τολμούν, φοβούμενες μία αποτυχία, όσο και της κοινωνίας που λόγω των στερεοτύπων έχουμε δει ότι τις θέλει περισσότερο συζύγους και μητέρες παρά επιχειρηματίες. Η οικονομική κρίση φαίνεται πως είναι ένας επιπλέον ανασταλτικός παράγοντας για τις γυναίκες να τολμήσουν επιχειρηματικά γιατί, ειδικά σε περιόδους κρίσης η γυναίκα βάλλεται περισσότερο, σε όλα τα επίπεδα. Παράλληλα, όμως ίσως μια περίοδος κρίσης να αποτελεί και μια πιθανή ευκαιρία για να αναδειχθούν άνθρωποι με ικανότητες και άνθρωποι με πρωτοβουλίες και μία γυναίκα με τα κατάλληλα εφόδια και τον κατάλληλο προγραμματισμό, με όραμα, με προοπτική και με αισιοδοξία, μπορεί να τα καταφέρει.

Οι γυναίκες, όμως, έχουν και ορισμένα **πλεονεκτήματα** ως επιχειρηματίες. Επιτυχημένες επιχειρηματίες υποστηρίζουν ότι μία γυναίκα βαδίζει με πιο σταθερά βήματα, δεν παίρνει μεγάλα ρίσκα και οι αποφάσεις της είναι πιο ζυγισμένες, με αποτέλεσμα η παρουσία της σε διοικητικά συμβούλια ή στην κορυφή μιας επιχείρησης να δίνει μεγαλύτερη αντοχή και ασφάλεια σε μία εταιρεία. Επιπλέον, θεωρούν ότι οι γυναίκες λειτουργούν πολύ ανθρωποκεντρικά, δίνοντας μεγάλη σημασία στο ανθρώπινο δυναμικό τους, γεγονός που δημιουργεί ένα πολύ καλό κλίμα σε μία επιχείρηση. Τέλος, η πολυπραγμοσύνη που τις διακρίνει τους δίνει την εμπειρία να μπορούν να διαχειριστούν πολλά πράγματα συγχρόνως στο επιχειρηματικό επίπεδο, αξιοποιώντας έτσι άτυπα προσόντα και εμπειρίες που συχνά έχουν αποκτήσει, αλλά δεν γνωρίζουν πώς να τα αξιοποιήσουν π.χ. από κόμπι, από τη διαχείριση του σπιτικού και της οικογένειάς τους, από εθελοντική εργασία, ή και από πιθανή επιχειρηματική οικογενειακή δραστηριότητα (Βενιοπούλου, 2000).
Πηγή: <http://voria.gr/index.php?module=news&func=display&sid=87224>)

Τελευταία, όμως, λόγω της ενασχόλησης νέων σε ηλικία γυναικών με τις νέες τεχνολογίες, αρχίζει να αυξάνεται ο αριθμός των γυναικών που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά προωθώντας τα προϊόντα τους σε επιχειρήσεις **μέσω του διαδικτύου**. Αυτού του είδους οι επιχειρήσεις παρουσιάζουν δύο σημαντικά πλεονεκτήματα για τις γυναίκες: είναι σχετικά χαμηλού κόστους και δίνουν τη δυνατότητα εργασίας από το σπίτι. Έτσι, οι γυναίκες δεν χρειάζεται να

απομακρύνονται από το σπιτικό και την οικογένειά τους, ειδικά αν υπάρχει ανάγκη φροντίδας ηλικιωμένων, μικρών παιδιών κτλ

Δραστηριότητα 14: Η Κάτια μπαίνει στο διαδίκτυο

Η Κάτια αποφάσισε να επεκτείνει την επιχείρησή της μέσω του διαδικτύου, γιατί ακούει ότι πολλοί νέοι το τόλμησαν και βγήκαν κερδισμένοι. Όμως η ίδια δεν έχει πολλές γνώσεις στην τεχνολογία και είναι διστακτική.

Ερώτηση: Τι νομίζετε ότι θα χρειαστεί να κάνει για να αυξήσει τις πωλήσεις της επιχείρησής της μέσω του διαδικτύου; Τι μπορεί να κάνει για να βελτιώσει τις γνώσεις και τις δεξιότητές της στις νέες τεχνολογίες; Εκτιμάτε ότι αξίζει να τολμήσει αυτό το άνοιγμα; Τι είναι πιθανόν να κερδίσει και τι θα διακινδυνεύσει με αυτήν την κίνηση; ;

Δραστηριότητα 15: Παραδείγματα Καλών Πρακτικών γυναικείας επιχειρηματικότητας

Το Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιώς και ο Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (ΣΕΓΕ)² έχουν καταρτίσει έναν *Οδηγό Καλών Πρακτικών Γυναίκειας Επιχειρηματικότητας*, όπου παρουσιάζονται τα προφίλ, οι εμπειρίες και οι απόψεις 15 επαγγελματικά επιτυχημένων ελληνίδων γυναικών - Πρεσβειρών Επιχειρηματικότητας σε μία σειρά θεμάτων. Τον Οδηγό αυτό μπορείτε να τον βρείτε στην ιστοσελίδα: <http://www.femens.gr/Portals/0/paradotea/FEMALE%20GUIDE3.pdf>. Τυπώστε τα προφίλ των 15 αυτών γυναικών. Χωριστείτε σε μικρές ομάδες των 2-3 ατόμων και μελετήστε ένα προφίλ η κάθε ομάδα. Στη συνέχεια, παρουσιάστε στην ολομέλεια τα παραδείγματα αυτά και συζητήστε τα.

Μπορώ να γίνω επιχειρηματίας;

Για να απαντήσουμε στην ερώτηση αυτή, το πρώτο βήμα που χρειάζεται να γίνει είναι να εντοπίσουμε ποια είναι η αυτοαντίληψή μας για το ζήτημα αυτό. Αυτοαντίληψη είναι ένα σύνολο από γνώσεις, πεποιθήσεις, αντιλήψεις και συναισθήματα που έχει ένα άτομο για τον εαυτό του. Στις αντιλήψεις περιλαμβάνονται οι νοητικές ικανότητες του ατόμου, η σωματική διάπλαση, οι

² στα πλαίσια του έργου «Female Entrepreneurship Support Network – FEM.EN.S.», το οποίο χρηματοδοτήθηκε σε ποσοστό 50% από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Γενική Διεύθυνση Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας και εντάσσεται στο Πρόγραμμα Πλαίσιο «Ανταγωνιστικότητα και Καινοτομία 2007-2013»

αξίες και η αποδοχή του από άλλα άτομα, η επίδραση που ασκεί πάνω σε αυτά. Χρησιμεύει δε ως μέτρο εκτίμησης της όλης εμπειρίας του.

Αρχικά, λοιπόν, χρειάζεται να κάνουμε μια ρεαλιστική διερεύνηση των πτυχών του εαυτού μας, δηλαδή να βρούμε, να αναλύσουμε, να αξιολογήσουμε τα προσωπικά μας χαρακτηριστικά, τα ενδιαφέροντα, τις αξίες μας, τους στόχους, τις φιλοδοξίες, τα προτερήματα και τις αδυναμίες μας, καθώς και τις κλίσεις και τις δεξιότητες μας. Με άλλα λόγια, πρώτα – πρώτα πρέπει να αναζητήσουμε την **Αυτογνωσία**. Η Δραστηριότητα 14 που ακολουθεί θα σας βοηθήσει να κάνετε μια **αυτοδιερεύνηση**, δηλαδή να σκιαγραφήσετε προφίλ σας και να εντοπίσετε τα χαρακτηριστικά σας εκείνα που μπορείτε να αξιοποιήσετε για να δημιουργήσετε μια δική σας επιχείρηση. Ως μεθοδολογία προσέγγισης θα χρησιμοποιηθεί η *προσέγγιση μέσω της Τέχνης* (βλ σχετικά και Δραστηριότητα 11).

Δραστηριότητα 16: Για τη Δραστηριότητα 16 θα χρειαστεί να δουλέψετε με βάση τον πίνακα του Pablo Picasso (1881 – 1973) με τίτλο: *Girl before a Mirror (Κορίτσι μπροστά σε καθρέφτη)*, που βρίσκεται στο Museum of Modern Arts (Μουσείο Μοντέρνας Τέχνης) στη Νέα Υόρκη. Μπορείτε εύκολα να τον βρείτε στο διαδίκτυο, αν πληκτρολογήσετε τον σύνδεσμο: http://www.moma.org/collection/object.php?object_id=78311 σε μια μηχανή αναζήτησης. Μελετήστε τον προσεκτικά.

Ερωτήσεις: Τι βλέπει η γυναίκα του πίνακα στον καθρέφτη της; Εσείς πώς βλέπετε τον εαυτό σας; Θα θέλατε να γίνεται επιχειρηματίας; Γιατί έχετε αυτήν τη γνώμη; Έχετε μια καλή επιχειρηματική ιδέα; Θα μπορούσατε να την κάνετε πράξη; Τι θα χρειαζόσασταν γι αυτό; Ποιος θα μπορούσε να σας στηρίξει; Θα μπορούσατε να εκπονήσετε ένα αρχικό σχέδιο δράσης για μια επιχειρηματική ιδέα; Τι θα σας δυσκόλευε;

Αν θέλουμε, λοιπόν, να δημιουργήσουμε μια δική μας επιχείρηση πρέπει να αναλάβουμε ένα επιχειρηματικό ρίσκο, καταβάλλοντας την ανάλογη προσπάθεια. Ειδικοί της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας σημειώνουν πως η επιτυχία ή αποτυχία της επιχειρηματικής δραστηριότητας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα στοιχεία της προσωπικότητας του ατόμου και το αν διαθέτει τις ανάλογες δεξιότητες. Έχει, λοιπόν, σημασία να εντοπίσουμε ποιες είναι αυτές κι αν τις διαθέτουμε. Η Σιδηροπούλου-Δημακάκου (1999) ως κατεξοχήν δεξιότητες που συνδέονται με την ανάπτυξη μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας, αναφέρει ορισμένες – τις βασικότερες. Εσείς τι πιστεύετε για τον εαυτό σας;

Δραστηριότητα 17: Οι επιχειρηματικές μου δεξιότητες

Εκτιμώ ότι διαθέτω:	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ
Επιθυμία για ανάληψη κινδύνου			
Υπευθυνότητα			
Ικανότητα λήψης αποφάσεων			
Πρωτοβουλία			
Δημιουργικότητα			
Νεωτερισμός/ καινοτομία			
Αντοχή στην πίεση			

Γράψτε τις τρεις επιχειρηματικές δραστηριότητες που πιστεύετε πως διαθέτετε σε μεγαλύτερο βαθμό:

ΘΥΜΗΘΕΙΤΕ:

✓ Η δημιουργία μιας επιχείρησης χρειάζεται **ισχυρό κίνητρο, επιθυμία και**

ικανότητες. Αυτά, όμως, δεν αρκούν, αν στο ξεκίνημα μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας λείπουν ο **καλός σχεδιασμός και η σωστή προετοιμασία.**

- ✓ Ακόμα και αν πιστεύετε ότι έχετε **μία καλή επιχειρηματική ιδέα** και ισχυρή θέληση να την υλοποιήσετε, είναι πολύ σημαντικό να σκεφτείτε κατά πόσο η επιχειρηματική δραστηριότητα ταιριάζει με την προσωπικότητά σας και σε ποιο βαθμό οι ικανότητές σας, σας επιτρέπουν να **ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις** της λειτουργίας μιας επιχείρησης. Το πρώτο βήμα σου στην πορεία αυτή είναι μία ειλικρινής κουβέντα με τον εαυτό σας, για να αξιολογήσετε τις προτεραιότητες, τις ανάγκες, τις συνθήκες, τους επαγγελματικούς και προσωπικούς σας στόχους και τις φιλοδοξίες σας.
- ✓ Σε κάθε επαγγελματική δραστηριότητα εμπλέκονται η **προσωπικότητά** μας, ο προσανατολισμός της οικογένειάς μας (αν είναι στραμμένος προς τη δημιουργία επιχειρηματικής δραστηριότητας ή όχι), οι κλίσεις, οι ικανότητες, οι γνώσεις, οι δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά μας. Και αν αυτά **ταιριάζουν και «αξιοποιούνται»** μέσα στο επάγγελμα τότε είμαστε ικανοποιημένοι και αποδοτικοί. Συνεπώς, όπως συμβαίνει σε όλα τα επαγγέλματα, έτσι και στην επιχειρηματική δραστηριότητα έχετε μεγαλύτερες πιθανότητες να πετύχετε, αν αγαπάτε αυτό που κάνετε και εξίσου μεγάλες πιθανότητες να αποτύχετε αν την αντιμετωπίζετε με αδιαφορία.
- ✓ Σε κάθε περίπτωση, η απόφαση για το ξεκίνημα μιας επιχείρησης χρειάζεται ορισμένες **ελάχιστες προϋποθέσεις**, πέρα από τα προσωπικά κίνητρα, τις οποίες θα πρέπει να ελέγξετε αν συγκεντρώνετε πριν προχωρήσετε στα επόμενα βήματα και σε κόπο ή έξοδα που θα μπορούσατε να αποφύγετε, εάν δεν είστε έτοιμες ακόμα για την απόφαση. Οι προϋποθέσεις αυτές είναι -ενδεικτικά:

Πηγή: <http://career.central.ntua.gr/>

Σημαντική πληροφορία: Οι Δομές Απασχόλησης-ΔΑΣΤΑ (δηλ τα Γραφεία Διασύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Ανάπτυξης της Επιχειρηματικότητας) των ΑΕΙ και ΤΕΙ σε ολόκληρη τη χώρα προσφέρουν δωρεάν υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης της επιχειρηματικότητας. Είναι ανοικτά για όλους και μπορείτε να απευθυνθείτε σε αυτά για να θέσετε τα ερωτήματά σας, να αναζητήσετε πληροφορίες και να βρείτε την καλύτερη δυνατή λύση σε τοπικό επίπεδο. Οι ιστοσελίδες τους θα σας οδηγήσουν να αναζητήσετε την πληροφόρηση και τη

στήριξη που σας χρειάζεται. Ενδεικτικά, αναφέρονται:

ΔΑΣΤΑ Εθνικού Μετσόβιου Πανεπιστημίου (ΕΜΠ): <http://career.central.ntua.gr/>

ΔΑΣΤΑ Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης (ΔΠΘ): <http://career.duth.gr/cms/>

ΔΑΣΤΑ Πανεπιστημίου Πειραιά (ΠΑΠΕΙ) : <http://career.unipi.gr/>

Δραστηριότητα σε πέντε φάσεις: Ας «στήσουμε» μια επιχείρηση!

Η δραστηριότητα αυτή θα υλοποιηθεί σε πέντε διαφορετικές φάσεις σε όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσής σας στο ΚΔΒΜ. Πρόκειται για μια άσκηση προσομοίωσης δημιουργίας μιας επιχείρησης στο πλαίσιο της παρούσας εκπαίδευσης. Ο στόχος είναι να βρείτε πηγές πληροφόρησης και στήριξης, μετά να σχεδιάσετε μια δική σας επιχείρηση, να την «δοκιμάσετε» με πελάτες την ολομέλεια και τέλος, να κάνετε μια εκτίμηση της προσπάθειας αυτής! Θα δουλέψετε ομαδικά και σε κάποιες περιπτώσεις και εκτός του χώρου του ΚΔΒΜ. Αρχικά, λοιπόν, θα δημιουργήσετε μικρές ομάδες των 4-5, έχοντας ως κριτήριο αφενός το ενδιαφέρον σας για μια πιθανή επιχειρηματική δραστηριότητα που θα μπορούσατε να αναπτύξετε και αφετέρου την επικοινωνία και σχέση που μέχρι τώρα έχετε αναπτύξει μεταξύ σας.

Δραστηριότητα σε πέντε φάσεις: Ας «στήσουμε» μια επιχείρηση!

Φάση 1^η. Αναζητούμε επιτυχημένες επιχειρηματικές δράσεις γυναικών στην περιοχή μας.

Στην πρώτη φάση αυτής της συνεχιζόμενης δραστηριότητας η κάθε ομάδα θα πρέπει να εντοπίσει στην περιοχή που ζείτε, γυναίκες επιχειρηματίες οι οποίες έχουν την εμπειρία του επιχειρείν και είναι επιτυχημένες, κατά προτίμηση στον κλάδο που σας ενδιαφέρει. Οι γυναίκες-επιχειρηματίες θα σας μεταφέρουν την εμπειρία τους και γενικά, θα λειτουργήσουν ως μέντορες -δηλαδή καθοδηγήτριες- για εσάς, ώστε στη συνέχεια να σχεδιάσετε μια δική σας εταιρεία. Ο στόχος είναι να έρθετε κοντά για να ανταλλάξετε εμπειρίες και να λειτουργήσει αυτή η έννοια της καθοδήγησης και της δικτύωσης των γυναικών προς όφελος του επιχειρείν.

Δραστηριότητα σε πέντε φάσεις: Ας «στήσουμε» μια επιχείρηση!

Φάση 2^η. Γυναίκες επιχειρηματίες μας 'δανείζουν' την εμπειρία τους και μας

στηρίζουν να φτιάξουμε τη δική μας επιχείρηση!

Στη δεύτερη φάση, αφού εντοπίσετε τη γυναίκα επιχειρηματία που σκέφτεστε να γίνει η μέντορά σας, θα την επισκεφτείτε, θα συζητήσετε και θα «οικοδομήσετε» την επικοινωνία μαζί της. Μέσα από την συνεργασία που θα αναπτύξετε μαζί της θα πρέπει να καταλάβετε το πώς έστησε και λειτουργεί τη δική της επιτυχημένη επιχείρηση. Η ομάδα σας θα την επισκεφτεί στην επιχείρησή της για να δείτε από κοντά πώς λειτουργεί, θα παρατηρήσετε την ίδια πώς διαχειρίζεται την εταιρεία και τους εργαζόμενούς της και αν χρειαστεί θα κρατήσετε σημειώσεις και θα βγάλετε φωτογραφίες (φυσικά ζητώντας την άδεια από όσους εμφανίζονται σε αυτές!). Γενικά, θα φροντίσετε να κρατήσετε ανοιχτή την επικοινωνία με την μέντορά σας, ώστε να τη συμβουλευέστε καθώς θα σχεδιάζετε μια δική σας (εικονική) επιχείρηση στις επόμενες φάσεις της άσκησης αυτής. Μέσα από την πρώτη αυτή συνάντηση θα πρέπει να εντοπίσετε μια καλή επιχειρηματική ιδέα, την οποία θα αναπτύξετε ως ομάδα στη συνέχεια.

4.1 Η κοινωνική επιχειρηματικότητα

Στον οικονομικό τομέα διαθέτουμε δύο σταθερούς πόλους οικονομικής -και κοινωνικής- ανάπτυξης: το Κράτος και την Αγορά. Πρόσφατα, έχει αρχίσει να αναπτύσσεται και να αναδεικνύεται ένας τρίτος πόλος, ο επονομαζόμενος Τομέας της Κοινωνικής Οικονομίας ή Τρίτος Τομέας της Οικονομίας ή Μη Κερδοσκοπικός Τομέας. Ο τομέας αυτός περιλαμβάνει τους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, τις κοινωνικές επιχειρήσεις, τους συνεταιρισμούς και διάφορους τύπους ενώσεων, που στηρίζονται στην αυτοοργάνωση των πολιτών και στην εθελοντική προσφορά υπηρεσιών, στη βάση της κοινωνικής αλληλεγγύης και της συνεργασίας. Οι φορείς που δραστηριοποιούνται στον τομέα αυτόν επιχειρούν να καλύψουν «κενούς χώρους» που αφήνουν επιχειρήσεις και φορείς αγαθών και υπηρεσιών, συνήθως κοινωνικού χαρακτήρα, των οποίων η παραγωγή υπηρεσιών από τους μηχανισμούς της ελεύθερης αγοράς κρίνεται ασύμφορη, η δε παροχή τους από το κράτος είναι πολλές φορές ανέφικτη (<http://www.pokoispe.gr/>). Η κοινωνική επιχειρηματικότητα, λοιπόν, επιδιώκει να λύσει πιεστικά κοινωνικά προβλήματα, όπως η ανεργία, η προστασία του περιβάλλοντος, η εκπαίδευση, η παροχή υπηρεσιών υγείας, η φτώχεια, η ενέργεια, οι υδάτινοι πόροι κλπ. Η αντιμετώπιση του προβλήματος στο οποίο στοχεύει κάθε φορά, τίθεται στο κέντρο των δραστηριοτήτων της κοινωνικής επιχείρησης και η επίλυσή του συχνά έρχεται μέσα από την εφαρμογή

καινοτόμων προσεγγίσεων (<http://career.unipi.gr/>)

Τι είναι η κοινωνική επιχείρηση

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας οδηγούν τους άνεργους σήμερα στην αναζήτηση νέων μορφών απασχόλησης, που να συνδυάζουν και την κοινωνική δράση και να τους δίνουν τη δυνατότητα να γίνουν ουσιαστικά «εργοδότες του εαυτού τους. Έτσι, ενεργοποιούνται και συνεταιρίζονται προκειμένου να «πουλήσουν» στην αγορά τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παράγουν. Τέτοιου είδους συνεταιρισμοί είναι οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις, που λειτουργούν σε χώρες της Ε.Ε. εδώ και αρκετές δεκαετίες. Εκτιμάται ότι το 10% των επιχειρήσεων στην Ευρώπη συστήνονται μέσω κοινωνικών συνεταιρισμών και απασχολούν πάνω από 14 εκατ. άτομα, ποσοστό που αποτελεί το 6% του ενεργού πληθυσμού της Ε. Ε. Αντίστοιχα, στις ΗΠΑ η παραγωγική δράση της κοινωνικής οικονομίας καλύπτει το 15% του ΑΕΠ.

Η κοινωνική επιχείρηση αποτελεί μια μορφή επιχείρησης η οποία διοικείται από τα μέλη της. Για τη σύστασή της απαιτούνται -ανάλογα με τη μορφή που έχει τουλάχιστον 5 ή 7 πρόσωπα. Σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, η σύσταση μιας τέτοιας επιχείρησης μπορεί να γίνει από φυσικά και νομικά πρόσωπα, προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμετοχή ευπαθών κοινωνικών ομάδων στην κοινωνική και οικονομική ζωή. Στις ομάδες αυτές μπορεί να ανήκουν άνεργοι νέοι, άνεργες γυναίκες, άνεργοι άνω των 50 ετών, μακροχρόνια άνεργοι, αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, μέλη πολύτεκνων οικογενειών, γυναίκες-θύματα κακοποίησης, αναλφάβητοι, κάτοικοι απομακρυσμένων ορεινών και νησιωτικών περιοχών, άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες, μετανάστες, πρόσφυγες, άτομα με αναπηρίες (σωματικές ή ψυχικές ή νοητικές ή αισθητηριακές), εξαρτημένα άτομα, οροθετικοί, φυλακισμένοι/ αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες. Μια κοινωνική επιχείρηση μπορεί να αναπτύξει συνεργασίες με Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ιδιωτικές εταιρείες και συλλογικές οργανώσεις. Επίσης, σχεδιάζει, συμμετέχει και εκπονεί ευρωπαϊκά προγράμματα. (Πηγή: <http://www.pesko.eu/>)

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις δεν είναι κατ'ανάγκη μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί. Ξεκινούν από ανθρώπους με όραμα και επιμονή να επιτύχουν το στόχο της κοινωνικής αλλαγής και της επίτευξης λύσεων με διάρκεια και οι οποίοι εφαρμόζουν βασικές αρχές της επιχειρηματικότητας στη λειτουργία των οργανισμών τους. Τα κέρδη μπορεί να προκύπτουν από δράσεις που εξυπηρετούν

το κοινωνικό συμφέρον (κοινωνική μέριμνα, αλληλεγγύη, περιβάλλον και πολιτισμός). Κρίσιμο στοιχείο που διαχωρίζει τις «κοινωνικές» από τις «παραδοσιακές» επιχειρήσεις είναι το γεγονός ότι εστιάζουν στην επίλυση συγκεκριμένων κοινωνικών προβλημάτων και όχι στην επίτευξη οικονομικού αποτελέσματος, το οποίο είναι το μέσο το οποίο χρησιμοποιούν για την επιτυχία του σκοπού τους. Το 2011, με το νόμο 4019/2011 θεσμοθετήθηκε η λειτουργία των κοινωνικών επιχειρήσεων (ο νόμος αυτός είναι μετεξέλιξη του παλαιότερου νόμου περί Κοινωνικών Συνεταιρισμών). Κάθε κοινωνική επιχείρηση πρέπει να εγγραφεί στο Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας (υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας), ώστε να κάνει έναρξη λειτουργίας. Οι επιχειρήσεις που διαμορφώνονται με βάση αυτό τον νόμο, ονομάζονται Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) και χωρίζονται σε τρεις υποκατηγορίες ανάλογα με τον ειδικότερο σκοπό τους:

Α) Ένταξης. Οι Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Αποσκοπούν στην ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού. Ως Ευάλωτες Ομάδες του Πληθυσμού νοούνται: οι ομάδες του πληθυσμού που η ένταξή τους στην κοινωνική και οικονομική ζωή εμποδίζεται από σωματικά και ψυχικά αίτια ή λόγω παραβατικής συμπεριφοράς. Σε αυτές ανήκουν άτομα με αναπηρίες (σωματικές ή ψυχικές ή νοητικές ή αισθητηριακές), εξαρτημένα ή απεξαρτημένα από ουσίες άτομα, οροθετικοί, φυλακισμένοι/αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες. Σε μια Κοιν.Σ.Επ Ένταξης 40% κατ' ελάχιστο των εργαζομένων θα πρέπει να ανήκει υποχρεωτικά στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού. Για τη σύσταση απαιτούνται 7 πρόσωπα τουλάχιστον. Επισημαίνεται ότι οι ήδη λειτουργούντες Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.), θεωρούνται αυτοδικαίως Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης και υπάγονται στις διατάξεις του Νόμου 4019/2011.

Β) Κοινωνικής Φροντίδας. Οι Κοιν.Σ.Επ. Κοινωνικής Φροντίδας αποσκοπούν στην παραγωγή και παροχή προϊόντων και υπηρεσιών κοινωνικού – προνοιακού χαρακτήρα που απευθύνονται σε ομάδες πληθυσμού, όπως ηλικιωμένοι, βρέφη, παιδιά, άτομα με αναπηρία και άτομα με χρόνιες παθήσεις. Για τη σύσταση απαιτούνται τουλάχιστον 5 πρόσωπα.

Γ) Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού. Οι Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού αποσκοπούν στην προαγωγή του τοπικού και συλλογικού συμφέροντος, στην προώθηση της απασχόλησης, στην ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και της τοπικής ή περιφερειακής ανάπτυξης. Αφορούν στην παραγωγή προϊόντων και παροχή υπηρεσιών σε τομείς όπως ο πολιτισμός, το περιβάλλον, η

οικολογία, η εκπαίδευση, οι παροχές κοινής ωφέλειας, η αξιοποίηση τοπικών προϊόντων, η διατήρηση παραδοσιακών δραστηριοτήτων και επαγγελμάτων κ.ά. Για τη σύσταση απαιτούνται τουλάχιστον 5 πρόσωπα.

Αυτό που διακρίνει τέτοιου τύπου πρωτοβουλίες είναι η ικανότητά τους να ενθαρρύνουν διαπροσωπικούς δεσμούς και να ενισχύουν την τοπική αλληλεγγύη, αποτελώντας έτσι ένα σημαντικό παράγοντα ενδυνάμωσης του κοινωνικού ιστού και διασφάλισης της κοινωνικής συνοχής. Τα τελευταία χρόνια ιδιαίτερα, αναλαμβάνουν ολοένα και περισσότερο πρωτοβουλίες που συνδυάζουν την αξιοποίηση επιχειρηματικών μεθόδων, προσαρμοσμένων στις ιδιαιτερότητες ευπαθών κοινωνικών ομάδων, με την προώθηση κοινωνικού έργου σε τοπικό επίπεδο (<http://www.pokoispe.gr>). Ακριβώς τα στοιχεία αυτά οδηγούν ολοένα και περισσότερες γυναίκες στο να ενεργοποιούνται στην κοινωνική επιχειρηματικότητα. Σήμερα οι στην Ελλάδα υπάρχουν περίπου 110 συνεταιρισμοί γυναικών (αγροτουριστικοί ή αστικοί).

Στην Κω συναντούμε δυο χαρακτηριστικά παραδείγματα Συνεταιριστικών Κοινωνικών Επιχειρήσεων Γυναικών

Μια ομάδα 20 γυναικών έχει συστήσει τη Συνεταιριστική Κοινωνική Επιχείρηση «ΟΝΕΙΡΟΧΩΡΑ» στην Κω. Πρόκειται για γυναίκες οι οποίες απασχολούνταν με συμβάσεις σε βρεφονηπιακούς δημοτικούς σταθμούς ή ήταν άνεργες. Τώρα έχουν συνάψει σύμβαση συνεργασίας με τον Δήμο Κω, ενώ σκάφτονται να επεκτείνουν τη δράση τους τις απογευματινές ώρες και τους καλοκαιρινούς μήνες, προκειμένου να φιλοξενούν στον χώρο τους παιδιά εργαζομένων αλλά και τουριστών.

Στην Κω, επίσης, έχει δημιουργηθεί ο γυναικείος συνεταιρισμός παραγωγής τοπικών προϊόντων «ΕΥΦΡΑΙΝΕΙΝ», ο οποίος έχει 6 μέλη και τους καλοκαιρινούς μήνες απασχολεί επιπλέον 10 εργαζόμενες. Σκοπός της επιχείρησης είναι η διάθεση αποκλειστικά και μόνο τοπικών προϊόντων και γεύσεων, παρασκευάζοντας με μεράκι αυθεντικές γεύσεις του τόπου στην καλύτερη δυνατή σχέση τιμής ποιότητας και ποικιλίας. Αξιοποιώντας τις παραδοσιακές τεχνικές και τα τοπικά προϊόντα στο πρότυπο της ελληνικής φιλοξενίας, λειτουργούν με επιτυχία καφέ-εστιατόριο και ετοιμάζουν εργαστήριο τυποποίησης τοπικών παραδοσιακών προϊόντων (κάπαρη, αμπελόφυλλα κ.α.). Έτσι, η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση ΕΥΦΡΑΙΝΕΙΝ συμβάλει με την λειτουργία της στην τοπική ανάπτυξη:

A) Με την ανάδειξη των τοπικών προϊόντων και γεύσεων

Β) Με την αύξηση θέσεων εργασίας των γυναικών

Γ) Με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ευπαθών – ευάλωτων ομάδων πληθυσμού όπως μονογονεϊκές, πολύτεκνες, και γυναίκες άνω των 50 ετών.

4.2 Στήνοντας μια κοινωνική επιχείρηση

Ποια είναι η διαδικασία σύστασης μιας Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης; Η δημιουργία μιας Κοιν.Σ.Επ. απαιτεί ουσιαστικές ενέργειες σχεδιασμού έναρξης και ανάπτυξης των δραστηριοτήτων της, καθώς και τυπικές διαδικασίες ίδρυσης. Οι τυπικές – υποχρεωτικές διαδικασίες ίδρυσης περιλαμβάνουν τα βήματα που προβλέπονται για την ίδρυση ενός αστικού συνεταιρισμού, ενώ επιπλέον απαιτείται και η εγγραφή στο Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας. Στις ουσιαστικές ενέργειες σχεδιασμού ανήκουν τόσο η προπαρασκευή διαφόρων επιχειρηματικών εργαλείων, όπως είναι η έρευνα αγοράς και το επιχειρηματικό σχέδιο, όσο και η κινητοποίηση και ενημέρωση των πιθανών εταίρων της με στόχο τη δημιουργία του αρχικού πυρήνα της επιχείρησης και την προσέλκυση και άλλων ατόμων ή φορέων που πιθανόν ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν. Παρακάτω θα βρείτε απαντήσεις σε βασικά ζητήματα που σχετίζονται με την ίδρυση μιας κοινωνικής επιχείρησης (πηγή: http://amazonsday.blogspot.gr/p/blog-page_8335.html):

Πόσοι χρειάζεται να συμπράξουν για να ιδρυθεί μια Κοιν.Σ.Επ.; Για την ίδρυση μιας Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης, χρειάζονται τουλάχιστον 7 μέλη. Για την ίδρυση Κοιν.Σ.Επ. Κοινωνικής Φροντίδας ή Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού, χρειάζονται τουλάχιστον 5 μέλη.

Ποια μπορεί να είναι τα μέλη μιας Κοιν.Σ.Επ.; Τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να είναι τόσο φυσικά, όσο και νομικά πρόσωπα. Η συμμετοχή των νομικών προσώπων στην επιχείρηση δεν μπορεί να υπερβαίνει το 1/3 του συνόλου των μελών της. Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή στην επιχείρηση των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) που υπάγονται σε αυτούς. Εξαιρέση αποτελεί η Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης, στην οποία μπορούν να συμμετέχουν ως μέλη Ν.Π.Δ.Δ. με έγκριση του φορέα που τα εποπτεύει.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Κοιν.Σ.Επ.; Κάθε μέλος πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον μία υποχρεωτική συνεταιριστική μερίδα και έως πέντε προαιρετικές συνεταιριστικές μερίδες. Όλα τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. έχουν δικαίωμα

μιας ψήφου ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνεταιριστικών μερίδων που διαθέτουν. Μόνη η συμμετοχή ενός φυσικού προσώπου με την ιδιότητα μέλους-εταίρου, σε Κοιν.Σ.Επ., δεν του προσδίδει εμπορική ιδιότητα και δεν δημιουργεί ασφαλιστικές ή φορολογικές υποχρεώσεις. Μέλος μίας Κοιν.Σ.Επ δεν μπορεί να μετέχει σε άλλη Κοιν.Σ.Επ που έχει έδρα στην ίδια Περιφερειακή ενότητα και τον ίδιο καταστατικό σκοπό.

Τα κέρδη της Κοιν.Σ.Επ. δεν διανέμονται στα μέλη της, εκτός αν τα μέλη αυτά είναι και είναι εργαζόμενοι σε αυτή. Τα κέρδη διατίθενται ποσοστιαία, ετησίως, ως εξής:

5% για σχηματισμό αποθεματικού.

Έως 35% διανέμεται στους εργαζόμενους ως κίνητρο παραγωγικότητας.

Το υπόλοιπο (τουλάχιστον 60%) διατίθεται για τις δραστηριότητες της επιχείρησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Ποια είναι τα –οικονομικά- οφέλη για την ίδρυση μιας Κοιν.Σ.Επ.; Μια Κοιν.Σ.Επ. δεν υπόκειται σε φορολογία εισοδήματος για το ποσοστό των κερδών της το οποίο διατίθεται για το σχηματισμό αποθεματικού και τις δραστηριότητές της. Το ποσοστό των κερδών της Κοιν.Σ.Επ. που διανέμεται στους εργαζόμενους υπόκειται σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος, σύμφωνα με τον εκάστοτε ισχύοντα φορολογικό συντελεστή του πρώτου, μετά από το αφορολόγητο ποσό, κλιμακίου εισοδήματος της κλίμακας της παραγράφου 1 του άρθρου 9 του ν. 2238/1994, όπως ισχύει. Με την παρακράτηση του φόρου αυτού εξαντλείται η φορολογική υποχρέωση, όσον αφορά στα κέρδη της Κοιν.Σ.Επ. και των εργαζομένων της Κοιν.Σ.Επ. οι οποίοι ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες πληθυσμού. Επίσης, οι εργαζόμενοι στις Κοιν.Σ.Επ., οι οποίοι ανήκουν στις ευάλωτες ομάδες πληθυσμού και λαμβάνουν επίδομα πρόνοιας ή οποιαδήποτε άλλη παροχή, συνεχίζουν να εισπράττουν τις παροχές αυτές ταυτόχρονα με την αμοιβή τους από την Κοιν.Σ.Επ.

Οι Κοιν.Σ.Επ. μπορούν να έχουν πρόσβαση στη χρηματοδότηση από το Ταμείο Κοινωνικής Οικονομίας. Μπορούν, επίσης, να έχουν πρόσβαση στη χρηματοδότηση από το Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας και Ανάπτυξης. Ακόμα, εντάσσονται στο ν. 3908/2011 για την «Ενίσχυση των Ιδιωτικών Επενδύσεων για την Οικονομική Ανάπτυξη, την Επιχειρηματικότητα και την Περιφερειακή Συνοχή». Τέλος, μπορούν να εντάσσονται σε προγράμματα στήριξης της επιχειρηματικότητας, σε προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. για τη στήριξη της εργασίας και στις κάθε είδους

ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Φυσικά, μπορούν να συνάπτουν προγραμματικές συμβάσεις με το Δημόσιο, τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού.

Τι είναι το Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας; Το Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας είναι δημόσιο βιβλίο που τηρείται σε ηλεκτρονική μορφή. Στο Μητρώο εγγράφονται υποχρεωτικά οι Κοιν.Σ.Επ. Το Μητρώο τηρείται στο Τμήμα Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Η πρόσβαση σε αυτό γίνεται ατελώς από οποιονδήποτε ενδιαφερόμενο.

Πού πρέπει να απευθυνθώ για τη σύσταση της Κοιν.Σ.Επ.; Στο Τμήμα Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Πότε αποκτά νομική μορφή η Κοιν.Σ.Επ.; Με την εγγραφή στο Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας, η Κοιν.Σ.Επ. αποκτά νομική μορφή και εμπορική ιδιότητα.

Τι πρέπει να κάνω πριν πάω στο Τμήμα Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας; Να συντάξω το καταστατικό της Κοιν.Σ.Επ. Υπάρχει η δυνατότητα χρησιμοποίησης πρότυπου καταστατικού, το οποίο περιλαμβάνεται ως παράρτημα στην Υπουργική Απόφαση Αριθμ. 2.9621/οικ.4.1200 (ΦΕΚ Β'/1360/25-04-2012).

Πρέπει να γίνει εγγραφή της Κοινωνικής Επιχείρησης στο Μητρώο Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας; Οι Κοιν.Σ.Επ. εγγράφονται υποχρεωτικά στο Μητρώο Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας που τηρείται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Με την εγγραφή τους αποκτούν πρόσβαση στα προβλεπόμενα χρηματοδοτικά εργαλεία του άρθρου 9 του Ν. 4019/2011 και απολαμβάνουν τα οικονομικά κίνητρα του άρθρου 10 του ίδιου νόμου.

Πότε ολοκληρώνεται η σύσταση της Κοιν.Σ.Επ.; Με την ολοκλήρωση του δεύτερου σταδίου στη διαδικασία εγγραφής της Κοιν.Σ.Επ. στο Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας (έγκριση του αιτήματος καταχώρισης πρόσθετων στοιχείων και έκδοση βεβαίωσης Εγγραφής), ολοκληρώνεται η σύσταση της επιχείρησης.

Τι συμβαίνει αν τα δικαιολογητικά είναι ελλιπή ή λανθασμένα; Το Τμήμα Μητρώο ζητά συμπληρωματικά στοιχεία ή διορθώσεις τα οποία θα πρέπει να προσκομίσει η Κοιν.Σ.Επ. εντός συγκεκριμένης προθεσμίας. Οι προθεσμίες που θέτει το Τμήμα Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας είναι δεσμευτικές.

Πού μπορείτε να βρείτε πληροφορίες

Το νομοσχέδιο για τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις μπορείτε να το «κατεβάσετε» ολόκληρο από το διαδίκτυο: www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/374.

Την σχετική Νομοθεσία θα τη βρείτε:

Στο ΦΕΚ 216/2011 (Ν.4019) - Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα. Στο: http://www.keko.gr/aimages/FEK_216_2011_%28N.4019_Nomos_Koinonikis_Oikonomias%29.pdf.

Στο ΦΕΚ 221/2012 - ΥΑ για την τήρηση και λειτουργία του Γενικού Μητρώου Κοινωνικής Οικονομίας. Στο: http://www.keko.gr/aimages/FEK_221_2012_Geniko_Mitroo_Koin_Oikonomias.pdf

Στο ΦΕΚ 1360/2012 - Τροποποίηση της ΥΑ για την τήρηση και λειτουργία του Γενικού Μητρώου Κοινωνικής Οικονομίας (ΥΑ 2.9621/οικ.4.1200).

Για να ενημερωθείτε καλύτερα για τις δυνατότητες που παρέχει ο συγκεκριμένος τύπος επιχείρησης καθώς και για τις ιδιαιτερότητές του, σας συστήνουμε να αναζητήσετε το σχετικό θεσμικό πλαίσιο στην ιστοσελίδα www.keko.gr της **Ειδικής Υπηρεσίας για την Κοινωνική Ένταξη και την Κοινωνική Οικονομία** του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Ταχ. Δ/ση: Κοραή 4, Αθήνα (3ος όροφος) Τ.Κ. 105 64, Τηλέφωνα επικοινωνίας: 210 5271300, 210 5271309, email: keko@mou.gr

Τμήμα Μητρώου Κοινωνικής Οικονομίας. Για πληροφορίες σχετικά με τα απαιτούμενα για την εγγραφή στο Μητρώο δικαιολογητικά στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας, Τμήμα Μητρώου Κοινωνικής Οικονομίας, Γραφείο 219, Πειραιώς 40, Τ.Κ. 10182 <http://www.keko.gr/main.php?id=51>. Κωνσταντίνος Γεώργμας (Προϊστάμενος Τμήματος) τηλ 213-1516480 kgeormas@ypakp.gr

Όσοι ενδιαφέρονται για περισσότερες πληροφορίες και χρειάζονται στήριξη για τη δημιουργία μιας κοινωνικής επιχείρησης, μπορούν να απευθυνθούν και στην **Πανελλήνια Ένωση Συμπράξεων Κοινωνικής Οικονομίας (ΠΕΣΚΟ)** που ιδρύθηκε τον Αύγουστο του 2012 από συμπράξεις, δίκτυα οργανώσεων, αλλά και ΑΜΚΕ (Αστικές

Μη Κερδοσκοπικές Εταιρείες), που λειτουργούν ανά τη χώρα. Σκοπός της είναι η διαρκής υποστήριξη και ανάπτυξη των εθελοντικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται ήδη στους τομείς της κοινωνικής μέριμνας και αλληλεγγύης, της ενίσχυσης της απασχόλησης, της διά βίου μάθησης, της καταπολέμησης της φτώχειας, της πολιτιστικής και αειφόρου/ οικολογικής ανάπτυξης. Αναπτύσσει συνεργασίες με ΟΤΑ, συλλογικές οργανώσεις και ιδιωτικούς φορείς, προκειμένου να υλοποιήσει τους σκοπούς της. Σχεδιάζει, συμμετέχει ή εκπονεί ευρωπαϊκά προγράμματα. Εστιάζει στη δημιουργία υποδομών για την «κοινωνική αλληλέγγυα οικονομία» και την ενίσχυση της τοπικής απασχόλησης, καθώς και της περιφερειακής ανάπτυξης. Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε και στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.pesko.eu>.

4.3 Το Επιχειρηματικό Σχέδιο, απαραίτητο «εργαλείο» για μια επιχειρηματία

Για να επιτύχει μια επιχείρηση, το πρώτο βήμα είναι να σχεδιαστεί σωστά. Ο σχεδιασμός της νέας επιχείρησης αποτυπώνεται στο **Επιχειρηματικό Σχέδιο** που θα πρέπει να καταρτίσει η υποψήφια επιχειρηματίας. Η δημιουργία ενός Επιχειρηματικού Σχεδίου είναι ένα σημαντικό εργαλείο για τη δομή και την οργάνωση της επιχείρησης, τη λήψη αποφάσεων με βάση τους στόχους της, την καταγραφή, ανάλυση και κατανόηση της αγοράς, των καταναλωτών και του ανταγωνισμού και καταγράφει την επίτευξη ή μη των στόχων της. Θεωρείται απαραίτητο για την προώθηση μιας νέας επιχειρηματικής ιδέας ή δραστηριότητας. Βοηθά σημαντικά στην εξασφάλιση του κεφαλαίου για την υλοποίησή της, καθώς αντανακλά τις ιδέες και τις επιδιώξεις της επιχείρησης, ώστε οι πιθανοί επενδυτές να σχηματίσουν άποψη αφενός για το πόσο καλή είναι η προτεινόμενη επιχειρηματική ιδέα και αφετέρου για την ικανότητα του επιχειρηματία να την εκμεταλλευτεί και να την υλοποιήσει αποτελεσματικά. Σε γενικές γραμμές, το Επιχειρηματικό Σχέδιο χρησιμεύει ως εγχειρίδιο λειτουργίας για την επιχείρηση και ως σημείο αναφοράς για πιθανούς επενδυτές. Το καλό Επιχειρηματικό Σχέδιο εξελίσσεται διαρκώς, μεγαλώνει ή μεταβάλλεται μαζί με την επιχείρηση. Για το λόγο αυτό πρέπει να ανανεώνεται σε ετήσια βάση. Χρειάζεται να είναι **σύντομο, περιεκτικό, εύληπτο** και γραμμένο σε μία πιο **«επίσημη» γλώσσα** και να καλύπτει κάθε τομέα και πτυχή της επιχειρηματικής και επιχειρησιακής δραστηριότητας της επιχείρησης.

Η σύνταξη, λοιπόν, του επιχειρηματικού σχεδίου είναι αναγκαία και πολύ

σημαντική, γιατί δίνει μια ξεκάθαρη εικόνα για την αγορά, τους ανταγωνιστές και τους πελάτες μιας επιχείρησης, δείχνει τις αδυναμίες, τα δυνατά σημεία και τους στόχους της και αποτελεί τη βάση με την οποία θα συγκριθούν τα αποτελέσματα και γενικότερα, η πορεία της επιχείρησης.

Η προετοιμασία του είναι ιδιαίτερα απαιτητική και χρονοβόρα, αφού προϋποθέτει μελέτη της αγοράς, των ανταγωνιστών, των πελατών και των ιδιαιτεροτήτων της επιχείρησης. Συχνά, οι αρχάριοι επιχειρηματίες απευθύνονται σε εξειδικευμένα στελέχη της αγοράς προκειμένου να καταρτίσουν ένα καλό Επιχειρηματικό Σχέδιο, και η επένδυση αυτή αξίζει, γιατί αποτελεί το πιο σημαντικό εργαλείο για τη δημιουργία μιας νεοϊδρυόμενης επιχείρησης.

Ένα τυπικό Επιχειρηματικό Σχέδιο περιλαμβάνει τα παρακάτω:

- **Το εξώφυλλο** με τον τίτλο του σχεδίου, την επωνυμία της επιχείρησης, την ημερομηνία σύνταξης, το όνομα συντάκτη/συντακτών, την ιδιότητά του/ς, τα τηλέφωνα, φαξ και e-mail επικοινωνίας, το βαθμό εμπιστευτικότητας και το λογότυπο –αν υπάρχει).
- **Τα περιεχόμενα**, που πρέπει να είναι κατατοπιστικά και πλήρη.
- **Την περίληψη** του όλου κειμένου, που πρέπει να περιγράφει, με ακρίβεια, συντομία και σαφήνεια την όλη επιχειρηματική ιδέα και τον προτεινόμενο τρόπο υλοποίησής της. Απαραίτητο στοιχείο της είναι και το νομικό είδος της υπάρχουσας ή της υπό ίδρυση εταιρείας. Επειδή είναι το μέρος ενός επιχειρηματικού σχεδίου που διαβάζεται πρώτο και από όλους, θα πρέπει να παρακινεί τον αναγνώστη να διαβάσει και τα υπόλοιπα μέρη του σχεδίου. Η περίληψη γράφεται συνήθως στο τέλος, όταν τα υπόλοιπα μέρη του Επιχειρηματικού Σχεδίου έχουν ολοκληρωθεί.
- Την **εισαγωγή**, όπου γίνεται αναφορά στην ιστορία της επιχείρησης (αν υπάρχει), του ανθρώπινου δυναμικού, της βασικής επιχειρηματικής ιδέας, του προϊόντος ή της υπηρεσίας και της σημασίας τους για το κοινωνικό σύνολο.
- Την **περιγραφή της επιχείρησης: των συνεργατών και του προϊόντος ή της υπηρεσίας**. Στην *ομάδα συνεργατών* αναφέρονται τα βιογραφικά στοιχεία των επιχειρηματιών και της ομάδας των ανθρώπων που θα απασχοληθούν στην υλοποίηση του συγκεκριμένου επιχειρηματικού σχεδίου και περιγράφονται αναλυτικά οι ρόλοι τους στην επιχείρηση. Η *περιγραφή του νέου προϊόντος ή της νέας υπηρεσίας* της επιχειρηματικής ιδέας

περιλαμβάνει τον τρόπο παραγωγής και διάθεσης του προϊόντος ή της υπηρεσίας, καθώς και την εφοδιαστική αλυσίδα και το δίκτυο διανομής. Η περιγραφή αυτή είναι η «καρδιά» του σχεδίου γι αυτό θα πρέπει να είναι συνεκτική και πειστική, τονίζοντας τις οποιασδήποτε μορφής καινοτομίες που προβλέπονται. Σε γενικές γραμμές, το μέρος αυτό του σχεδίου δύσκολα μπορεί να αλλάξει στη συνέχεια.

- **Την περιγραφή της αγοράς-στόχου** στην οποία απευθύνεται το προϊόν ή η υπηρεσία. Αναφέρονται στοιχεία όπως το είδος, το μέγεθος και η ανάπτυξη της, οι πιθανοί πελάτες, οι (κυριότεροι) ανταγωνιστές και το είδος του ανταγωνισμού που επικρατεί, οι απαραίτητες πρώτες ύλες, μέθοδοι και τεχνολογία κατασκευής και η δυσκολία απόκτησής τους, το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του προϊόντος, η εξάρτησή του από προμηθευτές και η θέση του στην εφοδιαστική αλυσίδα. Στο μέρος αυτό είναι χρήσιμο να παρουσιάζονται ορισμένα στοιχεία και ποσοτικά δεδομένα π.χ. έρευνες αγοράς, ώστε να ενισχύεται η πειστικότητα του σχεδίου.
- **Την οικονομική ανάλυση**, όπου περιλαμβάνονται οικονομικά στοιχεία και δείκτες για την επιχείρηση: οι εμπορικές προβλέψεις και υποθέσεις για τον τζίρο, το μικτό κέρδος, τα γενικά έξοδα, τα κέρδη μετά τους φόρους, τους ισολογισμούς, την προβλεπόμενη χρηματορροή και την αρχική χρήση των κεφαλαίων. Εδώ, λοιπόν, γίνεται η ουσιαστική οικονομική παρουσίαση της πρότασης και του στρατηγικού σχεδιασμού, τα πιθανά ρίσκα και κίνδυνοι, καθώς και οι τρόποι αντιμετώπισής τους, το ύψος των αρχικών πόρων και κεφαλαίων που απαιτούνται (πχ, ακίνητα, εξοπλισμός, υλικά και μέσα, τεχνολογίες, τεχνογνωσία, ανθρώπινο δυναμικό, κεφάλαιο κίνησης, κ.ά.). Οι προβλέψεις αυτές είναι συνήθως τριετείς και όχι μεγαλύτερου χρονικού διαστήματος από πέντε έτη. Όταν πρόκειται για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία, βασικό χαρακτηριστικό της πρότασης είναι το νεκρό σημείο (το λεγόμενο break-even point) το οποίο καθορίζει το χρόνο ή και την αντίστοιχη ποσότητα παραγωγής, όπου η εταιρεία θα αρχίσει να εμφανίζει κέρδη. Στο μέρος αυτό παρουσιάζονται και αναλύονται ορισμένες υποθέσεις (εναλλακτικά σενάρια) που ίσως χρειαστεί να υιοθετηθούν για να υπάρξουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα (πωλήσεις και κέρδη), για την καλύτερη πορεία της επιχείρησης, ανάλογα πάντα και με τους στόχους που έχουν τεθεί.
- **Τα παραρτήματα**, που περιλαμβάνουν όσα στοιχεία κρίνονται απαραίτητα για

την τεκμηρίωση της επιχειρηματικής ιδέας και δεν χρειάζεται να παρουσιαστούν στο κυρίως κείμενο. Τέτοια στοιχεία συνήθως είναι: βιβλιογραφικές αναφορές, παραπομπές σε διαδικτυακούς τόπους, αναλυτικές μελέτες, εκθέσεις, σχετικά άρθρα, τεχνικά σχέδια, μακροσκελείς υπολογισμοί, κ.ά.

Πηγή: <http://www.aspete.gr> και <http://www.career.tuc.gr>

Συνοψίζοντας, λοιπόν, για να ξεκινήσει μια επιχείρηση χρειάζεται να έχουν γίνει τα εξής:

- Να έχετε εντοπίσει μια καλή **επιχειρηματική ευκαιρία** στην οποία πιστεύετε, γιατί έχετε επαρκείς ενδείξεις από την αγορά και το ευρύτερο περιβάλλον.
- Να έχετε καταλήξει στο **προϊόν ή την υπηρεσία** που θα προσφέρει η επιχείρησή σας γνωρίζοντας όλα τα απαραίτητα τεχνικά χαρακτηριστικά.
- Να έχετε **ελέγξει**, έστω εμπειρικά, κάποιες από τις υποθέσεις σας για το ενδιαφέρον της αγοράς.
- Να έχετε εικόνα για τους πιθανούς **πελάτες** σας καθώς και τους δυνητικούς **ανταγωνιστές** σας.
- Να έχετε διερευνήσει τυχόν **συνεργασίες** για το ξεκίνημα της επιχείρησής σας ή να τις έχετε αποκλείσει, πιστεύοντας στις **αυτόνομες δυνάμεις** σας.

Δραστηριότητα σε πέντε φάσεις: Ας «στήσουμε» μια επιχείρηση!

Φάση 3^η: Σχεδιάζουμε τη δική μας επιχείρηση.

Μέχρι τώρα έχετε αποκτήσει αρκετές πληροφορίες για το πού μπορείτε να απευθυνθείτε για να βρείτε πληροφορίες που αφορούν στο ξεκίνημα μιας επιχείρησης. Έχετε επίσης στο πλευρό σας την μέντορά σας για να σας βοηθήσει σε πρακτικά ζητήματα που αφορούν μια επιχείρηση καθώς ξεκινά και δημιουργείται. Με την ομάδα σας θα προσπαθήσετε στην τρίτη αυτή φάση της Δραστηριότητας: «Ας 'στήσουμε' μια επιχείρηση» να σχεδιάσετε τη δική σας επιχείρηση. Έχετε ήδη εντοπίσει το προϊόν ή την υπηρεσία που θα πουλάτε. Στη συνέχεια, θα πρέπει να φτιάξετε το δικό σας Επιχειρηματικό Σχέδιο, ακολουθώντας τις οδηγίες που έχετε πάρει αλλά και τις συμβουλές της μέντοράς σας, την οποία θα πρέπει να

συναντήσετε ξανά για να συζητήσετε μαζί της τις ιδέες σας και το πώς σκέπτεστε να κινηθείτε. Θα χρειαστεί να βρείτε λύσεις σε θέματα όπως πχ: Τι είδους άδειες θα πρέπει να έχετε; Ποιες (δημόσιες) υπηρεσίες εμπλέκονται και στις οποίες θα πρέπει να απευθυνθείτε; Τα Επιμελητήρια της περιοχής σας πώς μπορούν να σας βοηθήσουν και πού βρίσκονται; Πού θα στεγαστεί η επιχείρηση; Ποιοι θα είναι οι πελάτες σας; Ποιο κεφάλαιο θα χρειαστεί και πού θα το βρείτε; Σε πόσο καιρό θα κάνετε απόσβεση αυτού του κεφαλαίου; Ποια εκτιμάτε ότι θα είναι η εικόνα του μηνιαίου προϋπολογισμού σας; Θα χρειαστείτε προσωπικό ή/και συνεργάτες; Κτλ

5. Η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Δεν πρέπει να παραγνωρίσουμε ότι πολλές γυναίκες σήμερα νιώθουν την ανάγκη, όχι μόνο να δημιουργήσουν μια πετυχημένη οικογένεια, αλλά, επίσης, να κατορθώσουν να έχουν επαγγελματική επιτυχία. Αυτός ο **διπλός ρόλος είναι πιθανόν να οδηγεί πολλές γυναίκες αναγκαστικά σε δύσκολους συμβιβασμούς**. Η διαδικασία του γάμου και της γέννησης επίσης, έχει μεταβληθεί στην εποχή μας και οι γυναίκες δεν επιλέγουν αποκλειστικά ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία. Παρόλα αυτά, οι περισσότερες γυναίκες συνεχίζουν να βλέπουν το γάμο και την ανατροφή των παιδιών ως πολύ σημαντικές πλευρές στη ζωή τους και ορισμένες φορές ίσως και να τις χρησιμοποιούν ως «άλλοθι» για να μην τολμήσουν να ενεργοποιηθούν επαγγελματικά (Ταζόγλου & Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 2012).

Όμως, γιατί οι γυναίκες θεωρούν ότι είναι πρωταρχικά αυτές υπεύθυνες για την οικογένεια, τα παιδιά, το σπιτικό και τους ηλικιωμένους; **Οι άντρες δεν συμμετέχουν ισότιμα στην οικογένειά τους;** Μελέτες δείχνουν ότι οι άνδρες, αν και δεν αρνούνται την υπευθυνότητα αυτή, μετέχουν στη αγωγή και φροντίδα των παιδιών, αλλά επιλεκτικά, διαλέγοντας τον τομέα εκείνον που αισθάνονται ότι δεν «απειλεί» τον ανδρισμό και γενικά την εικόνα τους ή αντίθετα, συνάδει με αυτόν, π.χ. παίζουν μαζί τους τα Σαββατοκύριακα, ασχολούνται με τα χόμπι και τις αθλητικές τους δραστηριότητες, συμμετέχουν στις αποφάσεις για το επαγγελματικό τους μέλλον κλπ. Δεν αναλαμβάνουν, όμως, την καθημερινή φροντίδα τους. Οι γυναίκες, αντίθετα, αισθάνονται έντονα υπεύθυνες για οτιδήποτε αφορά ειδικά τα παιδιά, στεναχωριούνται και έχουν τύψεις που είναι αναγκασμένες να αφήσουν τα μικρά τους παιδιά σε παιδικούς σταθμούς ή με τις γιαγιάδες και συχνά θέλουν να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους και να αφοσιωθούν απερίσπαστες στο σπίτι και τα

παιδιά τους. Ενδιαφέρον είναι και το γεγονός ότι οι εργαζόμενες μητέρες αποδίδουν λιγότερη σημασία σε επαγγελματικούς στόχους παρά οι έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες χωρίς παιδιά (Κοσμίδου-Hardy, 2000).

Δραστηριότητα 18: Η σύγκρουση των ρόλων μητέρας/ συζύγου/ γυναίκας με επαγγελματία μπορεί να σημαίνει:

- Εμπλοκή στην επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας
- Πιθανή ματαίωση ή καθυστέρηση έναρξης της οικογενειακής ζωής
- Σύγκρουση με το χρονικό περιορισμό που συνεπάγεται η γονιμότητα της γυναίκας
- Αποδιοργάνωση της οικογένειας

Ερώτηση: Ποια είναι η λύση στα παραπάνω προβλήματα; Εσείς τι θα προτείνετε; Την πρότασή σας την εφαρμόζετε στη ζωή σας; Ποιος είναι (ή θα θέλατε να είναι) ο ρόλος του συζύγου/συντρόφου σας; Το μοίρασμα μαζί του θα βοηθούσε; Πώς θα μπορούσε να γίνει; Είναι εφικτό;

Το μεγαλύτερο εμπόδιο και συγχρόνως, το μεγάλο ζητούμενο για την επαγγελματική δραστηριοποίηση των γυναικών είναι **η διαχείριση (από τους άντρες και τις γυναίκες) των πολλαπλών ρόλων ανδρών και γυναικών**. Συνεπώς, χρειάζεται να εξετάσουμε το πώς θα επιτύχουμε:

- Τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για γυναίκες και άνδρες, καθώς η σημασία της για την οικογένεια/ κοινωνία/ οικονομία/ ΕΕ είναι μεγάλη.
- Την αναγνώριση ότι διαφορετικά καθορίζεται το επίπεδο προσφοράς και συμμετοχής των δύο φύλων στην οικογένεια, καθώς:

υπάρχει διαφορετική επαγγελματική ανάπτυξη για τα δύο φύλα, διαμορφώνονται διαφορετικές προσδοκίες, στόχοι, όνειρα, φιλοδοξίες και άρα γίνονται διαφορετικές επιλογές, καταγράφεται διαφορετική προθυμία προσαρμογής στην σταδιοδρομία του άλλου εκ μέρους των δύο συζύγων, ο ρόλος ανδρών και γυναικών ως γονέων ορίζεται διαφορετικά, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες κι εμπόδια

στην αγορά εργασίας

- Το μοίρασμα με τον σύζυγο / σύντροφο όλων όσων σχετίζονται με τη φροντίδα του σπιτικού και της οικογένειας.

Σήμερα, με τις συγκεκριμένες δυσκολίες στην οικονομία, τα νοικοκυριά χρειάζεται να ξαναδοούν και να οργανώσουν σε νέα βάση, πιθανόν, το πώς είναι στημένο και λειτουργεί το σπιτικό τους. Αυτό που στην πραγματικότητα χρειάζεται, είναι **να γίνει ένα νέο «συμβόλαιο» μεταξύ των συζύγων για το πώς θα αντιμετωπίσουν όλα όσα αφορούν στο σπίτι και την οικογένεια τους**. Δηλαδή, να συμφωνήσουν σε τι αναλάβει ποιος, πρακτικά και συγκεκριμένα, ώστε οι δουλειές και οι ευθύνες να είναι αποτέλεσμα συμφωνίας και αναγκών κι όχι μιας στερεοτυπικής κι αναχρονιστικής αντίληψης ότι η γυναίκα «*κάνει για το σπίτι*» κι ο άντρας «*φέρει τα χρήματα*».

Δραστηριότητα 19: Στην παρούσα φάση της ζωής σας, μπορείτε να συμπληρώσετε τον παρακάτω πίνακα;

• Έχω μια ρεαλιστική εικόνα για τον εαυτό μου (ταλέντα, αξίες, ενδιαφέροντα, δυνατότητες κλπ);	Μου ταιριάζει να ...
• Έχω συγκεντρώσει πληροφορίες για την επαγγελματική/ επιχειρηματική δραστηριότητα που με ενδιαφέρει;	Πού θα βρω (έχω βρει) τις απαραίτητες πληροφορίες;
• Ποια είναι τα «δυνατά» μου σημεία;	Τα καταφέρνω καλά σε ...
• Πώς θα καταφέρω να εξισορροπήσω τον ρόλο μου ως εργαζόμενης κι ως μητέρας/συζύγου/κόρης;	Θα προσπαθήσω να
• Ποια είναι η στάση του συζύγου και της οικογένειάς μου στην	Ο σύζυγός μου/ σύντροφός μου

προσπάθειά μου ενεργοποιηθώ επαγγελματικά;	
<ul style="list-style-type: none"> • Ποια είναι τα εμπόδια στην επαγγελματική μου πορεία; Προέρχονται από εμένα ή από τις εξωτερικές συνθήκες; Πώς θα μπορούσα να τα ξεπεράσω; 	Οι δυσκολίες που συναντώ για να εργαστώ είναι
<ul style="list-style-type: none"> • Έχω σκεφτεί να στήσω τη δική μου επιχείρηση; Τι πρέπει να έχω σκεφτεί και τι πρέπει να κάνω; 	Για να στήσω μια δική μου επιχείρηση χρειάζεται να ...
<ul style="list-style-type: none"> • Ποια θα είναι τα επόμενα βήματά μου; 	Σε αυτή τη φάση της ζωής μου θα ...

Δραστηριότητα σε πέντε φάσεις: Ας «στήσουμε» μια επιχείρηση!

Φάση 4^η: Παρουσιάζουμε τη δική μας επιχείρηση και προσπαθούμε να «πουλήσουμε» το προϊόν ή την υπηρεσία που έχουμε επιλέξει.

Η τέταρτη αυτή φάση θα χρειαστεί προετοιμασία και θα διαρκέσει τουλάχιστον 5 ώρες. Η κάθε ομάδα θα παρουσιάσει στην ολομέλεια τη δική της επιχείρηση, στο πλαίσιο μιας εικονικής αγοράς που θα στηθεί στο ΚΔΒΜ. Η δημιουργία κατάλληλου χώρου (πχ με πάγκους, χωρίσματα, τα πιθανά προϊόντα κτλ) είναι φροντίδα όλων, τόσο των στελεχών του ΚΔΒΜ όσο και του εκπαιδευτή και των εκπαιδευομένων. Οι μέντορες όλων των ομάδων θα έχουν προσκληθεί να πάρουν μέρος στο εικονικό αυτό παζάρι. Οι ομάδες στον "πάγκο" τους (βλ στο μαγαζί τους) θα πωλούν το είδος τους και θα συγχρόνως θα είναι οι πιθανοί πελάτες για τα προϊόντα/υπηρεσίες των υπολοίπων ομάδων. Ο στόχος είναι η κάθε ομάδα να εντοπίσει το πώς κινείται το προϊόν τους σε ένα αγοραστικό κοινό και τι θα μπορούσε να αποτελέσει το συγκριτικό πλεονέκτημα ή το αδύνατο σημείο κάθε επιχείρησης. Η κάθε ομάδα θα συγκεντρώσει χρήσιμες πληροφορίες για την επιχείρηση που έστησε, ώστε να τις επεξεργαστεί αμέσως μετά, στην επόμενη πέμπτη φάση της δραστηριότητας.

Δραστηριότητα σε πέντε φάσεις: Ας «στήσουμε» μια επιχείρηση!

Φάση 5^η: Αξιολογούμε με την ομάδα μας και τη μέντορά μας τι πήγε καλά και τι όχι στην εικονική μας επιχείρηση. Παρουσιάζουμε στην ολομέλεια τα συμπεράσματά μας. Τέλος, συζητούμε ανοιχτά τις προτάσεις και τις αξιολογήσεις όλων των ομάδων.

Στην πέμπτη και τελευταία φάση η κάθε ομάδα θα κάνει τον αναστοχασμό και τον απολογισμό της, ώστε να βρει τι πήγε καλά και τι θα μπορούσε να βελτιωθεί ως προς τον σχεδιασμό και τη δημιουργία μιας επιχείρησης. Αρχικά, τα μέλη κάθε ομάδας συζητούν μεταξύ τους και με την μέντορά τους, που έχουμε φροντίσει να είναι παρούσα και να έχει διαθέσει τον χρόνο της για τη φάση αυτή. Στη συνέχεια, γίνεται στην ολομέλεια μια κριτική συζήτηση κι εκτίμηση όλων των προσπαθειών. Θα ήταν πολύ χρήσιμο αν οι γυναίκες επιχειρηματίες- μέντορες όλων των ομάδων μπορούσαν να είναι παρούσες στην ολομέλεια αυτή, ώστε να βοηθήσουν με την εμπειρία τους τις ομάδες και τις εικονικές τους επιχειρήσεις.

Σύνοψη

Πολλές σύγχρονες γυναίκες ενώ επιθυμούν να έχουν μια επιτυχημένη επαγγελματική δραστηριότητα, άρα και οικονομική αυτονομία, νιώθουν και την ανάγκη να δημιουργήσουν μια πετυχημένη οικογένεια. Αυτός ο **διπλός ρόλος** είναι πιθανόν να τις οδηγεί σε δύσκολες ισορροπίες και συμβιβασμούς, καθώς συχνά αισθάνονται ότι πρέπει να επιλέξουν ανάμεσα στην οικογένεια και στη σταδιοδρομία. Τα στερεότυπα και τα κοινωνικά αποδεκτά μοντέλα τις θέλουν να είναι εκείνες που στηρίζουν τόσο την πατρική όσο και τη συζυγική οικογένεια και είναι αλήθεια ότι οι περισσότερες συνεχίζουν να βλέπουν το γάμο και την ανατροφή των παιδιών, όπως και τη φροντίδα των ηλικιωμένων ως δική τους ευθύνη, και επομένως, ως πολύ σημαντικές πλευρές στη ζωή τους. Αμφιταλαντεύονται, γεμάτες ενοχές, ανάμεσα στο διπλό ρόλο της συζύγου/μητέρας/κόρης/ αδελφής και της εργαζόμενης/επαγγελματία/ επιχειρηματία, και βρίσκονται αντιμέτωπες τόσο με εσωτερικά όσο και με εξωτερικά εμπόδια, που με τη σειρά τους τις οδηγούν σε συγκρούσεις, τύψεις κι αδιέξοδα, που εντείνονται από τις πρόσφατες οικονομικές δυσκολίες των καιρών μας. Κι επειδή σήμερα η εύρεση μιας θέσης εργασίας είναι μια δύσκολη υπόθεση, η **δραστηριοποίησή τους στον επιχειρηματικό τομέα**, αναπτύσσοντας (ή συμμετέχοντας στην δημιουργία) μιας δικής τους επιχείρησης αποτελεί μια σοβαρή εναλλακτική για εργασία. Οι **κοινωνικές επιχειρήσεις** δείχνουν να ταιριάζουν στα γυναικεία χαρακτηριστικά, καθώς ο ρόλος τους στην

κοινωνική οικονομία είναι συνήθως ένας ρόλος δημιουργικής προσφοράς.

Γυναίκες και άντρες πρέπει να προσπαθήσουν να ξεφύγουν από τις στερεότυπες αντιλήψεις για τα φύλα, που μετατρέπονται τόσο σε εσωτερικά εμπόδια όσο και εξωτερικά. Οι γυναίκες χρειάζεται να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητες και τις δεξιότητές τους. Να **πιστέψουν στον εαυτό τους**. Το κρίσιμο σημείο είναι να καταφέρουν να βρουν το σημείο ισορροπίας ανάμεσα στην οικογένειά και την επαγγελματική τους ζωή και **να μοιραστούν με τον σύζυγό τους τη φροντίδα της οικογένειας**. Μαγικές λύσεις δεν υπάρχουν, μόνον η επικοινωνία και συνολική προσέγγιση μπορεί να βοηθήσει την άνεργη γυναίκα να κάνει ελεύθερα τις επιλογές της, χωρίς να στρέφεται σε μη ρεαλιστικές λύσεις που απλώς εντείνουν το αίσθημα της ανασφάλειας και της ανεπάρκειας.

Το πιο σημαντικό για τη σύγχρονη γυναίκα είναι να καταφέρει να στοχαστεί κριτικά γύρω από τις παραδοχές και τις βεβαιότητές της και να διερευνήσει τις συμπεριφορές, τις επιλογές και τις στρατηγικές της ζωής της. Μέσα από τον στοχασμό αυτό, μπορούμε να πούμε πως «μορφωνόμαστε» από την ίδια μας την πορεία και τη βελτιώνουμε συνεχώς.

Βιβλιογραφία

- o Bradley, H. (1989). *Men's work, women's work: a sociological history of the sexual division of labour in employment*. Cambridge: Polity Press.
- o http://amazonsday.blogspot.gr/p/blog-page_8335.html
- o <http://career.central.ntua.gr/>
- o <http://career.unipi.gr/>
- o <http://voria.gr/>
- o <http://www.pesko.eu/> βλ Μαρής, Δ. (xx). *Η κοινωνική επιχειρηματικότητα ως αντίδοτο στην έρημο της αγοράς εργασίας*. Αναδημοσίευση από την εφημερίδα "ΕΠΕΝΔΥΤΗΣ" (ανακτημένο 29/8/13).
- o <http://www.pokoispe.gr/>
- o Petrin, T. (1997). Entrepreneurship as an economic force in rural development. In: *F.A.O. Regional Office for Europe (ed) Rural Development through*

Entrepreneurship, pp. 7-19.

- ο www.elstat.gr
- ο Αντωνοπούλου, Ρ., Παπαδημητρίου, Β. Δ. & Τογυ, Τ. (2011). *Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας σε συνθήκες κρίσης στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΙΝΕ – ΓΣΕΕ.
- ο Βενιοπούλου, Κ., & Ζαννή-Τελιοπούλου, Κ. (1997). *Άρτεμις. Επαγγελματικά πορτραίτα επιτυχημένων γυναικών* (Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Leonardo da Vinci). Αθήνα: ΙΕΚΕΠ-ΓΓΛΕ.
- ο Βενιοπούλου, Κύρα (2000). Παρουσίαση αποτελεσμάτων έρευνας σε φορείς παροχής συμβουλευτικής και προσανατολισμού ενηλίκων γυναικών σε 12 χώρες της Ε.Ε. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 50-51, 163-170.
- ο Γιδαράκου, Ι. (xx). *Γυναίκεια Επιχειρηματικότητα και Τοπική Ανάπτυξη*. Στο: <http://www.1169.syzefxis.gov.gr/syn/6/Gidarakou.doc>
- ο Δεληγιάνη – Κουϊμτζή, Β. (1987). Τα στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων στα εγχειρίδια του Δημοτικού σχολείου «Η γλώσσα μου». Στο: Β. Δεληγιάνη – Κουϊμτζή & Σ. Ζιώγου – Καραστεργίου (1999) (επιμ). *Εκπαίδευση και φύλο*, 129-146. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- ο Δεληγιάνη – Κουϊμτζή, Β., & Ζιώγου – Καραστεργίου, Σ. (1999) (επιμ). *Εκπαίδευση και φύλο*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- ο Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2005). *Έκθεση σχετικά με την Εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Χάρτη για τις Μικρές Επιχειρήσεις*. Λουξεμβούργο: Γενική Διεύθυνση Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας.
- ο Ζιώγου – Καραστεργίου, Σ., & Δεληγιάνη – Κουϊμτζή, Β. (1981). Το στερεότυπο για τους ρόλους των φύλων στα αναγνωστικά του Δημοτικού Σχολείου. Στο Β. Δεληγιάνη – Κουϊμτζή & Σ. Ζιώγου – Καραστεργίου (1999) (επιμ), *Εκπαίδευση και φύλο*, 129-146. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- ο Ηλιού, Μ. (1994). Η διάτρητη ισότητα και οι μεταμορφώσεις της ανισότητας των φύλων. *Η Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 6, 10-15.

- ο Κακλαμανάκη, Ρ. (1984). *Η θέση της Ελληνίδας στην Οικογένεια, στην Κοινωνία, στην Πολιτεία*. Αθήνα: Καστανιώτης.
- ο Κανατσούλη, Μ. (1999). *Πρόσωπα Γυναικών σε Παιδικά Λογοτεχνήματα*. Αθήνα: Πατάκης.
- ο Κανελλοπούλου, Κ., & Κεδράκα, Κ. (2000). *Σχέδιο Diana. Φύλο και Επαγγελματικές Επιλογές. Υλικό ευαισθητοποίησης για νέους-νέες* (Ελληνικά & Αγγλικά). ΙΕΚΕΠ, Αθήνα: 2000.
- ο Κανταράκη, Μ. (1999). *ΜΕΛΕΤΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΜΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΜΕΝΩΝ ΕΜΠΕΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.
- ο Κανταρτζή, Ε. (1991). *Η εικόνα της γυναίκας, διαχρονική έρευνα των αναγνωστικών βιβλίων του Δημοτικού σχολείου*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- ο Κασσωτάκης, Μ., & Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1992). Ο προσανατολισμός των Ελληνίδων μαθητριών προς τη Μέση Τεχνική Εκπαίδευση. *Εκπαίδευση και Επάγγελμα*, 3(2,3), 159-180.
- ο Κεδράκα, Κ. (2007). *Επαγγελματική Συμβουλευτική για Νέους και Νέες που αναζητούν την πρώτη τους εργασία*. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης-Γραφείο Διασύνδεσης Σπουδών και Σταδιοδρομίας. 2006. Στο: <http://career.duth.gr>
- ο ΚΕΘΙ, (2001). *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*. (Συγγραφική – Μελετητική Ομάδα: Χρ. Αθανασιάδου, Γ. Μιμίκου, Στ. Πετροπούλου). Αθήνα.
- ο Κόκκος Α., & συνεργάτες (2011). *Εκπαίδευση μέσα από τις Τέχνες*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- ο Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1999). *Σχέδιο Diana. Φύλο και Επαγγελματικές Επιλογές. Υλικό για γονείς* (Ελληνικά & Αγγλικά). ΙΕΚΕΠ, Αθήνα: 2000.
- ο Κοφιδά, Ά. (1999). Στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα δύο φύλα στην εκπαίδευση, στην εργασία. Ανάπτυξη εξισορροπητικών μηχανισμών. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 50-51, 171-176.

- ο Μέγα, Γ. (2001). *Η τέχνη στο σχολικό σύστημα ως στοχαστική διεργασία*. Στο: Α. Κόκκος & συνεργάτες, *Εκπαίδευση μέσα από τις Τέχνες*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- ο Παντοίκα, Π., Παπαπάνου, Γ., & Ραβάνης, Κ. (1997). Η διάκριση των δύο φύλων στα σχολικά εγχειρίδια των φυσικών επιστημών: παραδοσιακές και εναλλακτικές προσεγγίσεις. Στο Β. Δεληγιάννη – Κουϊμτζή & Σ. Ζιώγου – Καραστεργίου (1997) (επιμ)., *Φύλο και Σχολική Πράξη*, 331-338. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- ο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1996). Η αναγκαιότητα διατύπωσης μιας θεωρίας επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών. *Η Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 14, 33-34.
- ο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1999). Νέες Δεξιότητες στη Σύγχρονη Αγορά Εργασίας: Νέα Δεδομένα για τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, Εισήγηση στα *Πρακτικά του Β' Ελλαδο-Κυπριακό Συνεδρίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Σπάρτη 22/4/99*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- ο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2003). *Επαγγελματική αξιολόγηση και καθοδήγηση*. Διδακτικές Σημειώσεις για το χειμερινό εξάμηνο 2003-2004. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα ΦΠΨ, Τομέας Ψυχολογίας.
- ο Ταζόγλου, Ε., & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (2012). Έμφυλες διαπραγματεύσεις της ανεργίας. *Ψυχολογία*, 19(2), 175-192.
- ο Τσαούσης, Δ. (1987). *Η κοινωνία του ανθρώπου*. Αθήνα: Gutenberg.
- ο Φάββα, Π., & Τσέλου, Ε. (2006). Καταγραφή των άμεσων επαγγελματικών αναφορών και εικόνων στα βιβλία της γλώσσας στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 76-77, 140-154.
- ο Φραγκουδάκη, Α. (1979). *Τα αναγνωστικά βιβλία του δημοτικού σχολείου*. Αθήνα: Θεμέλιο.
- ο Φρειδερίκου, Α. (1995). «*Η Τζένη πίσω από το τζάμι*». *Αναπαραστάσεις των φύλων στα εγχειρίδια γλωσσικής διδασκαλίας του Δημοτικού Σχολείου*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.