



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**«Η ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΝΕΑΝΙΚΗ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ»**

ΖΩΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΒΑΣΙΟΥ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής &
Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αττάλεω, 2023



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**«Η ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΝΕΑΝΙΚΗ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ»**

ΖΩΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΒΑΣΙΟΥ, Α.Μ.:21050

Επιβλέπων: Βασίλειος Πανάγου, Καθηγητής,
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής &
Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αττάλεω, 2023



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**"THE DIVERSITY OF GENDER IN YOUTH
ENTREPRENEURSHIP AND THE POSITION OF WOMEN IN
GREEK ENTREPRENEURSHIP"**

ZOE- CHRISTINA VASIOU, R.N.:21050

Supervisor: Vasileios Panagou, Professor,
University of Western Attica, Department of Accounting and Finance.

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University
of West Attica in partial fulfilment of the requirements for the degree of M.Sc. in
Public Economics and Policy

Egaleo, Greece, 2023

Οι γυναίκες στο προσκήνιο....!!!



Τίτλος εργασίας

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 05/03/2024

Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΑΔΑ/ΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
	Βασίλειος Πανάγου	Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
	Αικατερίνη Δεδούλη	Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
	Χαρίκλεια Βαβούρα	Επίκουρη Καθηγήτρια Πάντειο Πανεπιστήμιο	

Ψηφιακή Βεβαίωση Εγγράφου

Μπορείτε να ελέγξετε την ισχύ του εγγράφου
σκανάροντας το QR code ή εισάγοντας τον κωδικό
στο docs.gov.gr/validate



Κωδικός εγγράφου: bwfh740b20QnmAa6-U096g

Σελίδα: 1/2

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Βάσιου Ζωή Χριστίνα του Φωτίου, με αριθμό μητρώου 21050 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσιας Οικονομικής & Πολιτικής του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδικτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Δηλούσα

* Όνομα Επώνυμο/Ιδιότητα

Ψηφιακή Υπογραφή

* Ψηφιακή υπογραφή του επιβλέποντος αν έχει ζητηθεί απαγόρευση πρόσβασης στην εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα.

Ψηφιακή Βεβαίωση Εγγράφου

Μπορείτε να ελέγξετε την ισχύ του εγγράφου
σκανάροντας το QR code ή εισάγοντας τον κωδικό
στο docs.gov.gr/validate



Επιβεβαιώνεται το γνήσιο Υπουργείο
Ψηφιακής Διακυβέρνησης / Verified by the Ministry
of Digital Governance, Hellenic Republic
20240315085434+02'00'

Υπογραφή:
ΖΩΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΒΑΣΙΟΥ
Πατρώνυμο: ΦΩΤΙΟΣ
ΑΦΜ: 156928760
Ημ. Υπογραφής: 15/03/2024 08:54:32

Κωδικός εγγράφου: bwfh74θbZ0QnmAa6-U096g

Σελίδα: 2/2

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου κ. Βασίλειο Πανάγου για την επίβλεψη του συγκεκριμένου πονήματος. Στο ίδιο πλαίσιο ευγνωμοσύνης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές και την Διευθύντρια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική», κα. Αλίνα Χύζ, για τη συμβολή τους σε όλη αυτή την ακαδημαϊκή εμπειρία

Επίσης, ευχαριστώ τον καλό φίλο μου Μιχαήλ-Άγγελο Μιχαλόπουλο για την θετική ενέργεια και ενθάρρυνση σε όλη τη διάρκεια της συγγραφής της Διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στον σύζυγό μου και στους γονείς μου για την συνεχή στήριξη και παρότρυνση όλα αυτά τα χρόνια.

ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΝΕΑΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ

Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια, υπάρχει μια αυξανόμενη αναγνώριση της ανάγκης για ισότητα των φύλων και αυξανόμενες ευκαιρίες για τις γυναίκες στην επιχειρηματικότητα παγκοσμίως. Ωστόσο, οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και οι κοινωνικές προσδοκίες μπορούν ακόμα να αποτελούν εμπόδια για τις γυναίκες, ειδικά σε ορισμένους κλάδους ή περιοχές. Η Ελλάδα, όπως και πολλές άλλες χώρες, έχει σημειώσει πρόοδο σε αυτόν τον τομέα, αλλά υπάρχει ακόμη δουλειά που πρέπει να γίνει.

Όσον αφορά τη νεανική επιχειρηματικότητα, οι γυναίκες στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν κοινές και μοναδικές προκλήσεις. Οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και οι πολιτιστικές προσδοκίες μπορούν να περιορίσουν την πρόσβαση των γυναικών σε επιχειρηματικές ευκαιρίες. Οι προσδοκίες που σχετίζονται με τον γάμο, τη μητρότητα και τις ευθύνες φροντίδας μπορεί να εμποδίσουν την ικανότητα των γυναικών να ξεκινήσουν και να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους.

Επιπλέον, σκοπός της μελέτης αυτής είναι η ανάδειξη των ωφελειών που προκύπτουν από την ενίσχυση της νεανικής και γυναικείας επιχειρηματικότητας στην ελληνική οικονομία. Συγκεκριμένα, η σημαντικότητα αυτού του θέματος στηρίζεται, στα μέτρα που λαμβάνει η ελληνική πολιτεία για την προώθηση της ποικιλομορφίας των φύλων στην επιχειρηματικότητα και την ιδιοκτησία επιχειρήσεων, με πρωτοβουλίες όπως η προσφορά ειδικής χρηματοδότησης σε γυναίκες επιχειρηματίες και η παροχή καθοδήγησης και πόρων σε επιχειρήσεις υπό τις γυναίκες.

Τέλος, από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι η νεανική επιχειρηματικότητα χρειάζεται αύξηση της συμμετοχής των γυναικών, εκπαίδευση και υποστήριξη και διαφοροποίηση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Σημαντικοί Όροι: ισότητα φύλων, επιχειρηματικότητα, γυναικεία επιχειρηματικότητα, νεανική επιχειρηματικότητα, ελληνική οικονομία

THE DIVERSITY OF GENDER IN YOUTH ENTREPRENEURSHIP AND THE POSITION OF WOMEN IN GREEK ENTREPRENEURSHIP

Abstract

In recent years, there has been an increasing recognition of the need for gender equality and growing opportunities for women in entrepreneurship worldwide. However, traditional gender roles and societal expectations can still pose obstacles for women, especially in certain industries or regions. Greece, like many other countries, has made progress in this area, but there is still work to be done.

Regarding young entrepreneurship, women in Greece face common and unique challenges. Traditional gender roles and cultural expectations can limit women's access to entrepreneurial opportunities. Expectations related to marriage, motherhood, and caregiving responsibilities can hinder women's ability to start and grow their businesses.

Furthermore, the purpose of this study is to highlight the benefits of promoting youth and women's entrepreneurship in the Greek economy. Specifically, the importance of this issue is supported by measures taken by the Greek government to promote gender diversity in entrepreneurship and business ownership, such as offering special financing to women entrepreneurs and providing guidance and resources to businesses led by women.

Finally, the research results indicate that youth entrepreneurship needs increased participation of women, education, support, and diversification of the entrepreneurial environment.

Keywords: gender equality, entrepreneurship, women's entrepreneurship, young entrepreneurship, Greek economy

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	ix
Περίληψη	xi
Abstract.....	xiii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1 Η ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΝΕΑΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	3
1.1 Εισαγωγή	3
1.2 Η Ποικιλομορφία του Φύλου	4
1.3 Η Νεανική Επιχειρηματικότητα	4
1.4 Η Ποικιλομορφία του Φύλου στην Νεανική Επιχειρηματικότητα.....	5
2 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	6
2.1 Η προώθηση της ισότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα.....	6
2.2 Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα	7
2.3 Τα έμφυλα στερεότυπα που περιορίζουν την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.....	8
2.4 Τα δομικά και θεσμικά εμπόδια που εμποδίζουν τις γυναίκες να γίνουν επιτυχημένες επιχειρηματίες στην Ελλάδα.....	8
2.5 Ο ρόλος των ανδρών συμμάχων στην προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα	9
2.6 Μελέτες περιπτώσεων επιτυχημένων πρωτοβουλιών για την ποικιλομορφία των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα	11
2.7 Το μέλλον της διαφορετικότητας των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα και τις ελληνικές επιχειρήσεις.....	12
3 Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	14
3.1 Οι στρατηγικές για την ενδυνάμωση των γυναικών στην επιχειρηματικότητα	14
3.2 Οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα	15
3.3 Η πρόσβαση σε πόρους και κατάρτιση για γυναίκες επιχειρηματίες.....	16
3.4 Η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας	17
3.5 Τα πιθανά οφέλη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.....	19
3.6 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα και η συμβολή της στην οικονομική ανάπτυξη	20

3.7	Τα κοινωνικά και πολιτιστικά οφέλη από την ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	21
4	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	23
4.1	Σκοπός της Εργασίας.....	23
4.2	Διατύπωση του Προβλήματος.....	23
4.3	Συλλογή δεδομένων.....	24
4.4	Ερευνητικό Εργαλείο.....	24
4.5	Ανάλυση δεδομένων.....	25
4.5.1	Περιγραφική Στατιστική.....	25
4.5.2	Επαγωγική Στατιστική.....	66
5	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	90
6	ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ....	92
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	94
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	97

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Καθώς ο τομέας της νεανικής επιχειρηματικότητας γίνεται ολοένα και πιο δημοφιλής στην Ελλάδα, υπάρχει σημαντική ανάγκη να εξεταστεί ο ρόλος των γυναικών στον τομέα. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις ελληνικές επιχειρήσεις, ενώ όταν η ποικιλομορφία των φύλων αγκαλιάζεται στο χώρο εργασίας, μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της δημιουργικότητας, της παραγωγικότητας και της καινοτομίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τον νεανικό πληθυσμό, όπου η ύπαρξη ενός πιο διαφορετικού μείγματος φωνών και προοπτικών μπορεί να προωθήσει περαιτέρω την ανάπτυξη νέων και καινοτόμων ιδεών.

Ωστόσο, παρά τα πιθανά οφέλη της διαφορετικότητας των φύλων, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σημαντικά στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Υπάρχουν αρκετοί λόγοι πίσω από την υποεκπροσώπηση των γυναικών στην ελληνική επιχείρηση. Ένας από αυτούς είναι οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων που επικρατούν στην ελληνική κοινωνία, όπου οι γυναίκες αναμένεται να δώσουν προτεραιότητα στις οικογενειακές τους ευθύνες έναντι της καριέρας τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα συχνά οι γυναίκες να μην μπορούν να αφιερώσουν τόσο χρόνο και ενέργεια στις επιχειρήσεις τους όσο οι άνδρες.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν συχνά δυσκολίες στην πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους, όπως επιχειρηματικά κεφάλαια, δάνεια και άλλες μορφές χρηματοδότησης. Αυτή η έλλειψη πρόσβασης μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των μεροληψιών του φύλου στον χρηματοπιστωτικό κλάδο και των περιορισμένων δικτύων.

Επιπλέον, η έλλειψη ευκαιριών καθοδήγησης και δικτύωσης για τις γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα συμβάλλει επίσης στην υποεκπροσώπηση τους στο πεδίο. Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων και την προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα, έχουν ξεκινήσει διάφορες πρωτοβουλίες στην Ελλάδα. Μια τέτοια πρωτοβουλία είναι το Δίκτυο Γυναικείας Επιχειρηματικότητας (WEN), το οποίο στοχεύει να ενδυναμώσει και να υποστηρίξει τις γυναίκες επιχειρηματίες παρέχοντάς τους πρόσβαση σε πόρους, δίκτυα και προγράμματα κατάρτισης. Αυτό το δίκτυο παρέχει επίσης μια πλατφόρμα για τις γυναίκες επιχειρηματίες να συνδεθούν με μέντορες και άλλες επιτυχημένες γυναίκες επιχειρηματίες, επιτρέποντάς τους να μάθουν από τις εμπειρίες τους και να αποκτήσουν πολύτιμες γνώσεις για τον επιχειρηματικό κόσμο.

Εντούτοις, καταβάλλονται επιπλέον προσπάθειες για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων και την προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα. Εμφανίζονται οργανώσεις και πρωτοβουλίες που επικεντρώνονται στην ενδυνάμωση των γυναικών επιχειρηματιών, στην παροχή προγραμμάτων κατάρτισης και καθοδήγησης και στην υποστήριξη αλλαγών πολιτικής. Επιπλέον, υπάρχει μια αυξανόμενη συνειδητοποίηση των οικονομικών οφελών που προκύπτουν από την ποικιλομορφία και την ένταξη των φύλων, γεγονός που ενθαρρύνει την ανάπτυξη ενός πιο υποστηρικτικού περιβάλλοντος για τις γυναίκες στις επιχειρήσεις.

Ειδικότερα, η ελληνική κυβέρνηση έχει επίσης αναγνωρίσει τη σημασία της προώθησης της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα και έχει ξεκινήσει διάφορες πρωτοβουλίες για την υποστήριξη των γυναικών επιχειρηματιών. Μερικές από αυτές τις πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν ευκαιρίες χρηματοδότησης, προγράμματα καθοδήγησης και εργαστήρια κατάρτισης.

Τέλος, ένας άλλος παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στις ελληνικές επιχειρήσεις είναι η έλλειψη προτύπων στα οποία μπορούν να αναζητήσουν οι γυναίκες. Η έλλειψη εκπροσώπησης σε ηγετικές θέσεις και τα μέσα ενημέρωσης μπορούν να δυσκολέψουν τις γυναίκες να οραματιστούν τον εαυτό τους ως επιτυχημένους επιχειρηματίες. Για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, είναι σημαντικό να αναδειχθούν τα επιτεύγματα επιτυχημένων γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα.

1 Η ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΝΕΑΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

1.1 Εισαγωγή

Η εξέταση της ποικιλομορφίας των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση του τρέχοντος τοπίου των επιχειρήσεων και τον εντοπισμό περιοχών προς βελτίωση. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα λαμβάνει διάφορες μορφές σε ένα ευρύ φάσμα βιομηχανιών και αποτελεί σημαντικό παράγοντα στη σημερινή οικονομία. Επιπλέον, η θέση των γυναικών στην επιστήμη, την έρευνα και την καινοτομία βελτιώνεται όταν οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής αντιμετωπίζουν ενεργά τις ανισότητες μεταξύ των φύλων. Μελετώντας την ποικιλομορφία των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να προσδιορίσουν στρατηγικές για την προώθηση της ενσωμάτωσης και την ενδυνάμωση των γυναικών να συνεισφέρουν σημαντικά στον επιχειρηματικό κόσμο.

Τα στατιστικά δεδομένα αποκαλύπτουν ότι η ποικιλομορφία των φύλων στην επιχειρηματικότητα των νέων παραμένει ένας τομέας που χρήζει βελτίωσης. Για παράδειγμα, μια πρόσφατη μελέτη¹ έδειξε ότι, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα έχει αυξηθεί σε ορισμένες χώρες, παραμένει σχετικά χαμηλή κατά μέσο όρο.

Μερικοί παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτήν την ανισότητα περιλαμβάνουν: τις οικογενειακές υποχρεώσεις που δημιουργούν σχέση εξάρτησης με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα², τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη, όπως η έλλειψη πρόσβασης σε χρηματοδότηση και δίκτυα, τα στερεότυπα των φύλων και προκλήσεις ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής³ και ένα λιγότερο ευνοϊκό επιχειρηματικό περιβάλλον⁴ για τις γυναίκες σε ορισμένες χώρες. Αυτές οι στατιστικές υπογραμμίζουν τη σημασία της αντιμετώπισης της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα των νέων για την προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλα τα άτομα.

¹ (Γυναικείο Επιχειρείν 2023, 2023). <https://www.grant-thornton.gr/insights/ibr/women-in-business-2023/>

² (Η γυναίκα στον επιχειρηματικό κόσμο, 2023). <https://thetotalbusiness.com/2023/11/19/ginkgo-epixirimatiko-kosmo/>

³ (ΕΚΘΕΣΗ σχετικά με την επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών μέσω της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης, 2022). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0096_EL.html

⁴ (Ερη Τόκα: Ενισχύεται η γυναικεία επιχειρηματικότητα αλλά τα εμπόδια παραμένουν, 2023). <https://www.liberal.gr/synteyxeis/eri-toka-gynaikeia-epiheirimatikotita>

Επίσης, διάφοροι παράγοντες⁵ συμβάλλουν στην έλλειψη ποικιλομορφίας των φύλων στην επιχειρηματικότητα, και είναι απαραίτητο να αντιμετωπιστούν αυτά τα ζητήματα για την προώθηση της ένταξης στον επιχειρηματικό κόσμο. Για παράδειγμα, η πλευρά της προσφοράς μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων, καθώς οι εταιρείες που συμμορφώνονται με το ESG⁶ μπορούν να προσελκύσουν γυναίκες CEO.

Επιπρόσθετα, επιτυχημένες γυναίκες στις επιχειρήσεις⁷, όπως αυτές των Μελών του Ελληνικού, μπορούν να λειτουργήσουν ως πρότυπα και μέντορες για τις επίδοξες γυναίκες επιχειρηματίες. Εστιάζοντας στην αύξηση της διαφορετικότητας σε επίπεδο ανώτατων διευθυντικών στελεχών και ενισχύοντας ένα υποστηρικτικό περιβάλλον για τις γυναίκες στις επιχειρήσεις, οι εταιρείες μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα.

1.2 Η Ποικιλομορφία του Φύλου

Η ποικιλομορφία του φύλου αναφέρεται στην εκπροσώπηση και τη συμπερίληψη ατόμων από διαφορετικά φύλα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο, όπως χώρους εργασίας, εκπαιδευτικά ιδρύματα ή κοινωνικές ομάδες. Δίνει έμφαση στην αναγνώριση και αποδοχή ενός φάσματος ταυτοτήτων φύλου πέρα από την παραδοσιακή δυαδική κατανόηση του άνδρα και της γυναίκας. Η ποικιλομορφία των φύλων αναγνωρίζει ότι τα άτομα μπορούν να ταυτιστούν ως διεμφυλικά, μη δυαδικά, ή άλλες ταυτότητες φύλου και ότι αυτές οι ταυτότητες πρέπει να γίνονται σεβαστές και να εκτιμώνται. (Catalyst, 2021)

Προωθεί τις ίσες ευκαιρίες, τη δίκαιη μεταχείριση και την άρση των φραγμών και των προκαταλήψεων που περιορίζουν τα άτομα με βάση το φύλο τους. Η επίτευξη της ποικιλομορφίας των φύλων προωθεί μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς και ισότητα, όπου όλα τα άτομα μπορούν να ευδοκιμήσουν και να συνεισφέρουν τις μοναδικές προοπτικές και τα ταλέντα τους. (Unesco, 1974)

1.3 Η Νεανική Επιχειρηματικότητα

Η νεανική επιχειρηματικότητα αναφέρεται στην ενεργό δέσμευση νέων ατόμων σε επιχειρηματικές δραστηριότητες, που περιλαμβάνει τη διαδικασία εντοπισμού, δημιουργίας και επιδίωξης ευκαιριών για την ανάπτυξη καινοτόμων επιχειρηματικών εγχειρημάτων ή

⁵ (Γυναικείο Επιχειρείν 2023, 2023). <https://www.grant-thornton.gr/insights/ibr/women-in-business-2023/>

⁶ (Η Διαφορετικότητα των Φύλων επηρεάζει τον Κίνδυνο της Επιχείρησης;, 2021). <https://www.ot.gr/2021/09/21/academia/i-diaforetikotita-ton-fylon-epireazei-ton-kindyno-tis-epixeirisis/>

⁷ (Alpha Bank: Στηρίζει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα., 2022). <https://startupper.gr/news/96039/alpha-bank-stirizei-ti-gynaikeia-epicheirimatikotita/>

κοινωνικών επιχειρήσεων. Περιλαμβάνει νέους που αναλαμβάνουν το ρόλο των επιχειρηματιών, χρησιμοποιώντας τη δημιουργικότητα, το πάθος και τις δεξιότητές τους στην επίλυση προβλημάτων για να ξεκινήσουν και να διαχειριστούν τις δικές τους επιχειρήσεις. (Duvall-Couetil, 2011)

Τα προγράμματα και οι πρωτοβουλίες νεανικής επιχειρηματικότητας στοχεύουν να παρέχουν στους νέους τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες, πόρους και υποστήριξη για να καλλιεργήσουν μια επιχειρηματική νοοτροπία και να ευδοκιμήσουν ως ιδιοκτήτες επιχειρήσεων. (Shapiro & Sokol, 1982)

1.4 Η Ποικιλομορφία του Φύλου στην Νεανική Επιχειρηματικότητα

Η ποικιλομορφία του φύλου στη νεανική επιχειρηματικότητα είναι ένα σημαντικό και εξελισσόμενο θέμα. Αναφέρεται στην εκπροσώπηση και εμπλοκή ατόμων διαφορετικών φύλων στον τομέα της επιχειρηματικότητας μεταξύ των νέων. Τα τελευταία χρόνια, υπάρχει μια αυξανόμενη αναγνώριση της ανάγκης προώθησης της ισότητας των φύλων και της ένταξης σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικότητας.

Ορισμένα βασικά σημεία που σχετίζονται με τη διαφορετικότητα των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα είναι, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων, όπου ιστορικά, η επιχειρηματικότητα κυριαρχείται κυρίως από άντρες, με λιγότερες ευκαιρίες και υποστήριξη για γυναίκες και μη δυαδικά άτομα. Αυτό το χάσμα μεταξύ των φύλων έχει προκύψει από διάφορους παράγοντες όπως τα κοινωνικά πρότυπα, οι πολιτισμικές προκαταλήψεις, η περιορισμένη πρόσβαση σε πόρους και η έλλειψη προτύπων. (Catalyst, 2021)

Επιπλέον, η αύξηση της συμμετοχής όλων των φύλων αποτελεί συνεχή προσπάθεια για να ενθαρρυνθούν και να ενδυναμωθούν περισσότεροι νέοι όλων των φύλων να επιδιώξουν την επιχειρηματικότητα. Οργανισμοί, εκπαιδευτικά ιδρύματα και κυβερνήσεις εφαρμόζουν πρωτοβουλίες και προγράμματα που στοχεύουν στην προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς που προωθεί τις ίσες ευκαιρίες για τους επίδοξους νέους επιχειρηματίες.

Εντούτοις, βασικό ρόλος έχει η εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, η εκπαίδευση διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση των στάσεων και των φιλοδοξιών των νέων επιχειρηματιών. Με την προώθηση της εκπαίδευσης για την επιχειρηματικότητα που είναι προσβάσιμη σε όλα τα φύλα, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα μπορούν να βοηθήσουν στην εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου, να παρέχουν κατάρτιση σε δεξιότητες και να ενθαρρύνουν μια επιχειρηματική νοοτροπία μεταξύ των νέων. (Duvall-Couetil, 2011)

Επίσης, αναγκαία είναι η καθοδήγηση και η υποστήριξη. Αναλυτικότερα, τα προγράμματα καθοδήγησης και τα δίκτυα υποστήριξης είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα των νέων. Οι μέντορες μπορούν να παρέχουν καθοδήγηση, συμβουλές και υποστήριξη σε επίδοξους νέους επιχειρηματίες, βοηθώντας τους να ξεπεράσουν τις προκλήσεις και να δημιουργήσουν τα δίκτυά τους. Η ενθάρρυνση επιτυχημένων επιχειρηματιών όλων των φύλων να λειτουργήσουν ως μέντορες μπορεί να προσφέρει διαφορετικές προοπτικές και να εμπνεύσει την επόμενη γενιά.

Ακόμη, βασική προϋπόθεση είναι η πρόσβαση σε πόρους. Ειδικότερα, η ίση πρόσβαση σε πόρους όπως χρηματοδότηση, δίκτυα και επιχειρηματικές ευκαιρίες είναι ζωτικής σημασίας για την εξισορρόπηση των όρων ανταγωνισμού στην επιχειρηματικότητα των νέων. Καταβάλλονται προσπάθειες για την αντιμετώπιση των φραγμών που αντιμετωπίζουν τα υποεκπροσωπούμενα φύλα, συμπεριλαμβανομένης της διευκόλυνσης της πρόσβασης στο κεφάλαιο, της δημιουργίας πλατφορμών δικτύωσης και της προώθησης πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς. (Duval-Couetil, 2011)

Τέλος, η προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα των νέων είναι απαραίτητη για την προώθηση της καινοτομίας, της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής προόδου. Αντιμετωπίζοντας τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, δημιουργώντας ίσες ευκαιρίες και υποστηρίζοντας τους επίδοξους νέους επιχειρηματίες όλων των φύλων, μπορούμε να οικοδομήσουμε ένα πιο περιεκτικό και ζωντανό επιχειρηματικό τοπίο.

2 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

2.1 Η προώθηση της ισότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα

Οι νέοι μπορούν να έχουν σημαντική επιρροή στην προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα της επιχειρηματικότητας. Συγκεκριμένα, η εστίαση στην ισορροπία των φύλων κατά την πρόσληψη συμβούλων μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην ενθάρρυνση περισσότερων ανδρών και γυναικών να ακολουθήσουν μια επιχειρηματική σταδιοδρομία (Hägg et al., 2022). Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων σε έναν παραδοσιακά ανδροκρατούμενο τομέα, όπως η επιχειρηματικότητα, δεν είναι επωφελής μόνο για τις φοιτήτριες αλλά και για τους άνδρες φοιτητές (Hägg et al., 2022).

Η προώθηση της ισορροπίας των φύλων στην εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα είναι απαραίτητη, καθώς η στρατολόγηση περισσότερων γυναικών από μόνη της μπορεί να μην είναι αρκετή για να μετατοπίσει τον ανδρικό κανόνα κυριαρχίας σε αυτόν τον τομέα (Hägg et al., 2022). Είναι επίσης σημαντικό να ληφθούν υπόψη άλλοι παράγοντες όπως το μέγεθος της τάξης, το υπόβαθρο των μαθητών και οι παιδαγωγικές προσεγγίσεις (Hägg et al., 2022). Όλα αυτά μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο στον καθορισμό του ποιοι μαθητές θα συμπεριφέρονται σε νεοφυείς επιχειρήσεις μετά την αποφοίτησή τους (Hägg et al., 2022).

Συμπερασματικά, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί η σημασία της ισορροπίας των φύλων όταν συζητάμε για την επιχειρηματικότητα, καθώς πρόκειται για ένα σε μεγάλο βαθμό και ιστορικά ανδροκρατούμενο φαινόμενο (Hägg et al., 2022).

2.2 Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα

Παρά το γεγονός ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα βρίσκεται σε άνοδο στην Ελλάδα, υπάρχει ακόμη πολύς δρόμος για να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων στον επιχειρηματικό κόσμο. Το 2012, μόνο το 30% περίπου του συνόλου των επιχειρηματιών στην Ελλάδα ήταν γυναίκες σε σύγκριση με 31% στην ΕΕ-28, και ο αριθμός αυτός μειώνεται από το 2008 (Pappas et al., 2018). Οι περισσότεροι από αυτούς ήταν ατομικοί επιχειρηματίες.

Υπάρχουν διάφορα κοινωνικο-πολιτιστικά και οικονομικά εμπόδια που στέκονται εμπόδιο στη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, όπως η έλλειψη πρόσβασης σε δίκτυα πληροφοριών και κεφαλαίων (Pappas et al., 2018). Επιπλέον, μόνο το 11% των Ελλήνων γυναικών επιχειρηματιών εργάζονταν με μερική απασχόληση στην επιχείρησή τους, το οποίο ήταν σημαντικά χαμηλότερο σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 30% (Pappas et al., 2018). Η πλειοψηφία των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα εργάζονταν με πλήρη απασχόληση και ο αριθμός των γυναικών που απασχολούσαν προσωπικό μειώθηκε κατά 16% (Pappas et al., 2018).

Αυτό δείχνει ότι υπάρχει έλλειψη υποστήριξης για τις γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα και αυτό είναι κάτι που πρέπει να αντιμετωπιστεί προκειμένου να προωθηθεί η ισότητα των φύλων στον επιχειρηματικό κόσμο.

2.3 Τα έμφυλα στερεότυπα που περιορίζουν την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

Τα έμφυλα στερεότυπα παραμένουν ένα από τα πιο σημαντικά εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα (Apergis & Pekka-Economou, 2010). Αυτά τα στερεότυπα διαιωνίζονται από τους παραδοσιακούς οικογενειακούς ρόλους και τον άκαμπτο καταμερισμό της εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών (Apergis & Pekka-Economou, 2010).

Ειδικότερα, οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων τοποθετούν τις γυναίκες επιχειρηματίες σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την πρόσβαση σε δίκτυα πληροφοριών και κεφαλαίων (Apergis & Pekka-Economou, 2010). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε δυσκολίες πρόσβασης σε πόρους και ευκαιρίες, γεγονός που μπορεί να περιορίσει την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα (Apergis & Pekka-Economou, 2010).

Επιπλέον, τα στερεότυπα φύλου μπορεί επίσης να οδηγήσουν σε έλλειψη πρόσβασης σε μέντορες και πρότυπα, καθώς και σε έλλειψη ενθάρρυνσης από τα μέλη της οικογένειας (Apergis & Pekka-Economou, 2010). Αυτοί οι παράγοντες μπορούν όλοι να συμβάλουν στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα που περιορίζεται από τα στερεότυπα του φύλου (Apergis & Pekka-Economou, 2010).

Τέλος, οι γυναίκες στην Ελλάδα είναι πιο πιθανό να απασχολούνται σε θέσεις μερικής απασχόλησης από τους άνδρες συναδέλφους τους (Apergis & Pekka-Economou, 2010). Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες μπορεί να μην έχουν αρκετό χρόνο για να αναπτύξουν την επιχείρησή τους και αυτό μπορεί να περιορίσει περαιτέρω την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα (Apergis & Pekka-Economou, 2010).

2.4 Τα δομικά και θεσμικά εμπόδια που εμποδίζουν τις γυναίκες να γίνουν επιτυχημένες επιχειρηματίες στην Ελλάδα

Οι γυναίκες στην Ελλάδα συχνά εμποδίζονται να συμμετέχουν στην οικονομία λόγω δομικών και θεσμικών φραγμών (Kamberidou, 2013). Αυτό συμβαίνει παρά το γεγονός ότι όταν οι γυναίκες περιλαμβάνονται στο εργατικό δυναμικό, οι επιχειρήσεις έχουν συχνά υψηλότερα ποσοστά επιτυχίας (Kamberidou, 2013).

Επιπλέον, οι σύγχρονες κοινωνίες έχουν ένα δυναμικό ταλέντων 50% γυναικών, ωστόσο μόνο ένα μικρό μέρος του χρησιμοποιείται (Kamberidou, 2013). Αυτό οφείλεται στην έλλειψη συνεργασίας, η οποία είναι απαραίτητη για την επιχειρηματικότητα (Kamberidou, 2013). Έτσι,

οι γυναίκες θεωρούνται συχνά ως «υποχρέωση» όταν πρόκειται για επιχειρηματικές επενδύσεις, καθώς είναι πιο πιθανό να πάρουν άδεια μητρότητας (Kamberidou, 2013).

Επίσης, υπάρχει έλλειψη υποστηρικτικών υποδομών στην Ελλάδα που θα μπορούσαν να διευκολύνουν την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Kamberidou, 2013). Ακόμη και εκείνες οι γυναίκες που έχουν υψηλά κίνητρα και διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και πόρους για να γίνουν επιτυχημένες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν δομικά και θεσμικά εμπόδια που τις εμποδίζουν να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους (Kamberidou, 2013).

Κατά συνέπεια, η Ελλάδα χάνει τις τεράστιες δυνατότητες του γυναικείου εργατικού δυναμικού της, ενώ η χώρα υποφέρει επίσης από υψηλότερο ποσοστό ανεργίας (Kamberidou, 2013).

2.5 Ο ρόλος των ανδρών συμμάχων στην προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα

Ο προσανατολισμός και η δικτύωση διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα. Η Ελληνική Τράπεζα Ανάπτυξης-HDB⁸, για παράδειγμα, υποστηρίζει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα μέσω στοχευμένων προγραμμάτων που διευκολύνουν την πρόσβαση σε χρηματοδότηση, ευκαιρίες δικτύωσης και υπηρεσίες επιχειρηματικής ανάπτυξης. Αυτά τα προγράμματα⁹ στοχεύουν να ενδυναμώσουν τις γυναίκες επιχειρηματίες και να τις ενθαρρύνουν να συνεχίσουν τις επιχειρηματικές τους ιδέες σε διάφορους κλάδους.

Επιπλέον, οι πρωτοβουλίες¹⁰ καθοδήγησης που συνδέουν έμπειρους επιχειρηματίες με επίδοξους επιχειρηματίες συμβάλλουν στην ενίσχυση ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος, επιτρέποντας στις γυναίκες να λαμβάνουν πολύτιμες συμβουλές και καθοδήγηση καθώς αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις της επιχειρηματικότητας.

Η ενθάρρυνση των γυναικών να επιδιώξουν την επιχειρηματικότητα είναι μια άλλη κρίσιμη πτυχή της προώθησης της διαφορετικότητας των φύλων σε αυτόν τον τομέα. Αρκετές τάσεις σηματοδοτούν πρόοδο σε αυτόν τον τομέα, συμπεριλαμβανομένου του αυξανόμενου αριθμού

⁸ (Στόχος της HDB η δημιουργία Ταμείου Μικροχρηματοδότησης για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα., 2023). <https://hdb.gr/g-zavvos-stochos-tis-hdb-dimiourgia-tamiou-mikro/>

⁹ (ΕΚΘΕΣΗ σχετικά με τους εξωτερικούς παράγοντες που αποτελούν εμπόδιο στη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη., 2015) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0369_EL.html

¹⁰ (Γυναικείο Επιχειρείν 2023, 2023). <https://www.grant-thornton.gr/insights/ibr/women-in-business-2023/>

γυναικών στην αγορά εργασίας και της ανέλιξής τους σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις¹¹. Η θέση των γυναικών στην επιστήμη, την έρευνα και την καινοτομία βελτιώνεται επίσης όταν οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής δίνουν προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων και εφαρμόζουν υποστηρικτικά μέτρα¹². Ωστόσο, είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν τα στερεότυπα σχετικά με τις επιχειρηματικές ικανότητες των γυναικών και των ανδρών, καθώς αυτές οι ξεπερασμένες πεποιθήσεις μπορούν να εμποδίσουν την ανάδειξη των ταλέντων των γυναικών⁹. Προκαλώντας αυτά τα στερεότυπα και καλλιεργώντας μια κουλτούρα που εκτιμά τη διαφορετικότητα και την ένταξη, η κοινωνία μπορεί να δημιουργήσει περισσότερες ευκαιρίες για τις γυναίκες να διαπρέψουν στην επιχειρηματικότητα¹³.

Η δημιουργία ενός υποστηρικτικού και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλοντος είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα. Ο Βασίλης Καζάς, Διευθύνων Σύμβουλος της Grant Thornton στην Ελλάδα, τονίζει τη σημασία των ομάδων διαχείρισης που δίνουν προτεραιότητα στη συμπερίληψη⁵.

Τα τελευταία ευρήματα από την έκθεση Women in Business δείχνουν ότι οι χώρες με πιο ευνοϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων τείνουν να είναι πιο «φιλικές» προς τις γυναίκες επιχειρηματίες⁴. Μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς που αναδεικνύει διαφορετικά ταλέντα και δημιουργεί ίσες ευκαιρίες τόσο για άνδρες όσο και για γυναίκες είναι απαραίτητη για την προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα¹⁴. Με την υιοθέτηση σύγχρονων προσεγγίσεων για τη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη και τις ίσες ευκαιρίες, οι επιχειρήσεις μπορούν να συμβάλουν σε ένα πιο βιώσιμο περιβάλλον που αναγνωρίζει τον ζωτικό ρόλο που διαδραματίζουν οι γυναίκες στην οικονομική ανάπτυξη¹⁵.

¹¹ (Στρατηγική για την ισότητα των φύλων: Με στόχο μια Ένωση ισότητας, 2020). https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_20_358

¹² (Το ΕΚΤ ενισχύει τη θέση των γυναικών στην Έρευνα & Ανάπτυξη, 2021). www.ekt.gr/el/press-releases/25609

¹³ (Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών., 2023). <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/el/sheet/59/equality-between-men-and-women>

¹⁴ (Ισότητα: Η θέση των γυναικών στις ελληνικές επιχειρήσεις, 2023). <https://www.ot.gr/2023/07/06/oikonomia/isotita-i-thesi-ton-gynaikon-stis-ellinikes-epixeiriseis/>

¹⁵ (Ανάγκη ενίσχυσης της θέσης των Γυναικών και προώθησης της Ισότητας των Φύλων στη βιομηχανική ανάπτυξη, 2016). <https://isotita.gr/%CE%B1%CE%BD%CE%AC%CE%B3%CE%BA%CE%B7-%CE%B5%CE%BD%CE%AF%CF%83%CF%87%CF%85%CF%83%CE%B7%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B8%CE%AD%CF%83%CE%B7%CF%82-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA/>

2.6 Μελέτες περιπτώσεων επιτυχημένων πρωτοβουλιών για την ποικιλομορφία των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα

Η σημασία της διαφορετικότητας των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα δεν μπορεί να υπερεκτιμηθεί, καθώς προωθεί την καινοτομία, τη δημιουργικότητα και την ένταξη στον επιχειρηματικό κόσμο. Τα τελευταία χρόνια, υπήρξε στρατηγική δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε διάφορους τομείς της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικότητας¹¹. Αυτή η δέσμευση αποσκοπεί στη δημιουργία ενός κόσμου όπου τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες θα μπορούν ελεύθερα να επιδιώξουν τις επιχειρηματικές τους φιλοδοξίες, ανεξάρτητα από το φύλο τους¹¹. Ένα αξιοσημείωτο παράδειγμα αυτής της δέσμευσης στην πράξη είναι η έννοια της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, η οποία περιλαμβάνει την ενσωμάτωση των προοπτικών τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών σε όλες τις πτυχές ενός έργου ή μιας πρωτοβουλίας¹³. Αναγνωρίζοντας τα μοναδικά ταλέντα και δεξιότητες που φέρνει κάθε φύλο στο τραπέζι, γίνεται σαφές ότι η διαφορετικότητα των φύλων είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία και τη ζωτικότητα της νεανικής επιχειρηματικότητας.

Για την αποτελεσματική προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα, είναι απαραίτητο να εμπλέκονται άντρες σύμμαχοι στη διαδικασία. Οι άνδρες μπορούν να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο στην προάσπιση της ισότητας των φύλων, καθώς η υποστήριξή τους και η συνηγορία τους μπορούν να βοηθήσουν στην εξάλειψη των συστημικών φραγμών που εμποδίζουν την πρόοδο των γυναικών στον επιχειρηματικό κόσμο¹¹. Ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας να εφαρμοστούν στρατηγικές που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των ανδρών ως συμμάχων στην προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων. Για παράδειγμα, επιχειρήσεις όπως η Alpha Bank στην Ελλάδα έχουν θέσει ως αποστολή τους την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στον χώρο εργασίας και τις επιχειρήσεις, αναδεικνύοντας τη σημασία των ανδρών συμμάχων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων⁷.

Μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορες στρατηγικές για τη συμμετοχή ανδρών συμμάχων στην προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα των νέων. Αυτές οι στρατηγικές περιλαμβάνουν:

- ✓ Ευαισθητοποίηση σχετικά με τα οφέλη της διαφορετικότητας των φύλων και την ανάγκη για άντρες συμμάχους να υποστηρίζουν τις γυναίκες επιχειρηματίες¹¹.

- ✓ Παροχή ευκαιριών κατάρτισης και ανάπτυξης στους άνδρες ώστε να κατανοήσουν καλύτερα και να ξεπεράσουν τις ασυνείδητες προκαταλήψεις τους και να συμβάλουν σε ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς¹¹.
- ✓ Καθιέρωση προγραμμάτων καθοδήγησης που συνδυάζουν έμπειρους άνδρες επιχειρηματίες με επίδοξες γυναίκες επιχειρηματίες για την προώθηση της ανταλλαγής γνώσεων και της υποστήριξης¹⁶.
- ✓ Ενθάρρυνση των ανδρών επιχειρηματιών να επενδύσουν και να στηρίζουν τις επιχειρήσεις υπό τις γυναίκες, συμβάλλοντας έτσι στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά την πρόσβαση σε κεφάλαια και πόρους¹².

Τέλος, εφαρμόζοντας αυτές τις στρατηγικές, οι άνδρες σύμμαχοι μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων και να βοηθήσουν στη δημιουργία ενός πιο περιεκτικού και καινοτόμου επιχειρηματικού τοπίου για όλους τους επίδοξους επιχειρηματίες.

2.7 Το μέλλον της διαφορετικότητας των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα και τις ελληνικές επιχειρήσεις

Η προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα και τις ελληνικές επιχειρήσεις έχει υποστηριχθεί από διάφορα επιτυχημένα προγράμματα και πρωτοβουλίες που εστιάζουν στη συμπερίληψη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και στην υιοθέτηση ειδικών μέτρων για την προώθηση των γυναικών¹¹.

Για παράδειγμα, η Alpha Bank πρωτοστατεί στην προώθηση των ίσων ευκαιριών και στην ενίσχυση της θέσης του γυναικείου φύλου στον χώρο εργασίας και στις επιχειρήσεις⁷. Επιπλέον, το σχέδιο δράσης για το φύλο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (GAP III) περιλαμβάνει μια τολμηρή και λειτουργική ατζέντα για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικότητας¹⁷.

Ο αντίκτυπος αυτών των πρωτοβουλιών στη νεανική επιχειρηματικότητα ήταν σημαντικός, καθώς συμβάλλουν στην αυξημένη παρουσία των γυναικών σε διάφορους κλάδους και

¹⁶(Γυναίκες στην έρευνα και καινοτομία: Διαχρονική υποεκπροσώπηση παρά τα βήματα προόδου, 2023). <https://metrics.ekt.gr/women-rd/articles>

¹⁷ (Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας 2021, 2021). <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/priorities/pagkosmia-imera-tis-gunaikas-2021>

ηγετικούς ρόλους¹⁰. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα λαμβάνει πολλές μορφές σε ένα ευρύ φάσμα τομέων και διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη σημερινή οικονομία. Η θέση των γυναικών στην επιστήμη, την έρευνα και την καινοτομία βελτιώνεται όταν οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής εφαρμόζουν πρωτοβουλίες που προάγουν την ποικιλομορφία των φύλων και υποστηρίζουν τους νέους επιχειρηματίες¹².

Επιπλέον, η συνεργατική οικονομία στην Ελλάδα επωφελείται από νομοθετικές πρωτοβουλίες που προάγουν τη διαφορετικότητα των φύλων και δημιουργούν ένα πιο ευνοϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και τις γυναίκες επιχειρηματίες⁴. Αυτές οι πρωτοβουλίες όχι μόνο ενδυναμώνουν τις γυναίκες αλλά συμβάλλουν και στη συνολική ανάπτυξη και ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας.

Ως αποτέλεσμα αυτών των προσπαθειών, υπάρχει δυνατότητα για αυξημένη ποικιλομορφία των φύλων στην επιχειρηματικότητα. Έχουν εντοπιστεί χώρες που έχουν το πιο ευνοϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και είναι πιο «φιλικές» προς τις γυναίκες επιχειρηματίες, οι οποίες λειτουργούν ως πρότυπα για άλλα έθνη που πρέπει να ακολουθήσουν⁴. Αυτή η πρόοδος είναι εμφανής στον αυξανόμενο αριθμό γυναικών σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις⁵. Ωστόσο, είναι σημαντικό να συνεχίσουμε να υποστηρίζουμε και να εφαρμόζουμε πρωτοβουλίες για την ποικιλομορφία των φύλων για να διασφαλίσουμε τη βιώσιμη πρόοδο και την περαιτέρω ανάπτυξη της νεανικής επιχειρηματικότητας και της θέσης των γυναικών στις ελληνικές επιχειρήσεις. Με αυτόν τον τρόπο, μπορεί να επιτευχθεί ένα πιο περιεκτικό και καινοτόμο επιχειρηματικό τοπίο, προς όφελος όχι μόνο των γυναικών αλλά και της κοινωνίας στο σύνολό της.

3 Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

3.1 Οι στρατηγικές για την ενδυνάμωση των γυναικών στην επιχειρηματικότητα

Οι κυβερνήσεις, οι εταιρείες και άλλοι θεσμοί πρέπει να λάβουν μέτρα για την ανάταση και την επιτάχυνση των γυναικών με σκοπό την συμμετοχή στην οικονομία. Ίσως αποτελεί αδήριτη ανάγκη, καθώς η συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική σφαίρα θεωρείται απαραίτητη για την οικονομική και κοινωνικοπολιτική ανάπτυξη της χώρας (Okeke-Uzodike & Okeke-Uzodike, 2022).

Έρευνες έχουν δείξει, ότι πολλές χώρες έχουν θέσει σε εφαρμογή διάφορες πολιτικές και προγράμματα που εστιάζουν στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Okeke-Uzodike & Okeke-Uzodike, 2022). Αυτά τα προγράμματα στοχεύουν στη γενική ενδυνάμωση των γυναικών, στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, της κοινωνικής ένταξης και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Okeke-Uzodike & Okeke-Uzodike, 2022).

Επίσης, αξιολογείται η τρέχουσα θέση των γυναικών και τον βαθμό στον οποίο οι συνταγές και οι πρωτοβουλίες πολιτικής έχουν ενδυναμώσει τις γυναίκες επιχειρηματίες (Okeke-Uzodike & Okeke-Uzodike, 2022). Ταυτόχρονα, έρευνες εξετάζουν τα διάφορα κυβερνητικά προγράμματα που στοχεύουν στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Okeke-Uzodike & Okeke-Uzodike, 2022). Εκτός από τις κυβερνητικές πρωτοβουλίες, οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ που αναλαμβάνουν οι τράπεζες μπορούν επίσης να βοηθήσουν στην ενδυνάμωση των γυναικών στην επιχειρηματικότητα (Mogaji et al., 2022).

Επιπλέον, οι ερευνητές καταδεικνύουν την ανάγκη οι τράπεζες να σχεδιάσουν τις πρωτοβουλίες ΕΚΕ τους για να βελτιώσουν την ενδυνάμωση των γυναικών (Mogaji et al., 2022). Για το σκοπό αυτό, οι γυναίκες θα πρέπει να κατευθύνονται προς την οικονομική και κοινωνική ανεξαρτησία μέσω δανείων, επιχορηγήσεων και καθοδήγησης (Mogaji et al., 2022). Επίσης, οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ θα πρέπει να στοχεύουν στην ευημερία και τη σωματική υγεία των γυναικών (Mogaji et al., 2022).

Μία ακόμα έρευνα δείχνει ότι η αντίληψη της ωφελιμότητας της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας μπορεί να είναι πλεονέκτημα για τις γυναίκες επιχειρηματίες, ενώ η ηθική υποστήριξη της οικογένειας μπορεί να έχει θετικό και αρνητικό αντίκτυπο στις γυναίκες επιχειρηματίες (Landig, 2018). Άλλα μέτρα, όπως η αυξημένη πρόσβαση στην τεχνολογία

πληροφοριών και η υποστήριξη από τις εθνικές κυβερνητικές πολιτικές είναι απαραίτητα για κάθε έργο που επιδιώκει να ενδυναμώσει τις γυναίκες (Landig, 2018).

Τα μέτρα οικοδόμησης αυτοπεποίθησης και η εκπαίδευση ανδρών και γυναικών σχετικά με τα δικαιώματα των γυναικών είναι επίσης απαραίτητα για την επιτυχία των χρηματοδοτούμενων από την ΕΕ έργων (Landig, 2018). Γενικά, οι γυναίκες επιχειρηματίες προσθέτουν εκθετική ανάπτυξη στην οικονομική ευημερία των χωρών και θα πρέπει να τους παρέχεται ένα επιχειρηματικό σχέδιο, πρόσβαση σε χρηματοδότηση, μέντορας και παρακολούθηση για τουλάχιστον ένα έτος, αλλά ιδανικά έως τρία χρόνια για τα επιχειρηματικά έργα.

3.2 Οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα

Έρευνα με σκοπό τον εντοπισμό των παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα, η οποία απευθύνθηκε σε 750 γυναίκες επιχειρηματίες, ώστε να εκφράσουν το βαθμό συμφωνίας τους με τους παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα (Naser & Rashid Mohammed, 2009), έδειξε ότι αρκετοί μεμονωμένοι παράγοντες είχαν τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις σε κάθε στάδιο της διαδικασίας του επιχειρηματία (Cabrera & Mauricio, 2017).

Επιπλέον, παράγοντες που επηρεάζουν τη γυναικεία επιχειρηματική επιτυχία υπάρχουν σε επίπεδα εσωτερικού (ατομικού), μικρο, μεσο και μακροπεριβάλλοντος και έχουν επίδραση σε ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες επιτυχίας (Cabrera & Mauricio, 2017).

Από αυτές, 449 συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο (Naser & Rashid Mohammed, 2009). Η έρευνα είχε ως στόχο να ταξινομήσει αυτούς τους παράγοντες με βάση τον αντίκτυπό τους και να τους οργανώσει σε σχέση με τα στάδια της επιχειρηματικής διαδικασίας (Cabrera & Mauricio, 2017). Παράγοντες όπως η ηλικία, η εκπαίδευση, τα κίνητρα, η επιχειρηματική ιδέα, η δημιουργία επιχειρήσεων, η υπεράσπιση και η λήψη αποφάσεων, το ευνοϊκό περιβάλλον και η χρηματοδότηση προσδιορίστηκαν ως πιθανές επιρροές στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Hossain et al., 2009).

Επίσης, παράγοντες όπως η πρόσβαση σε πόρους, το ανθρώπινο κεφάλαιο, η εκπαίδευση και η εμπειρία προσδιορίστηκαν ως παράγοντες που επηρεάζουν το στάδιο αναγνώρισης ευκαιριών της επιχειρηματικότητας (Cabrera & Mauricio, 2017). Ενώ, βρέθηκε ότι οι κοινωνικοπολιτισμικοί παράγοντες επηρεάζουν την ανάπτυξη των γυναικών επιχειρηματιών και οι προσωπικοί παράγοντες φαίνεται να έχουν επίσης επίδραση (Nasir et al., 2019).

Τέλος, συνήχθη το συμπέρασμα ότι η πρόσβαση σε πόρους, η εκπαίδευση και η εμπειρία ήταν σημαντικοί παράγοντες σε εσωτερικό και μικροεπίπεδο και ότι αυτοί οι παράγοντες είχαν άμεση επίδραση στα στάδια αναγνώρισης ευκαιριών και επιχειρηματικής απόδοσης (Hasan & Almubarak, 2016)(Cabrerera & Mauricio, 2017).

3.3 Η πρόσβαση σε πόρους και κατάρτιση για γυναίκες επιχειρηματίες

Η βελτίωση της πρόσβασης σε πόρους και η κατάρτιση για τις γυναίκες επιχειρηματίες είναι ζωτικής σημασίας για την ενδυνάμωσή τους (Thapa Karki & Xheneti, 2018). Αυτοί οι πόροι και η κατάρτιση μπορούν να βοηθήσουν τις γυναίκες επιχειρηματίες να αποκτήσουν τον έλεγχο της επαγγελματικής τους ζωής (Woldie & Adersua, 2004). Αν και οι άτυπες επιχειρηματικές δραστηριότητες μπορούν να βελτιώσουν την αυτοπεποίθηση και τις φιλοδοξίες των γυναικών για τη ζωή, αυτές οι δραστηριότητες έχουν περιορισμένες δυνατότητες να τις βγάλουν από τη φτώχεια ή να προκαλέσουν τις σχέσεις των φύλων στην κοινωνία (Thapa Karki & Xheneti, 2018).

Ως εκ τούτου, η επισημοποίηση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων μπορεί να ενδυναμώσει περαιτέρω τις γυναίκες σε επίπεδο νοικοκυριού και κοινότητας (Thapa Karki & Xheneti, 2018). Αυτό υποδηλώνει ότι η επισημοποίηση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων των γυναικών στην άτυπη οικονομία θα μπορούσε να εξασφαλίσει ενδυνάμωση και ισότητα, συμβάλλοντας παράλληλα στην επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs) (Thapa Karki & Xheneti, 2018).

Επιπλέον, η στέρηση των τεράστιων κοινωνικοοικονομικών δυνατοτήτων των γυναικών στο επιχειρηματικό περιβάλλον έχει ως αποτέλεσμα την κατάφωρη υποτίμηση της κοινωνικοοικονομικής συνεισφοράς των γυναικών στην οικονομία (Woldie & Adersua, 2004). Έρευνα με σκοπό τις δράσεις να βελτιωθεί η πρόσβαση σε πόρους και κατάρτιση για γυναίκες επιχειρηματίες, έδειξε ότι η πρόσβαση σε πόρους και κατάρτιση είναι ζωτικής σημασίας για τις γυναίκες επιχειρηματίες για να ξεπεράσουν τις προκλήσεις και να επιτύχουν στις επιχειρήσεις (Woldie & Adersua, 2004).

Η μεγαλύτερη πρόκληση για τις γυναίκες στις επιχειρήσεις λαμβάνεται σοβαρά υπόψη από τους άνδρες συναδέλφους τους και την κοινωνία στο σύνολό της (Woldie & Adersua, 2004). Επιπλέον, οι νεότερες και πιο μορφωμένες γυναίκες επωφελούνται περισσότερο από την επισημοποίηση όσον αφορά την ενδυνάμωση (Thapa Karki & Xheneti, 2018). Με βάση αυτά τα ευρήματα, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα στις

αναπτυσσόμενες χώρες χαρακτηρίζεται από υπερεκπροσώπηση στην άτυπη οικονομία και έκθεση σε υψηλά επίπεδα ανισοτήτων μεταξύ των φύλων (Thapa Karki & Xheneti, 2018).

3.4 Η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Τα πιθανά οφέλη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα δεν έχουν διερευνηθεί σε μεγάλο βαθμό (Kobeissi, 2010).

Οι κυβερνήσεις μπορούν να παράσχουν οικονομική υποστήριξη και υποστήριξη για προγράμματα γυναικείας επιχειρηματικότητας ως μέσο προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Kobeissi, 2010). Οι τράπεζες και άλλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα μπορούν επίσης να καταστήσουν τη χρηματοδότηση πιο προσιτή στις γυναίκες επιχειρηματίες (Kobeissi, 2010).

Επιπλέον, οι ευκαιρίες δικτύωσης και τα προγράμματα καθοδήγησης μπορούν να βοηθήσουν πολύ τις επίδοξες γυναίκες επιχειρηματίες (Kobeissi, 2010). Η ενδυνάμωση του φύλου έχει βρεθεί ότι είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την ενθάρρυνση των γυναικείων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, αν και μόνο με μία από τις δύο εξαρτημένες μεταβλητές (Kobeissi, 2010). Υπό το πρίσμα των μετασχηματισμών στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, υπάρχει ανάγκη για πιο ολοκληρωμένες και διαφοροποιημένες αναλύσεις των γυναικείων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (Kobeissi, 2010).

Η καλύτερη κατανόηση των παραγόντων που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την ανάπτυξη των γυναικείων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων είναι απαραίτητη για την ενθάρρυνση περισσότερων γυναικών να επιδιώξουν την επιχειρηματικότητα (Kobeissi, 2010). Έχει παρατηρηθεί ότι η γυναικεία εκπαίδευση, η έκταση των γυναικείων οικονομικών δραστηριοτήτων, η αναλογία γυναικείων αποδοχών και το ποσοστό γονιμότητας είναι σημαντικοί παράγοντες για την ενθάρρυνση των γυναικείων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (Kobeissi, 2010).

Πολλές χώρες έχουν δώσει μεγάλη έμφαση στη διεύρυνση του πεδίου των γυναικείων οικονομικών δραστηριοτήτων (Srivastava & Misra, 2017). Η θεωρία της προγραμματισμένης συμπεριφοράς του Ajzen (1991) δηλώνει ότι οι προθέσεις είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της ανθρώπινης συμπεριφοράς (Srivastava & Misra, 2017). Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να εντοπιστούν τα προηγούμενα των γυναικείων επιχειρηματικών προθέσεων στην Ινδία για να ενθαρρυνθούν περισσότερες γυναίκες να επιδιώξουν την επιχειρηματικότητα (Srivastava & Misra, 2017).

Είναι σημαντικό να εστιάσουμε στις επιχειρηματικές προθέσεις, καθώς είναι το πιο θεμελιώδες στάδιο της επιχειρηματικής διαδικασίας (Srivastava & Misra, 2017). Η κοινωνική αποτίμηση είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει τις γυναικείες επιχειρηματικές προθέσεις (Srivastava & Misra, 2017). Η εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα είναι ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που επηρεάζει τις επιχειρηματικές προθέσεις των νέων γυναικών (Srivastava & Misra, 2017). Η ανάδειξη των ιστοριών επιτυχίας των γυναικών επιχειρηματιών και η αναγνώριση των επιτευγμάτων τους μπορεί να παρακινήσει περαιτέρω περισσότερες γυναίκες να ακολουθήσουν την επιχειρηματικότητα (Kobeissi, 2010).

Οι γυναίκες επιχειρηματίες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε επιχειρηματικές οργανώσεις και να επωφελούνται από ευκαιρίες δικτύωσης (Kobeissi, 2010). Η παροχή στις γυναίκες επιχειρηματίες με μέντορες που μπορούν να τις βοηθήσουν στην πλοήγηση στις επιχειρηματικές δραστηριότητες είναι επίσης απαραίτητη (Kobeissi, 2010). Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες απολαμβάνουν ίσης πρόσβασης σε κεφάλαια και συμβάσεις (Kobeissi, 2010). Ο εντοπισμός των παραγόντων που επιτρέπουν στις γυναίκες ιδιοκτήτες επιχειρήσεων να συνειδητοποιήσουν το επιχειρηματικό δυναμικό τους μπορεί επίσης να ενθαρρύνει τις γυναίκες να επιδιώξουν την επιχειρηματικότητα (Basaffar et al., 2018). Μπορούν να γίνουν συστάσεις πολιτικής για κρατικούς και επιχειρηματικούς φορείς για την περαιτέρω προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Basaffar et al., 2018).

Έρευνα έδειξε ότι πολλές χώρες έχουν δημιουργήσει πολλά προγράμματα για να ενθαρρύνουν περισσότερες γυναίκες να γίνουν ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, αλλά λίγες τα έχουν εκμεταλλευτεί (Basaffar et al., 2018). Η έρευνα προτείνει τρόπους με τους οποίους η κοινωνία μπορεί να υποστηρίξει τις γυναίκες στην αξιοποίηση του επιχειρηματικού δυναμικού τους (Basaffar et al., 2018). Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις, όπως η έλλειψη επαρκούς χρόνου, η προκατάληψη του φύλου, οι κοινωνικοί και πολιτιστικοί κανόνες και οι οικογενειακές ευθύνες, οι οποίες πρέπει να αντιμετωπιστούν για να επιτευχθεί ισορροπία σε μια πατριαρχική ισλαμική κοινωνία (Rehman & Azam Roomi, 2012). Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί βασικό μοχλό για τις γυναίκες για να ξεκινήσουν την επιχείρησή τους (Rehman & Azam Roomi, 2012).

Ο στρατηγικός σχεδιασμός, η οργάνωση και η ανάθεση είναι αποτελεσματικές στρατηγικές που βοηθούν τις γυναίκες να αντιμετωπίσουν την εξισορρόπηση των εργασιακών και οικογενειακών ρόλων (Rehman & Azam Roomi, 2012). Οι πιο ταλαντούχες γυναίκες στις

επιχειρήσεις συχνά αποφεύγουν την εταιρική ζωή υπέρ της επιχειρηματικής σταδιοδρομίας (Oakley, 2000).

3.5 Τα πιθανά οφέλη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

Τα πιθανά οφέλη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα δεν έχουν διερευνηθεί σε μεγάλο βαθμό (Piperopoulos, 2012). Παρόλα αυτά, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνηγορεί ενεργά, προωθεί και βοηθά τις γυναίκες επιχειρηματίες τόσο στην Ελλάδα όσο και σε ολόκληρη την ΕΕ (Kamberidou, 2013). Αυτό αποδείχθηκε από το συνέδριο της Αθήνας το 2018, όπου παρουσιάστηκαν τα πλεονεκτήματα και οι ευκαιρίες που μπορούν να προσφέρουν στις γυναίκες οι ΤΠΕ για την ανάπτυξη των επιχειρηματικών τους προσπαθειών (Kamberidou, 2013).

Επιπλέον, η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα έχει υποχωρήσει από το 2008, με το 30% των επιχειρηματιών να είναι γυναίκες το 2012 (Pappas et al., 2018). Αυτή η μείωση έχει δυνητικές αρνητικές επιπτώσεις στην οικονομία και μπορεί να αποτελεί ένδειξη ότι χρειάζεται περισσότερη υποστήριξη για τις γυναίκες επιχειρηματίες προκειμένου αυτές να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους (Pappas et al., 2018). Έρευνα που διεξήχθη, εξέτασε τους παράγοντες που διευκολύνουν την απόφαση των γυναικών επιχειρηματιών να γίνουν αυτοαπασχολούμενες, τους οικονομικούς τομείς στους οποίους αναπτύσσουν επαγγελματικές θέσεις και το επίπεδο υποστήριξης από κυβερνητικές πρωτοβουλίες, πολιτικές και κατάρτιση (Piperopoulos, 2012).

Επίσης, διερεύνησε την ισορροπία μεταξύ οικιακών και επιχειρηματικών δεσμεύσεων για τις γυναίκες επιχειρηματίες, μαζί με τη συμμετοχή και την υποστήριξη της οικογένειας στις επιχειρήσεις τους (Piperopoulos, 2012). Η πλειοψηφία των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα είναι πλήρους απασχόλησης και όχι μερικής απασχόλησης, κάτι που θα μπορούσε να υποδηλώνει ότι η ύπαρξη περισσότερων γυναικών επιχειρηματιών θα μπορούσε να είναι επωφελής για την οικονομία, καθώς ο μέσος όρος της ΕΕ για τις γυναίκες επιχειρηματίες είναι υψηλότερος από ό,τι στην Ελλάδα (Pappas et al., 2018).

Τέλος, η τριτοβάθμια εκπαίδευση, η υποστήριξη της οικογένειας και των φίλων και η κρατική βοήθεια μπορούν να βοηθήσουν στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες είναι ατομικές επιχειρηματίες (Pappas et al., 2018).

3.6 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα και η συμβολή της στην οικονομική ανάπτυξη

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα μπορεί να συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη με διάφορους τρόπους. Οι γυναίκες επιχειρηματίες μπορούν να ξεφύγουν από τη φτώχεια και να αναπτύξουν νέες ταυτότητες απελευθερώνοντας τον εαυτό τους από τις πατριαρχικές δομές (Kamberidou, 2020).

Για να ξεκινήσουν αυτό το ταξίδι, χρειάζονται την υποστήριξη των οικογενειών και των κοινοτήτων τους (Kamberidou, 2020). Επιπλέον, πρέπει να διαθέτουν βασικά χαρακτηριστικά συμπεριφοράς όπως αποφασιστικότητα, εσωτερικός ζήλος και δεξιότητες αντιμετώπισης (Kamberidou, 2020). Η εκπαίδευση, η χρηματοδότηση, η προσωπική αποταμίευση, η γνώση της αγγλικής γλώσσας και οι ψηφιακές δεξιότητες είναι επίσης απαραίτητες για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα (Kamberidou, 2020)

Επιπρόσθετα, οι γυναίκες προτιμούν συχνά τις οικιακές επιχειρήσεις λόγω της μικρότερης συμμετοχής των συζύγων τους στη φροντίδα των παιδιών και επίσης λόγω της λιγότερης υποστήριξης στις οικιακές υποχρεώσεις (Kamberidou, 2020). Ενώ, στον αναπτυσσόμενο κόσμο, αυτά τα κίνητρα γίνονται ακόμη ισχυρότερα καθώς υπάρχουν λιγότερες εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας, υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης και ευκαιρίες κατάρτισης για τις γυναίκες ως εργαζόμενες (Kamberidou, 2020).

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα μπορεί επίσης να δημιουργήσει αξία στη διεθνή οικονομική αγορά (Cardella, 2020) και να συμβάλει στην ανακούφιση της φτώχειας στην Αφρική (Halkias et al., 2011). Εκτός από αυτά τα οικονομικά πλεονεκτήματα, η γυναικεία επιχειρηματικότητα μπορεί να αυξήσει την ποιότητα ζωής των γυναικών (Kamberidou, 2020) και να προωθήσει την κοινωνική ένταξη και να καταπολεμήσει τη φτώχεια και τις διακρίσεις (Cardella, 2020).

Ωστόσο, οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν πολλαπλά εμπόδια, όπως η ανεπαρκής χρηματοδότηση και η έλλειψη σαφήνειας στους στόχους (Kamberidou, 2020). Ακόμη, τα κοινωνικοπολιτισμικά εμπόδια είναι μεγαλύτερα στις αναδυόμενες αγορές της Αφρικής, της Μέσης Ανατολής και της Άπω Ανατολής (Kamberidou, 2020). Ενώ, οι διακρίσεις λόγω φύλου και τα εχθρικά εργασιακά περιβάλλοντα είναι επίσης κοινά στις αναπτυσσόμενες χώρες (Cardella, 2020).

Η κυβέρνηση της Νότιας Αφρικής έχει θέσει ως προτεραιότητα την ενδυνάμωση των γυναικών επιχειρηματιών (Kamberidou, 2020) και η ΕΕ έχει εντοπίσει μια σαφή οικονομική λογική για να ενθαρρύνει τις γυναίκες να γίνουν ανεξάρτητες επιχειρηματίες (Cardella, 2020). Επίσης, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι επιτυχημένες γυναίκες επιχειρηματίες είναι παρόμοιες με τους άνδρες όσον αφορά την καινοτομία, το όραμα, την ανάληψη κινδύνων, τις ανταγωνιστικές δεξιότητες και την ηγεσία (Kamberidou, 2020).

Εντούτοις, η πρόσβαση σε άυλους πόρους (ανθρώπινο και κοινωνικό κεφάλαιο) είναι το κλειδί για την επιτυχία της επιχείρησης (Cardella, 2020). Έτσι, για να συμβάλει η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην οικονομική ανάπτυξη, υπάρχει ανάγκη για ισότητα των φύλων, αυξημένο ποσοστό γυναικών στην επιχειρηματικότητα (Cardella, 2020) και βελτιωμένες κοινωνικές και εκπαιδευτικές πολιτικές (Halkias et al., 2011).

3.7 Τα κοινωνικά και πολιτιστικά οφέλη από την ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Η ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας μπορεί να έχει μεγάλο αντίκτυπο στην κοινωνία, με μια σειρά από κοινωνικά και πολιτιστικά οφέλη (Agarwal & Lenka, 2016). Οι γυναίκες μπορούν να αποκτήσουν αυτοεκτίμηση και αναγνώριση στην κοινωνία λόγω της συμμετοχής και της συμμετοχής τους στην αγορά (Agarwal & Lenka, 2016). Εξάλλου, η γυναικεία επιχειρηματικότητα μπορεί να συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας (Agarwal & Lenka, 2016).

Η ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας μπορεί να οδηγήσει σε οικονομική ανάπτυξη (Agarwal & Lenka, 2016), η οποία μπορεί να είναι επωφελής για ολόκληρο το έθνος. Για να επιτευχθεί αυτό, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι εκπαιδευτικοί μπορούν να επικεντρωθούν στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Agarwal & Lenka, 2016). Οι οικογένειες και ο πολιτισμός μπορούν να λειτουργήσουν ως βοηθοί για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα σε μια κοινωνία που κυριαρχείται από διακρίσεις λόγω φύλου (Kamberidou, 2020).

Σημειώνεται ότι, οι γυναίκες επιχειρηματίες στη Ζιμπάμπουε αμφισβητούν τις κοινωνικές προσδοκίες και τους συμβατικούς κανόνες (Kamberidou, 2020), ενώ, οι γυναίκες επιχειρηματίες μπορούν να προωθήσουν την καινοτομία και να δημιουργήσουν ευκαιρίες για άλλες γυναίκες παρέχοντας πρόσβαση σε πόρους και δίκτυα. Επίσης, μπορούν επίσης να βοηθήσουν στη μείωση της φτώχειας και της ανισότητας, οδηγώντας σε πιο δίκαια αποτελέσματα.

Συμπερασματικά, υπάρχουν πολλά κοινωνικά και πολιτιστικά οφέλη από την ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, τα οποία μπορούν να συμβάλουν στη συνολική ανάπτυξη της χώρας.

4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός της Εργασίας

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει ως στόχο τη μελέτη, την ανάλυση και την παρουσίαση της ποικιλομορφίας του φύλου στην νεανική επιχειρηματικότητα και την θέση των γυναικών στο ελληνικό επιχειρείν.

4.2 Διατύπωση του Προβλήματος

Για την επίτευξη του σκοπού της εργασίας η μελέτη θα εστιάσει σε δυο ερευνητικούς στόχους. Αναλυτικά τα ερωτήματα της εργασίας ανά ερευνητικό στόχο περιγράφονται παρακάτω:

1^{ος} Στόχος (Ερευνητικός) διερεύνηση της σχέσης της νεανικής επιχειρηματικότητας με την οικονομική ανάπτυξη της χώρας.

1. Πόσο ενισχύεται είναι η οικονομία της Ελλάδας από την νεανική επιχειρηματικότητα;
2. Πόσο συμβάλει η νεανική επιχειρηματικότητα στην μείωση βασικών οικονομικών δεικτών;
3. Πόσο στηρίζει και παροτρύνει η ελληνική πολιτεία με δράσεις την νεανική επιχειρηματικότητα;

2^{ος} Στόχος (Ερευνητικός) διερεύνηση της σχέσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας με την οικονομική ανάπτυξη της χώρας.

1. Πόσο ενισχυμένη είναι η οικονομία της Ελλάδας από την γυναικεία επιχειρηματικότητα;
2. Πόσο συμβάλει η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην εδραίωση μίας εξωστρέφειας στο ελληνικό επιχειρείν και στην διαμόρφωση μίας κατάστασης;
3. Πόσο στηρίζει και παροτρύνει η ελληνική πολιτεία με δράσεις την γυναικεία επιχειρηματικότητα;

Οι ερευνητικές υποθέσεις που προκύπτουν από την παραγωγή της έρευνας συνοψίζονται ανά ερευνητικό στόχο παρακάτω ως εξής:

1^{ος} Στόχος (Ερευνητικός) – Υποθέσεις

1. Η ελληνική οικονομία στηρίζεται στο νεανικό επιχειρείν.

2. Βασικοί οικονομικοί δείκτες τείνουν να μειώνονται με την νεανική επιχειρηματικότητα.
3. Η ελληνική πολιτεία στηρίζει την νεανική επιχειρηματικότητα.

2^{ος} Στόχος (Ερευνητικός) – Υποθέσεις

1. Η ελληνική οικονομία ενισχύεται από την βούληση των γυναικών στο επιχειρείν.
2. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα παρουσιάζεται ενισχυμένη στην ελληνική κοινωνία.
3. Η ελληνική πολιτεία πραγματοποιεί δράσεις ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

4.3 Συλλογή δεδομένων

Η παρούσα εργασία αποτέλεσε μελέτη τόσο πρωτογενών όσο και δευτερογενών στοιχείων. Συγκεκριμένα, η εργασία περισυνέλλεξε δεδομένα από δευτερογενείς πηγές οι οποίες έχουν διατυπώσει σχετικές απόψεις για τα προς εξέταση ερωτήματα, μέσα από επιστημονικά άρθρα και μελέτες.

Τα πρωτογενή στοιχεία στηρίχθηκαν σε δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου, που θα απευθύνουν σε νέους επιχειρηματίες και με ιδιαίτερη έμφαση σε γυναίκες επιχειρηματίες.

4.4 Ερευνητικό Εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο περιείχε όλα εκείνα τα στοιχεία που υπάρχουν στην υπάρχουσα βιβλιογραφία και αφορούν την νεανική επιχειρηματικότητα με έμφαση στην γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα. Περιείχε ερωτήσεις κλειστού τύπου με μοναδική απάντηση (Ζαφειρόπουλος, 2015). Σε κάποιες ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκαν κλίμακες απόστασης, (κλίμακα Likert – Διαφωνώ απόλυτα έως Συμφωνώ απόλυτα) καθώς και ονομαστικές, όπου αυτό κρίθηκε σκόπιμο (Churchill, 1979).

Οι πρώτες ερωτήσεις αφορούσαν το προφίλ των ερωτώμενων, όπως το φύλο τους, την ηλικία τους, την οικογενειακή τους κατάσταση, το μορφωτικό τους επίπεδο και τα έτη που εργάζονται. Οι πρώτες ερωτήσεις χρησιμοποιούνται πάντα για να προσφέρουν στον ερωτώμενο εξοικείωση με το ερωτηματολόγιο και για να αντλήσουμε χρήσιμες πληροφορίες για αυτούς. Οι επόμενες ερωτήσεις ήταν γενικότερες και σχετίζονταν με τα ερευνητικά ερωτήματα.

4.5 Ανάλυση δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων της πρωτογενούς έρευνας, μέσω ερωτηματολογίων, θα πραγματοποιηθεί με την χρήση του εργαλείου SPSS και θα παρουσιαστούν πίνακες και διαγράμματα, ενώ θα παρατεθούν αναλύσεις των αποτελεσμάτων και κατάρτιση των συμπερασμάτων.

4.5.1 Περιγραφική Στατιστική

Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

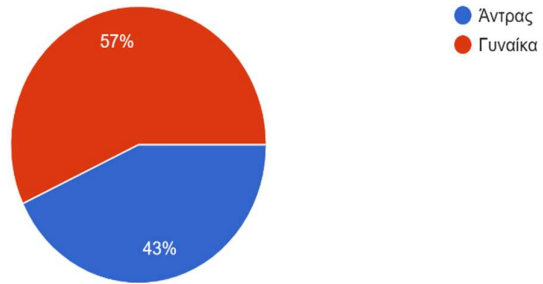
Φύλο					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Άνδρας	40	43,0	43,0	43,0
	Γυναίκα	53	57,0	57,0	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στο ερωτηματολόγιο της έρευνας με θέμα «Η ποικιλομορφία του φύλου στην νεανική επιχειρηματικότητα και η θέση των γυναικών στο ελληνικό επιχειρείν» συμμετείχαν ενενήντα τρεις (93) ερωτώμενοι εκ των οποίων παρατηρούμε ότι οι άνδρες είναι σαράντα (40) και αποτελούν ποσοστό 43% και οι γυναίκες είναι πενήντα τρεις (53) και αποτελούν ποσοστό 57% του δείγματος της έρευνας.

Είστε άντρας ή γυναίκα;

93 απαντήσεις



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

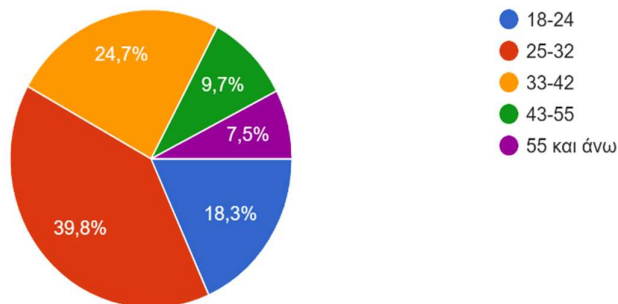
Ηλικία					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	18-24	17	18,3	18,3	18,3
	25-32	37	39,8	39,8	58,1
	33-42	23	24,7	24,7	82,8
	43-55	9	9,7	9,7	92,5
	56+	7	7,5	7,5	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Η ηλικία των ερωτηθέντων όπως παρουσιάζεται στον πίνακα και στο διάγραμμα περιλαμβάνει τις ηλικιακές ομάδες 18-24 με δεκαεπτά (17) συμμετέχοντες και ποσοστό επί του δείγματος 18,3%, 25-32 με τριάντα επτά (37) ερωτηθέντες και ποσοστό 39,8%, 33-42 με είκοσι τρεις (23) και ποσοστό 24,7%, 43-55 με εννέα (9) και ποσοστό 9,7% και η ηλικιακή ομάδα 56+ με επτά (7) συμμετέχοντες και ποσοστό επί του δείγματος 7,5%.

Ποια είναι η ηλικία σας;

93 απαντήσεις



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στον παρακάτω πίνακα διασταύρωσης του φύλου με την ηλικία παρατηρούμε ότι στην ηλικιακή ομάδα 18-24 ανήκουν δέκα (10) γυναίκες και επτά (7) άνδρες, στην ηλικιακή ομάδα 25-32 ανήκουν και είκοσι μια (21) γυναίκες και δεκαέξι (16) άνδρες, στην ηλικιακή ομάδα 33-42 ανήκουν δεκατρείς (13) γυναίκες και δέκα (10) άνδρες, στην ηλικιακή ομάδα 43-55 ανήκουν οκτώ (8) γυναίκες και ένας (1) άνδρας και στην ηλικιακή ομάδα 56+ ανήκουν μια (1) γυναίκα και έξι (6) άνδρες.

Φύλο * Ηλικία Διασταύρωση							
--							
		Ηλικία					
		18-24	25-32	33-42	43-55	56+	Σύνολο
Φύλο	Ανδρας	7	16	10	1	6	40
	Γυναίκα	10	21	13	8	1	53
Σύνολο		17	37	23	9	7	93

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

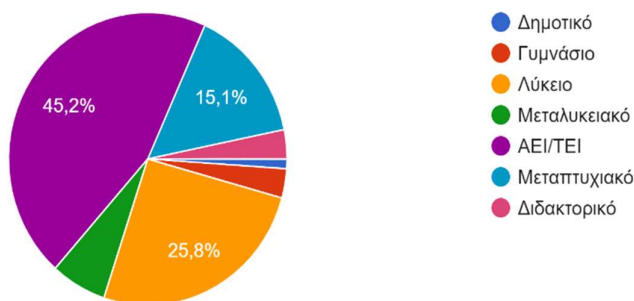
Μορφωτικό επίπεδο					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Δημοτικό	1	1,1	1,1	1,1
	Γυμνάσιο	3	3,2	3,2	4,3
	Λύκειο	24	25,8	25,8	30,1
	Μεταλυκειακό	6	6,5	6,5	36,6
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	42	45,2	45,2	81,7
	Μεταπτυχιακό	14	15,1	15,1	96,8
	Διδακτορικό	3	3,2	3,2	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο (επίπεδο εκπαίδευσης) των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει ότι ένας (1) ποσοστό 1,1% είναι τελειόφοιτος δημοτικού, τρεις (3) με ποσοστό 3,2% είναι απόφοιτοι γυμνασίου, είκοσι τέσσερις (24) με ποσοστό 25,8% είναι απόφοιτοι λυκείου, έξι (6) με ποσοστό 6,5% είναι μεταλυκειακοί απόφοιτοι, σαράντα δυο (42) με ποσοστό 45,2% έχουν τελειώσει ανώτερες ή ανώτατες σπουδές, δεκατέσσερις (14) με ποσοστό 15,1% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και τρεις (3) με ποσοστό 3,2% είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών

Ποιο μορφωτικό επίπεδό σας;

93 απαντήσεις

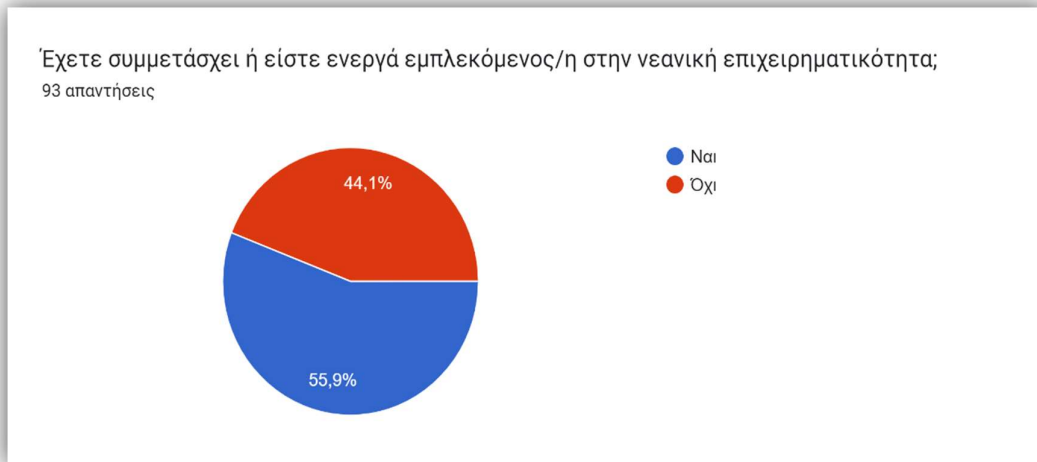


Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Ναι	52	55,9	55,9	55,9
	Όχι	41	44,1	44,1	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Από τους συμμετέχοντες στην έρευνα διαπιστώνεται ότι πενήντα δυο (52) εκ των ερωτηθέντων, συμμετέχουν – εμπλέκονται ενεργά στην νεανική επιχειρηματικότητα, με ποσοστό 55,9% και σαράντα ένας (41), ποσοστό 44,1% δεν συμμετέχουν – εμπλέκονται ενεργά σε αυτή.



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

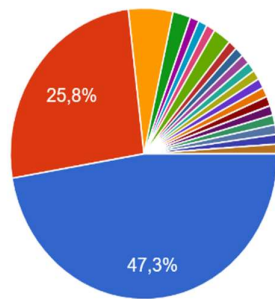
Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Παροχή Υπηρεσιών	44	47,3	47,3	47,3
	Εμπορική	24	25,8	25,8	73,1
	Βιομηχανική	5	5,4	5,4	78,5
	Άλλο	20	21,5	21,5	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην εξέταση της μεταβλητής της έρευνας: Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας; παρατηρούμε ότι σαράντα τέσσερις (44) με ποσοστό 47,3% δηλώνουν ως βασικό τομέα της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας την παροχή υπηρεσιών. Ακολουθούν με ποσοστό 25,8% και είκοσι τέσσερις (24) συμμετέχοντες αυτοί που δηλώνουν ως βασικό τομέα της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας την εμπορική. Έπονται με ποσοστό 21,5% και είκοσι (20) συμμετέχοντες αυτοί που δηλώνουν κάτι άλλο όπως ότι δεν εμπλέκονται με επιχειρηματική δραστηριότητα, ασχολούνται με τις κατασκευές, την ασφάλεια, φοιτούν, είναι ιδιωτικοί και δημόσιοι υπάλληλοι και με ποσοστό 5,4% και πέντε συμμετέχοντες (5) αυτοί που δηλώνουν ως βασικό τομέα, την βιομηχανική επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;

93 απαντήσεις



- Παροχή Υπηρεσιών
- Εμπορική
- Βιομηχανική
- Φοιτητής
- Δεν έχω επιχειρηματική δραστηριότητα
- Δεν έχω επιχειρηματική δραστηριότητα...
- Καμία
- Δεν έχω συμμετάσχει

▲ 1/3 ▼

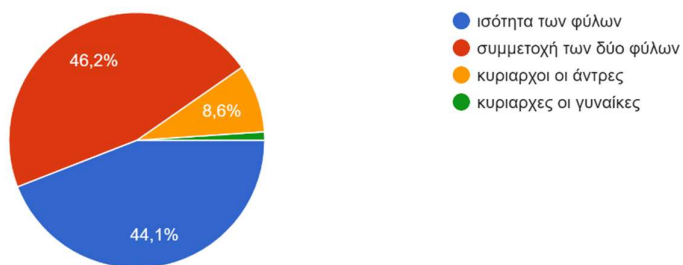
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Πώς αντιλαμβάνεστε την ποικιλομορφία του φύλου στον τομέα της νεανικής επιχειρηματικότητας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	ισότητα των φύλων	41	44,1	44,1	44,1
	συμμετοχή των δύο φύλων	43	46,2	46,2	90,3
	κυρίαρχοι οι άντρες	8	8,6	8,6	98,9
	κυρίαρχες οι γυναίκες	1	1,1	1,1	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Σαράντα τρεις εκ των ερωτηθέντων, ποσοστό 46,2%, αντιλαμβάνεται την ποικιλομορφία στον τομέα της νεανικής επιχειρηματικότητας ως τη συμμετοχή των δυο φύλων. Σαράντα ένας (41), ποσοστό 44,1%, ως την ισότητα των φύλων, οκτώ (8), ποσοστό 8,6%, ως κυρίαρχο τον άνδρα και ένας(1), ποσοστό 1,1%, ως κυρίαρχη την γυναίκα.

Πώς αντιλαμβάνεστε την ποικιλομορφία του φύλου στον τομέα της νεανικής επιχειρηματικότητας;
93 απαντήσεις

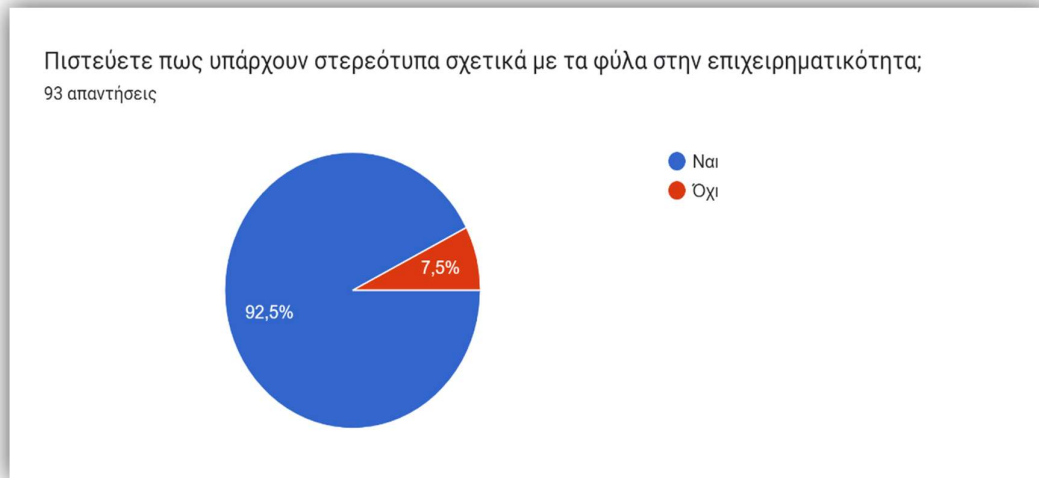


Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Ναι	86	92,5	92,5	92,5
	Όχι	7	7,5	7,5	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	
ο					

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην ερώτηση αν πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα; η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων με ποσοστό 92,5% πιστεύει πως υπάρχουν, ενώ μονάχα επτά (7) από τους ενενήντα τρεις (93) που συμμετείχαν στην έρευνα πιστεύουν πως δεν υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα.



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στη διασταύρωση των μεταβλητών «φύλο» και «πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα;» παρατηρούμε ότι ποσοστό άνω του 90% και στα δυο φύλα πιστεύουν ότι υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα ενώ μονάχα το 10% των ανδρών και το 5,66% των γυναικών πιστεύουν ότι δεν υπάρχει.

Φύλο * Πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα; Διασταύρωση				
--				
		Πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα;		
		Ναι	Όχι	Σύνολο
Φύλο	Άνδρας	36	4	40
	Γυναίκα	50	3	53
Σύνολο		86	7	93

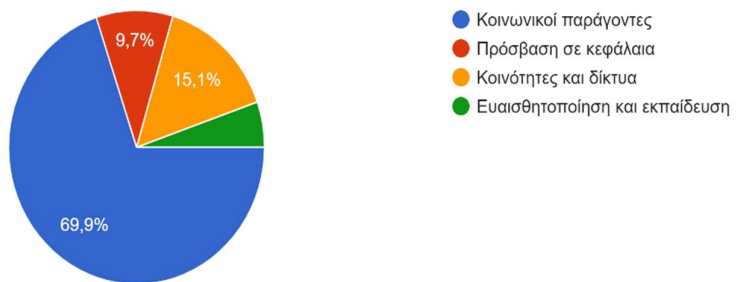
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Ποια είναι η κύρια πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Κοινωνικοί παράγοντες	65	69,9	69,9	69,9
	Πρόσβαση σε κεφάλαια	9	9,7	9,7	79,6
	Κοινότητες και δίκτυα	14	15,1	15,1	94,6
	Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση	5	5,4	5,4	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην ερώτηση ποια είναι η κύρια πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα; ποσοστό 69,9% θεωρεί ότι είναι οι κοινωνικοί παράγοντες και ακολούθου οι κοινότητες και δίκτυα με ποσοστό 15,1%, η πρόσβαση σε κεφάλαιο με ποσοστό 9,7% και η ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση με ποσοστό 5,4%.

Ποια είναι η κύρια πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα;
93 απαντήσεις



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

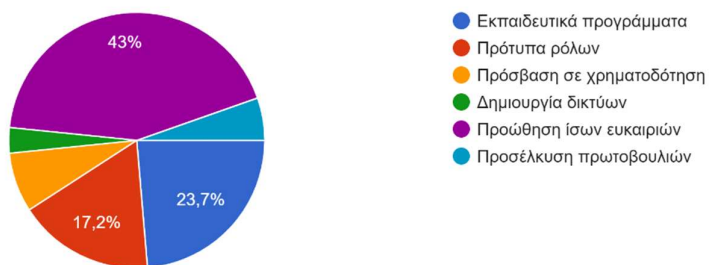
Πώς μπορεί η κοινωνία να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Εκπαιδευτικά προγράμματα	22	23,7	23,7	23,7
	Πρότυπα ρόλων	17	18,3	18,3	41,9
	Πρόσβαση σε χρηματοδότηση	7	7,5	7,5	49,5
	Δημιουργία δικτύων	3	3,2	3,2	52,7
	Προώθηση ίσων ευκαιριών	39	41,9	41,9	94,6
	Προσέλκυση πρωτοβουλιών	5	5,4	5,4	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην ερώτηση πώς μπορεί η κοινωνία να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα; παρατηρούμε ότι ποσοστό 41,9% πιστεύει ότι μπορεί να επιτευχτεί μέσω της προώθησης ίσων ευκαιριών, ποσοστό 23,7% μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων, ποσοστό 18,3% μέσω των πρότυπων ρόλων και ακολουθούν με ποσοστό 7,5% η πρόσβαση σε χρηματοδότηση, η προσέλκυση πρωτοβουλιών με ποσοστό 5,4% και η δημιουργία δικτύων με ποσοστό 3,2%.

Πώς μπορεί η κοινωνία να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα;

93 απαντήσεις



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Ποιος πιστεύετε πως είναι ο ρόλος της κυβέρνησης στην προώθηση της ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα;

		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Νομοθετικό πλαίσιο	22	23,7	23,7	23,7
	Χρηματοδοτική υποστήριξη	13	14,0	14,0	37,6
	Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση	35	37,6	37,6	75,3
	Δημιουργία δικτύων και υποστήριξης	23	24,7	24,7	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην ερώτηση ποιος πιστεύετε πως είναι ο ρόλος της κυβέρνησης στην προώθηση της ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα; παρατηρούμε ότι ποσοστό 37,6% (τριάντα πέντε ερωτηθέντες) πιστεύει ότι είναι η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση. Ακολουθούν η δημιουργία δικτύων και υποστήριξης με ποσοστό 24,7% (είκοσι τρεις ερωτηθέντες), το νομοθετικό πλαίσιο με ποσοστό 23,7% (είκοσι δυο ερωτηθέντες) και η χρηματοδοτική υποστήριξη με 14% (δεκατρείς ερωτηθέντες).



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στη διασταύρωση των μεταβλητών της έρευνας «Πώς μπορεί η κοινωνία να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα;» και «Ποιος πιστεύετε πως είναι ο ρόλος της κυβέρνησης στην προώθηση της ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα;» παρατηρείται ότι όσοι πιστεύουν ότι ο ρόλος της κυβέρνησης στην προώθηση της ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα είναι η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση θεωρούν ότι η κοινωνία μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα μέσω της προώθησης ίσων ευκαιριών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Αυτοί που πιστεύουν ότι ο ρόλος της κυβέρνησης στην

προώθηση της ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα είναι η δημιουργία δικτύων και υποστήριξης θεωρούν ότι η κοινωνία μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα μέσω της προώθησης ίσων ευκαιριών και μονάχα ένας πιστεύει μέσω της δημιουργίας δικτύων. Αυτοί που πιστεύουν ότι ο ρόλος της κυβέρνησης στην προώθηση της ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα είναι το νομοθετικό πλαίσιο θεωρούν ότι η κοινωνία μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα μέσω της προώθησης ίσων ευκαιριών και τη δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Τέλος αυτοί που πιστεύουν ότι ο ρόλος της κυβέρνησης στην προώθηση της ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα είναι η χρηματοδοτική υποστήριξη θεωρούν ότι η κοινωνία μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα μέσω της προώθησης ίσων ευκαιριών και μονάχα δυο μέσω της πρόσβασης σε χρηματοδότηση.

Πώς μπορεί η κοινωνία να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα; * Ποιος πιστεύετε πως είναι ο ρόλος της κυβέρνησης στην προώθηση της ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα; Διασταύρωση

--						
		Ποιος πιστεύετε πως είναι ο ρόλος της κυβέρνησης στην προώθηση της ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα;				
		Νομοθετικό πλαίσιο	Χρηματοδοτική υποστήριξη	Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση	Δημιουργία δικτύων και υποστήριξης	Σύνολο
Πώς μπορεί η κοινωνία να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα;	Εκπαιδευτικά προγράμματα	8	0	11	3	22
	Πρότυπα ρόλων	3	0	9	5	17
	Πρόσβαση σε χρηματοδότηση	1	2	1	3	7
	Δημιουργία δικτύων	1	0	1	1	3
	Προώθηση ίσων ευκαιριών	9	9	11	10	39
	Προσέλκυση πρωτοβουλιών	0	2	2	1	5
Σύνολο		22	13	35	23	93

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Ποιες είναι οι κυριότερες πηγές ενθάρρυνσης για νέους και νέες επιχειρηματίες;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Οικογένεια και φίλοι	14	15,1	15,1	15,1
	Συνομήλικοι και επαγγελματικά δίκτυα	19	20,4	20,4	35,5
	Επιχειρηματικά προγράμματα και διαγωνισμοί	34	36,6	36,6	72,0
	Επαγγελματικοί σύμβουλοι και μέντορες	10	10,8	10,8	82,8
	Κοινότητα και κυβερνητικά προγράμματα	9	9,7	9,7	92,5
	Πλατφόρμες κοινωνικών μέσων και διαδικτυακά φόρουμ	7	7,5	7,5	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην ερώτηση ποιες είναι οι κυριότερες πηγές ενθάρρυνσης για νέους και νέες επιχειρηματίες; παρατηρούμε ότι πρώτα είναι τα επιχειρηματικά προγράμματα και διαγωνισμοί με ποσοστό 36,6% και έπονται οι συνομήλικοι και επαγγελματικά δίκτυα με ποσοστό 20,4%, η οικογένεια και φίλοι με ποσοστό 15,1%, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι και μέντορες με ποσοστό 10,8%, η

κοινότητα και τα κυβερνητικά προγράμματα με ποσοστό 9,7% και οι πλατφόρμες κοινωνικών μέσων και τα διαδικτυακά φόρουμ με ποσοστό 7,5%.



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

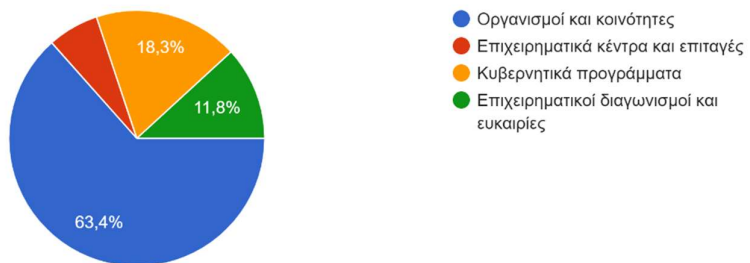
Υπάρχουν προγράμματα ή πόροι που υποστηρίζουν ειδικά τις γυναίκες στον χώρο της επιχειρηματικότητας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Οργανισμοί και κοινότητες	59	63,4	63,4	63,4
	Επιχειρηματικά κέντρα και επιταγές	6	6,5	6,5	69,9
	Κυβερνητικά προγράμματα	17	18,3	18,3	88,2
	Επιχειρηματικοί διαγωνισμοί και ευκαιρίες	11	11,8	11,8	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην ερώτηση εάν υπάρχουν προγράμματα ή πόροι που υποστηρίζουν ειδικά τις γυναίκες στον χώρο της επιχειρηματικότητας; οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι οι οργανισμοί και οι κοινότητες υποστηρίζουν τις γυναίκες στον χώρο της επιχειρηματικότητας με ποσοστό 63,4%, τα κυβερνητικά προγράμματα με ποσοστό 18,3%, οι επιχειρηματικοί διαγωνισμοί και ευκαιρίες με ποσοστό 11,8% και τα επιχειρηματικά κέντρα και επιταγές με ποσοστό 6,5%.

Υπάρχουν προγράμματα ή πόροι που υποστηρίζουν ειδικά τις γυναίκες στον χώρο της επιχειρηματικότητας;

93 απαντήσεις



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

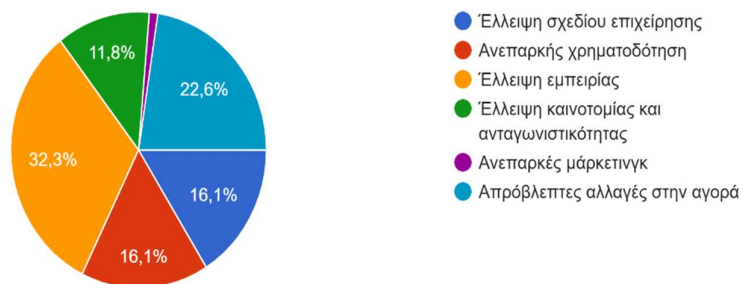
Ποια πιστεύετε ότι είναι η πιο συχνή αιτία αποτυχίας νεανικών επιχειρήσεων;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Έλλειψη σχεδίου επιχείρησης	15	16,1	16,1	16,1
	Ανεπαρκής χρηματοδότηση	15	16,1	16,1	32,3
	Έλλειψη εμπειρίας	30	32,3	32,3	64,5
	Έλλειψη καινοτομίας και ανταγωνιστικότητας	11	11,8	11,8	76,3
	Ανεπαρκές μάρκετινγκ	1	1,1	1,1	77,4
	Απρόβλεπτες αλλαγές στην αγορά	21	22,6	22,6	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα η πιο συχνή αιτία αποτυχίας νεανικών επιχειρήσεων θεωρήθηκε η έλλειψη εμπειρίας με ποσοστό 32,3%. Δεύτερη αιτία θεωρήθηκαν οι απρόβλεπτες αλλαγές στην αγορά με ποσοστό 22,6%. Έπονται στην τρίτη θέση η ανεπαρκής χρηματοδότηση μαζί με την έλλειψη σχεδίου επιχείρησης με ποσοστό 16,1%. Η έλλειψη καινοτομίας και ανταγωνιστικότητας κατέχει με ποσοστό 11,8 την επόμενη θέση. ως λόγος αποτυχίας νεανικών επιχειρήσεων με το ανεπαρκές μάρκετινγκ να καταλαμβάνει τη τελευταία θέση με ποσοστό 1,1%.

Ποια πιστεύετε ότι είναι η πιο συχνή αιτία αποτυχίας νεανικών επιχειρήσεων;

93 απαντήσεις



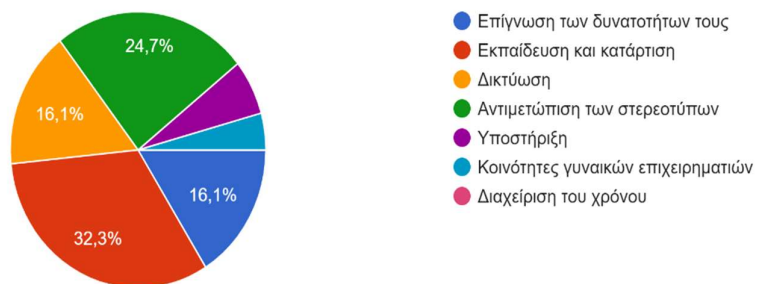
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Πώς μπορούν οι γυναίκες να ξεπεράσουν τα εμπόδια που συναντούν στην επιχειρηματικότητα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Επίγνωση των δυνατοτήτων τους	15	16,1	16,1	16,1
	Εκπαίδευση και κατάρτιση	30	32,3	32,3	48,4
	Δικτύωση	15	16,1	16,1	64,5
	Αντιμετώπιση των στερεοτύπων	23	24,7	24,7	89,2
	Υποστήριξη	6	6,5	6,5	95,7
	Κοινότητες γυναικών επιχειρηματιών	4	4,3	4,3	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην μεταβλητή πώς μπορούν οι γυναίκες να ξεπεράσουν τα εμπόδια που συναντούν στην επιχειρηματικότητα; παρατηρούμε ότι από το δείγμα των 93 ερωτηθέντων, ποσοστό 32,3% απάντησε ότι τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην επιχειρηματικότητα μπορούν να ξεπεραστούν μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Ποσοστό 24,7% απάντησε την αντιμετώπιση των στερεοτύπων, 16,1% την επίγνωση των δυνατοτήτων τους καθώς και την δικτύωση, 6,5% την υποστήριξη και 4,3% τις κοινότητες γυναικών επιχειρηματιών.

Πώς μπορούν οι γυναίκες να ξεπεράσουν τα εμπόδια που συναντούν στην επιχειρηματικότητα;
93 απαντήσεις



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νεανικές επιχειρήσεις σε σχέση με το φύλο;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Φύλο και προσδόκιμο κοινωνίας	23	24,7	24,7	24,7
	Πρόσβαση σε κεφάλαιο	10	10,8	10,8	35,5
	Απουσία μοντέλων ρόλων	12	12,9	12,9	48,4
	Έλλειψη δικτύωσης	9	9,7	9,7	58,1
	Ενσωμάτωση στον επιχειρηματικό χώρο	18	19,4	19,4	77,4
	Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	21	22,6	22,6	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στη μεταβλητή ποιές είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νεανικές επιχειρήσεις σε σχέση με το φύλο; η επικρατέστερη απάντηση που δόθηκε είναι το φύλο και προσδόκιμο κοινωνίας με ποσοστό 24,7%. Συνεχίζουν οι απαντήσεις: ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με ποσοστό 22,6% , η ενσωμάτωση στον επιχειρηματικό χώρο με ποσοστό 19,4%, η απουσία μοντέλων ρόλων με ποσοστό 12,9%, η πρόσβαση σε κεφάλαιο με ποσοστό 10,8% και η έλλειψη δικτύωσης με ποσοστό 9,7%.

Ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νεανικές επιχειρήσεις σε σχέση με το φύλο;
93 απαντήσεις



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

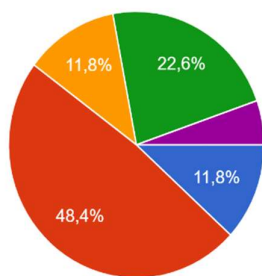
Ποιες είναι οι θετικές εξελίξεις που έχουν πραγματοποιηθεί όσον αφορά την ποικιλομορφία του φύλου στην επιχειρηματικότητα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Αύξηση γυναικείων επιχειρηματιών	11	11,8	11,8	11,8
	Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων	45	48,4	48,4	60,2
	Συνειδητοποίηση της ανάγκης για ισότητα στη χρηματοδότηση	11	11,8	11,8	72,0
	Προώθηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις	21	22,6	22,6	94,6
	Δημιουργία δικτύων υποστήριξης	5	5,4	5,4	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στη μεταβλητή ποιες είναι οι θετικές εξελίξεις που έχουν πραγματοποιηθεί όσον αφορά την ποικιλομορφία του φύλου στην επιχειρηματικότητα; η επικρατέστερη απάντηση που δόθηκε είναι η ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων με ποσοστό 48,4%. Συνεχίζουν οι απαντήσεις: προώθηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις με ποσοστό 22,6%, αύξηση γυναικείων επιχειρηματιών και η συνειδητοποίηση της ανάγκης για ισότητα στη χρηματοδότηση με ποσοστό 11,8%, και η δημιουργία δικτύων υποστήριξης με ποσοστό 5,4%.

Ποιες είναι οι θετικές εξελίξεις που έχουν πραγματοποιηθεί όσον αφορά την ποικιλομορφία του φύλου στην επιχειρηματικότητα;

93 απαντήσεις



- Αύξηση γυναικείων επιχειρηματιών
- Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων
- Συνειδητοποίηση της ανάγκης για ισότητα στη χρηματοδότηση
- Προώθηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις
- Δημιουργία δικτύων υποστήριξης

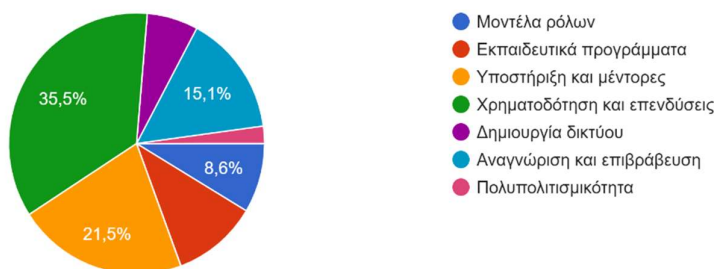
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Πώς ενθαρρύνονται οι νέες γυναίκες να αναλάβουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Μοντέλα ρόλων	18	19,4	19,4	19,4
	Υποστήριξη και μέντορες	20	21,5	21,5	40,9
	Χρηματοδότηση και επενδύσεις	33	35,5	35,5	76,3
	Δημιουργία δικτύου	6	6,5	6,5	82,8
	Αναγνώριση και επιβράβευση	14	15,1	15,1	97,8
	Πολυπολιτισμικότητα	2	2,2	2,2	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στον παραπάνω πίνακα παρατηρείται ότι η χρηματοδότηση και επενδύσεις, με ποσοστό 35,5%, θεωρήθηκαν ως ο σπουδαιότερος λόγος ενθάρρυνσης των γυναικών, προκειμένου να αναλάβουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες. Ακολουθούν η υποστήριξη και μέντορες με ποσοστό 21,5%, τα μοντέλα ρόλων με ποσοστό 19,4%, η αναγνώριση και επιβράβευση με ποσοστό 15,1% η δημιουργία δικτύου με ποσοστό 6,5% και η πολυπολιτισμικότητα με ποσοστό 2,2%.

Πώς ενθαρρύνονται οι νέες γυναίκες να αναλάβουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες;
93 απαντήσεις



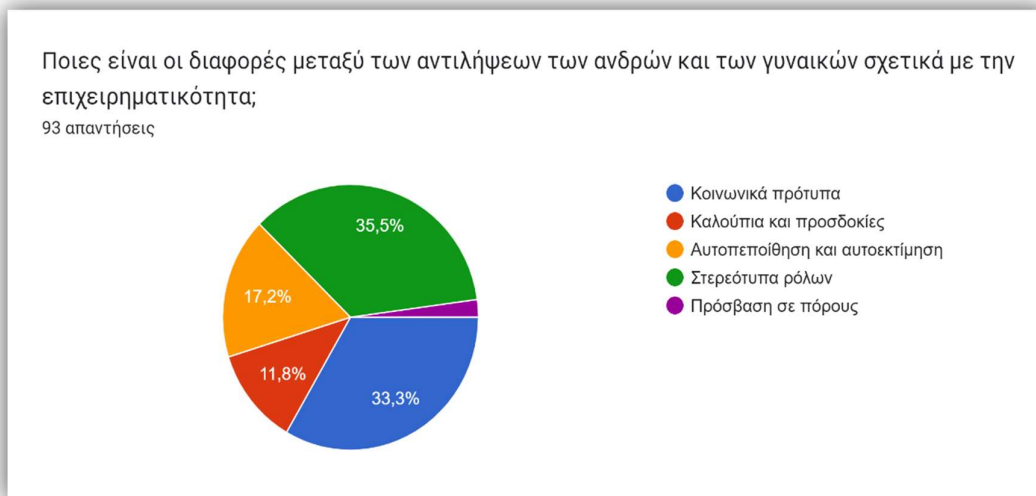
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Ποιες είναι οι διαφορές μεταξύ των αντιλήψεων των ανδρών και των γυναικών σχετικά με την επιχειρηματικότητα;

		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Κοινωνικά πρότυπα	31	33,3	33,3	33,3
	Καλούπια και προσδοκίες	11	11,8	11,8	45,2
	Αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση	16	17,2	17,2	62,4
	Στερεότυπα ρόλων	33	35,5	35,5	97,8
	Πρόσβαση σε πόρους	2	2,2	2,2	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Κυριότερη διαφορά μεταξύ των αντιλήψεων των ανδρών και των γυναικών σχετικά με την επιχειρηματικότητα, σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, είναι τα στερεότυπα ρόλων με ποσοστό 35,5% και αμέσως μετά τα κοινωνικά πρότυπα με ποσοστό 33,3%. Έπονται η αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση με ποσοστό 17,2%, τα καλούπια και προσδοκίες με ποσοστό 11,8% και η πρόσβαση σε πόρους με μόλις 2,2%.



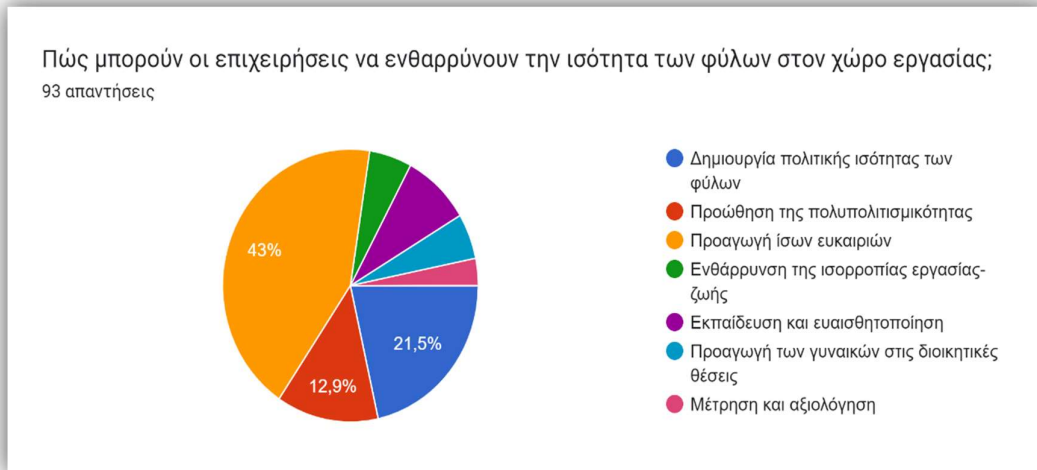
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Πώς μπορούν οι επιχειρήσεις να ενθαρρύνουν την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Δημιουργία πολιτικής ισότητας των φύλων	20	21,5	21,5	21,5
	Προώθηση της πολυπολιτισμικότητας	12	12,9	12,9	34,4
	Προαγωγή ίσων ευκαιριών	40	43,0	43,0	77,4
	Ενθάρρυνση της ισορροπίας εργασίας-ζωής	5	5,4	5,4	82,8
	Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση	8	8,6	8,6	91,4
	Προαγωγή των γυναικών στις διοικητικές θέσεις	5	5,4	5,4	96,8
	Μέτρηση και αξιολόγηση	3	3,2	3,2	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην ερώτηση πώς μπορούν οι επιχειρήσεις να ενθαρρύνουν την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας; παρατηρούμε ότι επικρατεί με ποσοστό 43% η προαγωγή ίσων ευκαιριών και έπονται: η δημιουργία πολιτικής ισότητας των φύλων με ποσοστό 21,5%, η προώθηση της

πολυτισμικότητας με ποσοστό 12,9%, η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση με ποσοστό 8,6%, η προαγωγή των γυναικών σε διοικητικές θέσεις με ποσοστό 5,4% και η μέτρηση και αξιολόγηση με ποσοστό 3,2%.



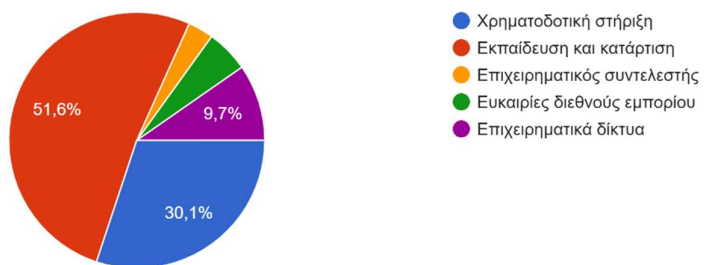
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Ποιες είναι οι ευκαιρίες που παρέχονται στις γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Χρηματοδοτική στήριξη	28	30,1	30,1	30,1
	Εκπαίδευση και κατάρτιση	48	51,6	51,6	81,7
	Επιχειρηματικός συντελεστής	3	3,2	3,2	84,9
	Ευκαιρίες διεθνούς εμπορίου	5	5,4	5,4	90,3
	Επιχειρηματικά δίκτυα	9	9,7	9,7	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στον πίνακα παραπάνω, παρατηρείται ότι η εκπαίδευση και κατάρτιση με ποσοστό 51,6% θεωρείται ως τη μεγαλύτερη ευκαιρία που παρέχεται στις γυναίκες επιχειρηματίες στη χώρα μας. Ακολουθούν η χρηματοδοτική στήριξη με ποσοστό 30,1%, τα επιχειρηματικά δίκτυα με ποσοστό 9,7%, οι ευκαιρίες διεθνούς εμπορίου με ποσοστό 5,4% και ο επιχειρηματικός συντελεστής με ποσοστό 3,2%.

Ποιες είναι οι ευκαιρίες που παρέχονται στις γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα;
93 απαντήσεις



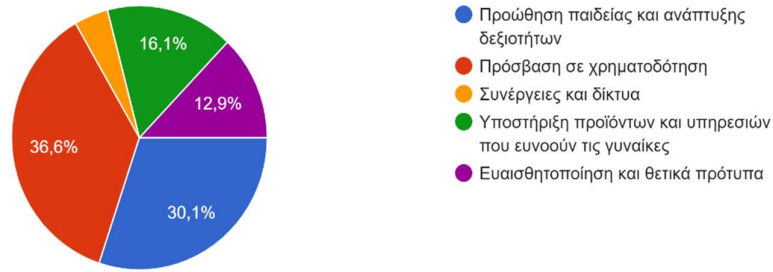
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Πώς θεωρείτε ότι μπορεί να βελτιωθεί η θέση των γυναικών στον τομέα της νεανικής επιχειρηματικότητας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Προώθηση παιδείας και ανάπτυξης δεξιοτήτων	28	30,1	30,1	30,1
	Πρόσβαση σε χρηματοδότηση	34	36,6	36,6	66,7
	Συνέργειες και δίκτυα	4	4,3	4,3	71,0
	Υποστήριξη προϊόντων και υπηρεσιών που ευνοούν τις γυναίκες	15	16,1	16,1	87,1
	Ευαισθητοποίηση και θετικά πρότυπα	12	12,9	12,9	100,0
	Σύνολο	93	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην ερώτηση πώς θεωρείτε ότι μπορεί να βελτιωθεί η θέση των γυναικών στον τομέα της νεανικής επιχειρηματικότητας; παρατηρούμε ότι η πρόσβαση σε χρηματοδότηση επικρατεί, με ποσοστό 36,6% και ακολουθούν η προώθηση παιδείας και ανάπτυξης δεξιοτήτων με ποσοστό 30,1%, η υποστήριξη προϊόντων και υπηρεσιών που ευνοούν τις γυναίκες με ποσοστό 16,1%, η ευαισθητοποίηση και θετικά πρότυπα, με ποσοστό 12,9% και με ποσοστό 4,3% οι συνέργειες και δίκτυα.

Πώς θεωρείτε ότι μπορεί να βελτιωθεί η θέση των γυναικών στον τομέα της νεανικής επιχειρηματικότητας;
93 απαντήσεις



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

4.5.2 Επαγωγική Στατιστική

Επιθυμούμε να εντοπίσουμε αν η ενεργή συμμετοχή – εμπλοκή στη νεανική επιχειρηματικότητα επηρεάζεται ή όχι από την ηλικία των ερωτηθέντων.

Οι ερευνητικές αποθέσεις είναι οι εξής: H_0 η ενεργή συμμετοχή – εμπλοκή στη νεανική επιχειρηματικότητα δεν επηρεάζεται από την ηλικία και H_1 η ενεργή συμμετοχή – εμπλοκή στη νεανική επιχειρηματικότητα επηρεάζεται από την ηλικία.

Οι υποθέσεις που πρέπει να ελέγξουμε προκειμένου να προχωρήσουμε περαιτέρω την ανάλυση και την επιλογή παραμετρικού ή παραμετρικού ελέγχου ανάλυσης, είναι οι εξής: H_0 : υπάρχει κανονική κατανομή μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής, ενεργή συμμετοχή – εμπλοκή στη νεανική επιχειρηματικότητα, σε κάθε κατηγορία της ανεξάρτητης μεταβλητής, ηλικία και H_1 η δεν υπάρχει κανονική κατανομή.

Ο παρακάτω πίνακας ελέγχου της κανονικότητας, σύμφωνα με το κριτήριο Shapiro-Wilk, για δείγματα κάτω από εκατό, φανερώνει ότι πρέπει να ακολουθηθεί παραμετρικό τεστ καθώς η τιμή sig είναι ίδια για όλες τις κατηγορίες της ανεξάρτητης μεταβλητής (μικρότερη από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,05%) και επομένως δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση H_0 .

Tests of Normality							
	Ηλικία	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Συμμετέχετε εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;	18-24	,440	17	,000	,579	17	,000
	25-32	,373	37	,000	,631	37	,000
	33-42	,437	23	,000	,582	23	,000
	43-55	,414	9	,000	,617	9	,000
	56+	,360	7	,007	,664	7	,001
a. Lilliefors Significance Correction							

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Προχωρώντας στην εξέταση του ερευνητικού ερωτήματος, παρατηρούμε στον παρακάτω πίνακα Ανονα ότι η τιμή Sig είναι μικρότερη από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,05 ή 5% και απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση ότι η ενεργή συμμετοχή – εμπλοκή στη νεανική επιχειρηματικότητα δεν επηρεάζεται από την ηλικία και δεχόμαστε την εναλλακτική υπόθεση H1 ότι επηρεάζεται.

ANOVA					
Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,730	4	,433	1,796	,048
Within Groups	21,194	88	,241		
Total	22,925	92			

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στον έλεγχο της γραμμικής παλινδρόμησης παρατηρούμε, μέσα από το **Model Summary**, ότι το 13,6% της συνολικής διακύμανσης της εξαρτημένης μας μεταβλητής (Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;) εξηγείται από την ανεξάρτητη μεταβλητή «ηλικία». Οι μεταβολές δηλαδή της ανεξάρτητης μεταβλητής «ηλικία» ερμηνεύουν κατά 13,6% τις μεταβολές της εξαρτημένης μεταβλητής «Συμμετοχή – εμπλοκή στην νεανική επιχειρηματικότητα».

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,190 ^a	,136	,125	,493
a. Predictors: (Constant), Ηλικία				

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Ο πίνακας Coefficients φανερώνει ότι η ηλικία παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα καθώς είναι κάτω από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $0,048 < 0,050$.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,649	,124		13,294	,000
	Ηλικία	-,084	,046	-,190	-1,844	,048

a. Dependent Variable: Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι μπορούμε να προβλέψουμε σε ένα μικρό βαθμό της συμμετοχής στη νεανική επιχειρηματικότητα (13,6% της συνολικής διακύμανσης) από την ηλικία των ερωτηθέντων, η οποία αποτελεί έναν σημαντικό προβλεπτικό παράγοντα.

Μεταξύ των μεταβλητών «Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;» και της «ηλικίας», ο συντελεστής συσχέτισης είναι χαμηλά αρνητικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0.05 ή αλλιώς 5%.

Correlations			
		Ηλικία	Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;
Ηλικία	Pearson Correlation	1	-,190
	Sig. (2-tailed)		,048
	N	93	93

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Επιθυμούμε να εντοπίσουμε αν η ενεργή συμμετοχή – εμπλοκή στη νεανική επιχειρηματικότητα επηρεάζεται ή όχι από το φύλο των ερωτηθέντων.

Οι ερευνητικές αποθέσεις είναι οι εξής: H0 δεν υπάρχει σχέση ανάμεσα στην ενεργή συμμετοχή – εμπλοκή στη νεανική επιχειρηματικότητα των ερωτηθέντων και το φύλο τους και H1 υπάρχει σχέση στην ενεργή συμμετοχή – εμπλοκή στη νεανική επιχειρηματικότητα των ερωτηθέντων και το φύλο τους.

Προχωρώντας στην εξέταση του ερευνητικού ερωτήματος, παρατηρούμε στον παρακάτω πίνακα Ανονα ότι η τιμή Sig είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,05 ή 5% και δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση ότι η ενεργή συμμετοχή – εμπλοκή στη νεανική επιχειρηματικότητα δεν επηρεάζεται από το φύλο των ερωτηθέντων.

ANOVA					
Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,304	1	,304	1,225	,271
Within Groups	22,620	91	,249		
Total	22,925	92			

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Επιθυμούμε να εντοπίσουμε αν ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ερωτηθέντων συσχετίζεται ή όχι από το επίπεδο εκπαίδευσής τους.

Οι ερευνητικές αποθέσεις είναι οι εξής: H_0 ο τομέας της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ερωτηθέντων δεν επηρεάζεται από το επίπεδο εκπαίδευσής τους και H_1 ο τομέας της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ερωτηθέντων επηρεάζεται από το επίπεδο εκπαίδευσής τους.

Οι υποθέσεις που πρέπει να ελέγξουμε προκειμένου να προχωρήσουμε περαιτέρω την ανάλυση και την επιλογή παραμετρικού ή παραμετρικού ελέγχου ανάλυσης, είναι οι εξής: H_0 : υπάρχει κανονική κατανομή μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής, ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας, σε κάθε κατηγορία της ανεξάρτητης μεταβλητής, επίπεδο εκπαίδευσης-μόρφωσης και H_1 δεν υπάρχει κανονική κατανομή.

Ο παρακάτω πίνακας ελέγχου της κανονικότητας, σύμφωνα με το κριτήριο Shapiro-Wilk, για δείγματα κάτω από εκατό, φανερώνει ότι πρέπει να ακολουθηθεί μη παραμετρικό τεστ καθώς η τιμή sig δεν είναι ίδια για όλες τις κατηγορίες της ανεξάρτητης μεταβλητής και επομένως απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση H_0 .

Tests of Normality ^b							
	Μορφωτικό επίπεδο	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ποιος είναι ο βασικός τομέας επιχειρηματικής δραστηριότητας;	Γυμνάσιο	,175	3	.	1,000	3	1,000
	Λύκειο	,286	24	,000	,743	24	,000
	Μεταλυκειακό	,223	6	,200*	,908	6	,421
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	,267	42	,000	,735	42	,000
	Μεταπτυχιακό	,378	14	,000	,641	14	,000
	Διδακτορικό	,385	3	.	,750	3	,000
a. Lilliefors Significance Correction							
*. This is a lower bound of the true significance.							
b. Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας; is constant when Μορφωτικό επίπεδο = Δημοτικό. It has been omitted.							

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Προχωρώντας στην εξέταση του ερευνητικού ερωτήματος, παρατηρούμε στον παρακάτω πίνακα Ανονα ότι η τιμή Sig είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,05 ή 5% και δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0 ότι δεν επηρεάζεται ο τομέας της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ερωτηθέντων από το επίπεδο εκπαίδευσής τους.

ANOVA					
Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7,769	6	1,295	,919	,486
Within Groups	121,220	86	1,410		
Total	128,989	92			

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Προκειμένου να εντοπίσουμε αν η ύπαρξη στερεοτύπων σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα επηρεάζεται (συσχετίζεται) από το φύλο, την ηλικία ή το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων, έχουμε τις εξής ερευνητικές υποθέσεις:

H0 Τα στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα δεν επηρεάζονται από το φύλο και H1 τα στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα επηρεάζονται από το φύλο.

H0 Τα στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα δεν επηρεάζονται-(σχετίζονται) από την ηλικία και H1 τα στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα επηρεάζονται-(σχετίζονται) από την ηλικία.

H0 Τα στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα δεν επηρεάζονται-σχετίζονται από το μορφωτικό επίπεδο και H1 τα στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα επηρεάζονται-σχετίζονται από το μορφωτικό επίπεδο.

Σύμφωνα με τους παρακάτω πίνακες Ανονα πρέπει να μην απορριφτεί η μηδενική υπόθεση H0 και να δεχτούμε ότι τα στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα δεν επηρεάζονται από το φύλο, την ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο, καθώς όσον αφορά το φύλο η τιμή Sig είναι 0,438, την ηλικία η τιμή Sig είναι 0,718 και το μορφωτικό επίπεδο όπου η τιμή Sig είναι 0,561 και επομένως μεγαλύτερες από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,05.

ANOVA					
Πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα;					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,043	1	,043	,608	,438
Within Groups	6,430	91	,071		
Total	6,473	92			

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

ANOVA					
Πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα;					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,151	4	,038	,524	,718
Within Groups	6,322	88	,072		
Total	6,473	92			

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

ANOVA					
Πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα;					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,348	6	,058	,815	,561
Within Groups	6,125	86	,071		
Total	6,473	92			

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Το ίδιο αποτέλεσμα παρουσιάζεται και στη συσχέτιση των μεταβλητών, του μη παραμετρικού συντελεστή spearman rho, όπου δεν παρατηρείται στατιστική σημαντικότητα με τις τιμές Sig μεγαλύτερες από 0,05 ή 5%.

Correlations						
			Πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα;	Ηλικία	Φύλο	Μορφωτικό επίπεδο
Spearman's rho	Πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα;	Correlation	1,000	-,032	-,081	,039
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	,763	,438	,713
		N	93	93	93	93

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Προκειμένου να εξετάσουμε εάν η μεταβλητή συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα; επηρεάζεται από τον βασικό τομέα της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ερωτηθέντων, υπάρχουν οι εξής ερευνητικές υποθέσεις:

H0: Η ενεργή συμμετοχή στη νεανική επιχειρηματικότητα δεν επηρεάζεται (συσχετίζεται) από τον βασικό τομέα της επιχειρηματικής δραστηριότητας και H1: Η ενεργή συμμετοχή στη νεανική επιχειρηματικότητα επηρεάζεται (συσχετίζεται) από τον βασικό τομέα της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα Anova πρέπει να απορριφτεί η μηδενική υπόθεση H0 και να δεχτούμε ότι η ενεργή συμμετοχή στη νεανική επιχειρηματικότητα επηρεάζεται από τον βασικό τομέα της επιχειρηματικής δραστηριότητας (εναλλακτική H1), καθώς η τιμή Sig είναι 0,000 και επομένως μικρότερη από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,05.

ANOVA					
Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,985	3	1,662	8,243	,000
Within Groups	17,940	89	,202		
Total	22,925	92			

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Προκειμένου να επιλέξουμε παραμετρική ή μη παραμετρική μέθοδο ανάλυσης, ελέγχουμε αν όλες οι τιμές της εξαρτημένης μεταβλητής «συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;» έχουν κανονική κατανομή σε κάθε κατηγορία της ανεξάρτητης μεταβλητής «ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;» και αν οι διασπορές της εξαρτημένης μεταβλητής σε κάθε κατηγορία της ανεξάρτητης είναι ίσες.

Στον παρακάτω πίνακα **Tests of Normality** και στον έλεγχο κανονικότητας του κριτηρίου Shapiro-Wilk (δείγμα κάτω των 100) επιλέγεται εφαρμογή μη παραμετρικού test καθώς

απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της κανονικής κατανομής. Όπως παρατηρείται, η τιμή Sig της ανεξάρτητης μεταβλητής «Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;» είναι μικρότερη σε όλες τις κατηγορίες της, από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% .

Tests of Normality ^b							
	Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;	Παροχή Υπηρεσιών	,397	44	,000	,618	44	,000
	Εμπορική	,443	24	,000	,573	24	,000
	Άλλο	,509	20	,000	,433	20	,000
a. Lilliefors Significance Correction							
b. Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα; is constant when Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας; = Βιομηχανική. It has been omitted.							

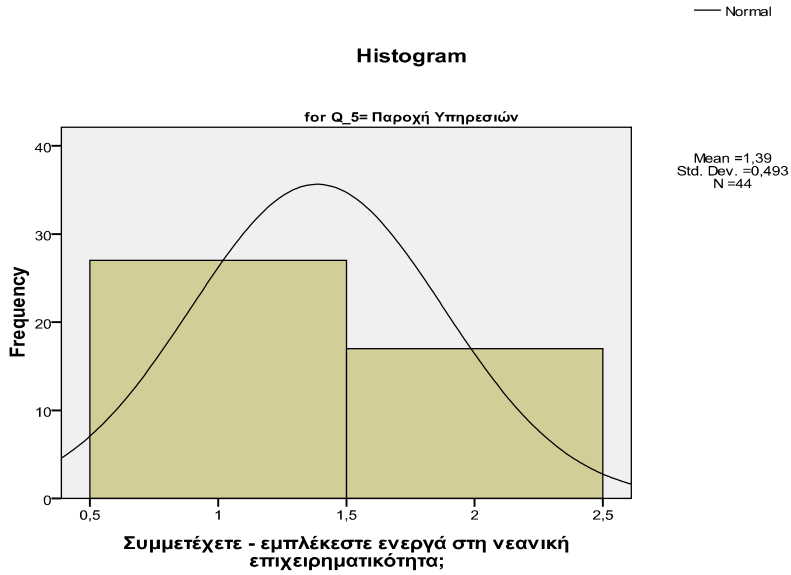
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στον έλεγχο της ομοιογένειας των διακυμάνσεων (Test of Homogeneity of Variances), στον παρακάτω πίνακα, η τιμή Sig είναι μικρότερη από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, άρα δεχόμαστε την μη ισότητα των διακυμάνσεων.

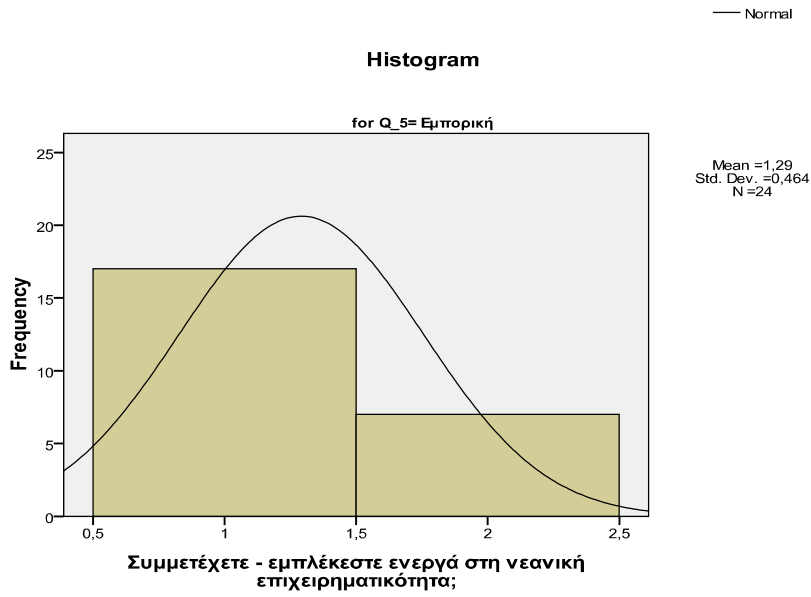
Test of Homogeneity of Variances			
Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
16,216	3	89	,000

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

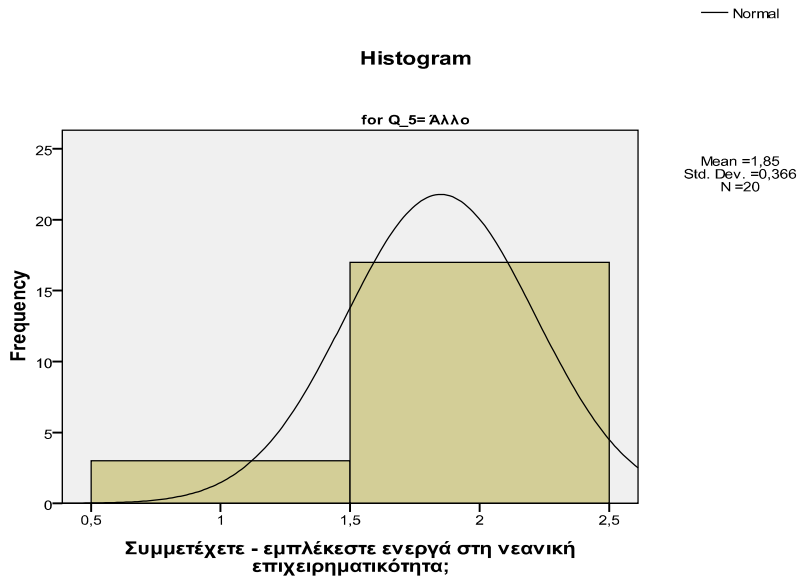
Η μη κανονική κατανομή παρουσιάζεται επίσης στα παρακάτω ιστογράμματα και διαγράμματα.



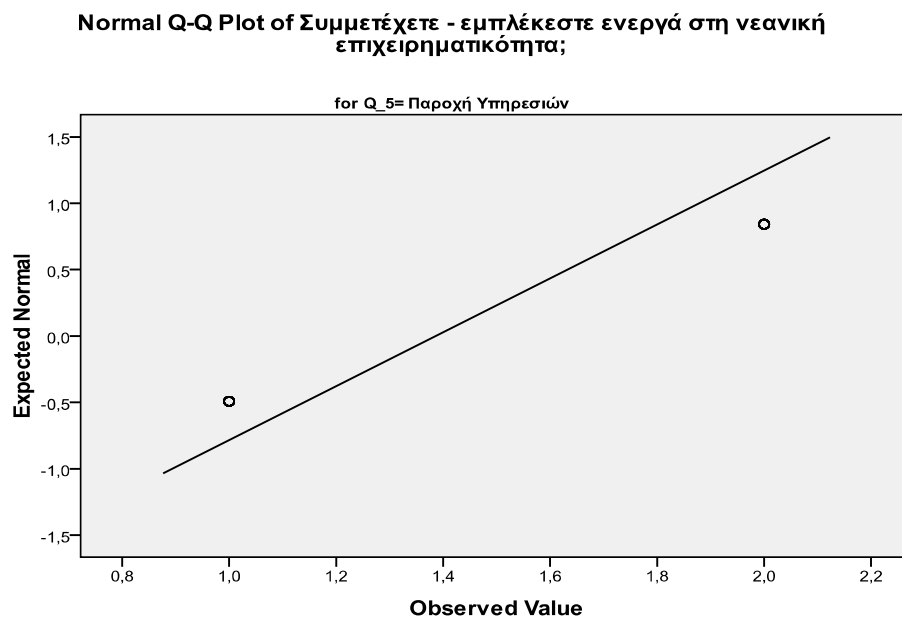
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

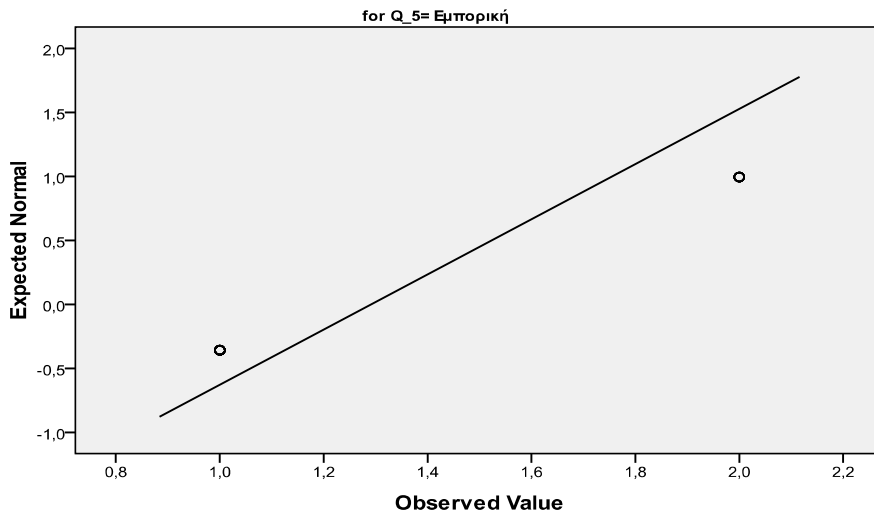


Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων



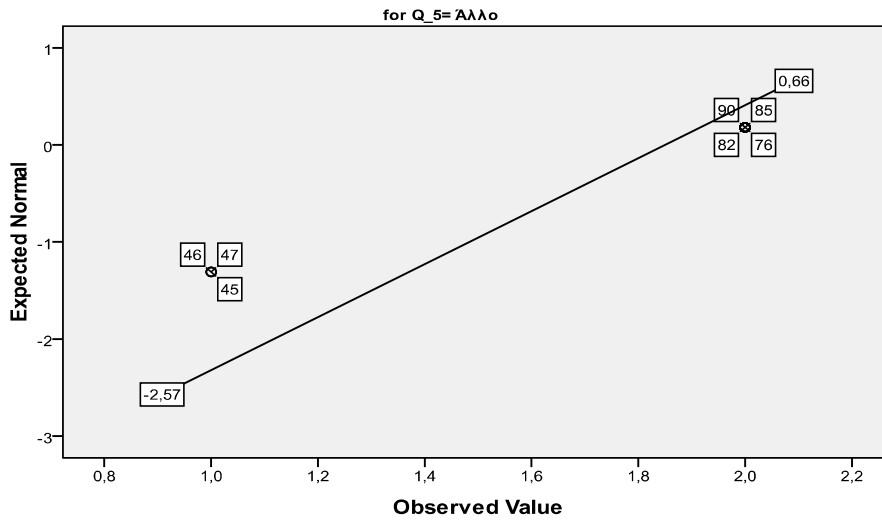
Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Normal Q-Q Plot of Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;

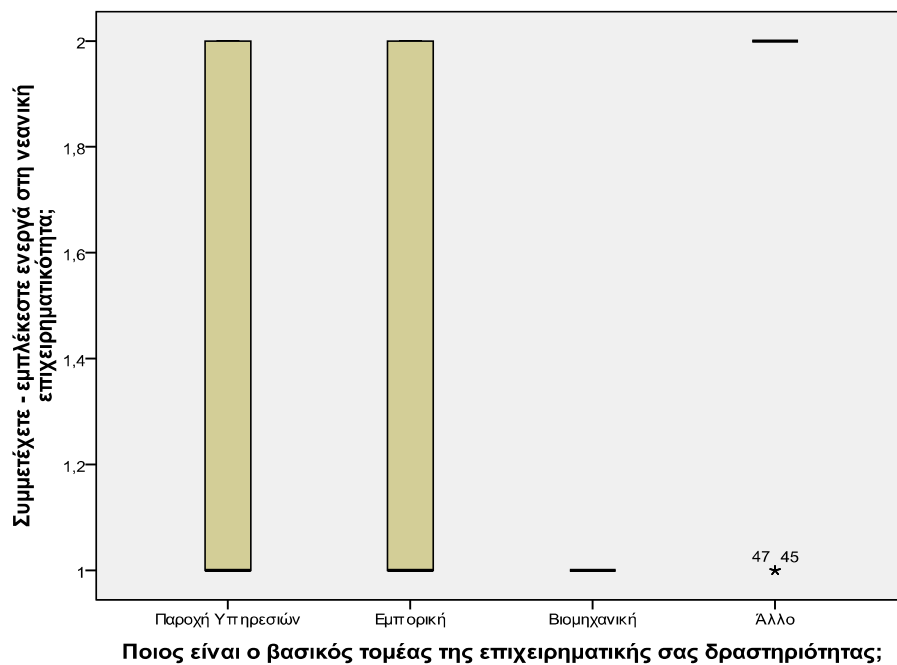


Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Normal Q-Q Plot of Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων



Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στον παρακάτω πίνακα παρατηρούμε ότι πενήντα δυο (52) από τους ενενήντα τρεις (93) ερωτηθέντες, εμπλέκονται ενεργά με στην νεανική επιχειρηματικότητα εκ των οποίων ποσοστό 51,9% με την παροχή υπηρεσιών, 32,7% με εμπορική δραστηριότητα, 9,6% με βιομηχανική δραστηριότητα και ποσοστό 5,8% με κάτι άλλο.

Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας ; ^a					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
--	Παροχή Υπηρεσιών	27	51,9	51,9	51,9
	Εμπορική	17	32,7	32,7	84,6
	Βιομηχανική	5	9,6	9,6	94,2
	Άλλο	3	5,8	5,8	100,0
	Σύνολο	52	100,0	100,0	
a. Συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα; = Ναι					

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στον παρακάτω πίνακα Model Fitting Information, ελέγχου τακτικής παλινδρόμησης, η τιμή Sig είναι 0,000 άρα μικρότερη από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% ($0,000 < 0,050$), επομένως το μοντέλο ταιριάζει πολύ καλά στα δεδομένα.

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	33,525			
Final	10,491	23,034	3	,000
Link function: Logit.				

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στον πίνακα PseudoR-Square, «ψευδές r^2 », η τιμή Sig στη στήλη McFadden είναι 0,180, υποδηλώνοντας με μια ριψοκίνδυνη εκτίμηση ότι το 18% της εξαρτημένης μεταβλητής «συμμετέχετε - εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικότητα;» διαφοροποιείται από την ανεξάρτητη μεταβλητή «ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;».

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	,219
Nagelkerke	,294
McFadden	,180
Link function: Logit.	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στον πίνακα Parameter Estimate παρατηρούμε ότι όλες οι τιμές της ανεξάρτητης μεταβλητής «ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;» με τιμή μικρότερη από 0,05, παρουσιάζουν στατιστική σημαντικότητα εκτός από την παράμετρο Άλλο, απάντηση Q_4, η οποία έχει οριστεί στο μηδέν επειδή είναι περριτή.

Parameter Estimates								
							95% Confidence Interval	
		Estimate	Std. Error	Wald	Df	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Q_4 = 1]	-1,735	,626	7,673	1	,006	-2,962	-,507
Location	[Q_5=1]	-2,197	,699	9,893	1	,002	-3,566	-,828
	[Q_5=2]	-2,622	,771	11,576	1	,001	-4,132	-1,112
	[Q_5=3]	-21,959	,000	.	1	,000	-21,959	-21,959
	[Q_5=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Link function: Logit.								
a. This parameter is set to zero because it is redundant.								

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Στην ένταση και κατεύθυνση μεταξύ των μεταβλητών με τον μη παραμετρικό συντελεστή spearman rho, παρουσιάζεται μικρή θετική συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο στατιστική σημαντικότητας 5%.

Correlations				
			Συμμετέχετε εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικό- τητα;	- Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;
Spearman's rho	Συμμετέχετε εμπλέκεστε ενεργά στη νεανική επιχειρηματικό- τητα;	Correlation	1,000	,234*
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,024
		N	93	93
	Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;	Correlation	,234*	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,024	.
		N	93	93
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων

5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι στρατηγικές για τη διατήρηση και την επέκταση των πρωτοβουλιών για την ποικιλομορφία των φύλων γίνονται όλο και πιο σημαντικές τα τελευταία χρόνια, καθώς τα οφέλη της διαφορετικότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα γίνονται πιο εμφανή. Τα μέτρα που λαμβάνονται για την προώθηση των γυναικών και την επίτευξη στρατηγικής δέσμευσης για την ισότητα των φύλων περιλαμβάνουν την υποστήριξη γυναικών επιχειρηματιών μέσω ευκαιριών χρηματοδότησης, καθοδήγησης και εκδηλώσεων δικτύωσης.

Επιπλέον, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής έχουν διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην επιστήμη, την έρευνα και την καινοτομία εφαρμόζοντας πολιτικές που προωθούν τις ίσες ευκαιρίες και ενισχύουν τη θέση των γυναικών στον χώρο εργασίας και στις επιχειρήσεις.

Τα βασικά σημεία που αναδεικνύουν την τρέχουσα κατάσταση της διαφορετικότητας των φύλων στις ελληνικές επιχειρήσεις είναι ότι οι γυναίκες κατέχουν το 21% των ηγετικών θέσεων στις ελληνικές επιχειρήσεις, ποσοστό που εξακολουθεί να είναι σχετικά χαμηλό σε σύγκριση με άλλες χώρες, ενώ το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις στην Ελλάδα έχει αυξηθεί στο 32,4%, το οποίο αποτελεί μια μικρή αλλά αξιοσημείωτη βελτίωση.

Επίσης, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 13η θέση από τις 32 χώρες όσον αφορά την πρόοδο των γυναικών σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις. Αυτό δείχνει ότι, ενώ σημειώνεται πρόοδος, υπάρχει ακόμη σημαντικό περιθώριο βελτίωσης όσον αφορά την προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Εντούτοις, αποτελεί αναγκαία μια έκκληση για μια δράση με σκοπό την προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα και τις ελληνικές επιχειρήσεις, όπου συνεπάγεται την ενίσχυση ενός ευνοϊκότερου περιβάλλοντος για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και την ύπαρξη πιο «φιλικής» προς τις γυναίκες επιχειρηματίες. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την υλοποίηση στοχευμένων πρωτοβουλιών, όπως το Σχέδιο για την Ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα και την Κυπριακή Δημοκρατία για την περίοδο 2014-2020, που στοχεύει στην ανάπτυξη, υποστήριξη και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Επιπρόσθετα, είναι σημαντικό να συνεχιστεί η τεκμηρίωση και η έμφαση της συμβολής των γυναικών στο ελληνικό οικοσύστημα έρευνας και καινοτομίας μέσω στοχευμένων ερευνών και δημοσιεύσεων. Κάνοντας αυτές τις ενέργειες, μπορεί να διασφαλιστεί η συνεχής ανάπτυξη και επιτυχία των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα και όχι μόνο.

Συμπερασματικά, η ποικιλομορφία των φύλων στη νεανική επιχειρηματικότητα είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη και την επιτυχία των επιχειρήσεων. Ωστόσο, η θέση των

γυναικών στις ελληνικές επιχειρήσεις εξακολουθεί να αντιμετωπίζει πολλές προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένης της περιορισμένης πρόσβασης σε χρηματοδότηση και ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς και προκαταλήψεις και στερεότυπα για το φύλο. Παρά αυτές τις προκλήσεις, υπάρχουν επιτυχημένες πρωτοβουλίες και προγράμματα που προάγουν τη διαφορετικότητα των φύλων και υποστηρίζουν τις γυναίκες επιχειρηματίες. Είναι σημαντικό να συνεχίσουμε αυτές τις προσπάθειες και να ενθαρρύνουμε τους άνδρες συμμάχους να διαδραματίσουν ρόλο στην προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων. Αναλαμβάνοντας δράση και προωθώντας τη διαφορετικότητα, μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα πιο περιεκτικό και επιτυχημένο επιχειρηματικό περιβάλλον στην Ελλάδα.

6 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η ποικιλομορφία του φύλου στη νεανική επιχειρηματικότητα αναφέρεται στον διάφορο τρόπο με τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες συμμετέχουν στον χώρο της επιχειρηματικότητας, δημιουργούν και διαχειρίζονται επιχειρήσεις.

Η θέση των γυναικών στον ελληνικό χώρο της επιχειρηματικότητας έχει εξελιχθεί στα τελευταία χρόνια, αλλά υπάρχουν ακόμη προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν.

Παρακάτω παρατίθενται κάποια βασικά σημεία, ως προτάσεις, σχετικά με την ποικιλομορφία του φύλου στη νεανική επιχειρηματικότητα και τη θέση των γυναικών στην ελληνική επιχειρηματική κοινότητα:

- ✓ Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών: Στην Ελλάδα, όπως και σε πολλές άλλες χώρες, οι γυναίκες έχουν αυξημένη συμμετοχή στη νεανική επιχειρηματικότητα. Δημιουργούν διάφορα είδη επιχειρήσεων, από tech startups έως καταστήματα λιανικής πώλησης.
- ✓ Εκπαίδευση και υποστήριξη: Η παροχή εκπαίδευσης και υποστήριξης για γυναίκες επιχειρηματίες είναι σημαντική. Πολλά προγράμματα και οργανισμοί προσφέρουν κατάρτιση, συμβουλές και χρηματοδοτική υποστήριξη σε γυναίκες που θέλουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση.
- ✓ Διαφοροποίηση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος: Η ενίσχυση της ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα οδηγεί σε διαφοροποιημένες ιδέες και προϊόντα. Οι γυναίκες επιχειρηματίες μπορούν να φέρουν νέες προοπτικές και να επιλύσουν διάφορα προβλήματα.
- ✓ Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες: Παρ' όλη την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών, υπάρχουν ακόμη προκλήσεις όπως η δυσκολία στην πρόσβαση σε κεφάλαιο, η έλλειψη υποστήριξης δικτύων, και η διαχείριση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Καταλήγοντας, η ποικιλομορφία του φύλου στην επιχειρηματικότητα είναι σημαντική για την οικονομική ανάπτυξη και την καινοτομία. Η ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στον τομέα της επιχειρηματικότητας είναι κρίσιμη για τη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και δικαιότερου κοινωνικού κλίματος.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Agarwal, S., Lenka, U. Emerald. An exploratory study on the development of women entrepreneurs: Indian cases. (2016). Emerald.
- Apergis, N., Pekka-Economou, V. Springer. Incentives and Female Entrepreneurial Activity: Evidence from Panel Firm Level Data. (2010). Springer.
- Basaffar, A., Niehm, L., Bosselman, R. Journal of Developmental Entrepreneurship. Saudi Arabian Women in Entrepreneurship: Challenges, Opportunities And Potential. (2018). Journal of Developmental Entrepreneurship.
- Cabrera, E., Mauricio, D. Emerald. Factors affecting the success of women's entrepreneurship: a review of literature. (2017). Emerald.
- Cardella, G. Frontiers in Psychology. Women Entrepreneurship: A Systematic Review to Outline the Boundaries of Scientific Literature. (2020). Frontiers in Psychology.
- Davis, S. SSRN - Elsevier. Social entrepreneurship: Towards an entrepreneurial culture for social and economic development. (2007). SSRN - Elsevier.
- Hägg, G., Politis, D., Alsos, G. Does gender balance in entrepreneurship education make a difference to prospective start-up behaviour? (2022). Emerald
- Halkias, D., Nwajiuba, C., Harkiolakis, N. Emerald. Challenges facing women entrepreneurs in Nigeria. (2011). Emerald.
- Hasan, F., Almubarak, M. Emerald. Factors influencing women entrepreneurs' performance in SMEs. (2016). Emerald.
- Hossain, A., Naser, K., Zaman, A. Emerald. Factors influencing women business development in the developing countries: Evidence from Bangladesh. (2009). Emerald.
- Javadian, G., Singh, R. Emerald. Examining successful Iranian women entrepreneurs: An exploratory study. (2012). Emerald.
- Kamberidou, I. Springer. "Distinguished" women entrepreneurs in the digital economy and the multitasking whirlpool. (2020). Springer.
- Kamberidou, I. Springer. Women entrepreneurs: 'we cannot have change unless we have men in the room'. (2013). Springer.

- Kimbu, A., Ngoasong, M., Adeola, O. *Tourism Planning & Development*. Collaborative networks for sustainable human capital management in women's tourism entrepreneurship: The role of tourism policy. (2018). *Tourism Planning & Development*.
- Kobeissi, N. Springer. *Gender factors and female entrepreneurship: International evidence and policy implications*. (2010). Springer
- Landig, J. *Journal of International Women's Studies*. Bringing women to the table: European Union funding for women's empowerment projects in Turkey. (2018). *Journal of International Women's Studies*.
- Mehtap, S., Pellegrini, M., Caputo, A. Emerald. *Entrepreneurial intentions of young women in the Arab world: Socio-cultural and educational barriers*. (2017). Emerald.
- Mogaji, E., Hinson, R., Nwoba, A. Emerald. *Corporate social responsibility for women's empowerment: a study on Nigerian banks*. (2022). Emerald.
- Morris, M., Miyasaki, N., Watters, C. *Journal of Small Business Management*. The dilemma of growth: Understanding venture size choices of women entrepreneurs. (2006). *Journal of Small Business Management*.
- Naser, K., Rashid Mohammed, W. Emerald. *Factors that affect women entrepreneurs: evidence from an emerging economy*. (2009). Emerald.
- Nasir, M., Iqbal, R., Akhtar, C. *Pakistan Administrative Review*. Factors Affecting Growth of Women Entrepreneurs in Pakistan. (2019). *Pakistan Administrative Review*.
- Oakley, J. Springer- *Journal of Business Ethics*. Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. (2000). Springer- *Journal of Business Ethics*.
- Okeke-Uzodike, O., Okeke-Uzodike, U. Emerald. *Journal of International Women's Studies*. (2022). Emerald.
- Pappas, M., Drigas, A., Papagerasimou, Y. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. JOItmC | Free Full-Text | Female Entrepreneurship and Employability in the Digital Era: The Case of Greece. (2018). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Ανακτήθηκε May 29, 2023, από

- Piperopoulos, P. Emerald. Ethnic female business owners: more female or more ethnic entrepreneurs. (2012). Emerald.
- Rehman, S., Azam Roomi, M. Journal of Small Business and Enterprise Development. Gender and work-life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. (2012). Journal of Small Business and Enterprise Development.
- Srivastava, S., Misra, R. Emerald. Exploring antecedents of entrepreneurial intentions of young women in India: A multi-method analysis. (2017). Emerald.
- Thapa Karki, S., Xheneti, M. Emerald. Formalizing women entrepreneurs in Kathmandu, Nepal: Pathway towards empowerment? (2018). Emerald.
- Tlaiss, H., Kauser, S. Journal of Small Business Management. Entrepreneurial leadership, patriarchy, gender, and identity in the Arab world: lebanon in focus. (2019). Journal of Small Business Management.
- Woldie, A., Adersua, A. Emerald. Female entrepreneurs in a transitional economy: Businesswomen in Nigeria. (2004). Emerald.
- Zhao, E., Yang, L. SAGE- Entrepreneurship Theory and Practice. Women hold up half the sky? Informal institutions, entrepreneurial decisions, and gender gap in venture performance. (2020). SAGE- Entrepreneurship Theory and Practice.
- Catalyst. (2021). *The Business Case for DEI: Ask Catalyst Express*. Retrieved Μάιος 10, 2023, from <https://www.catalyst.org/research/business-case-resources/>
- Duval-Couetil, N. (2011). The role of entrepreneurship education in the entrepreneurial engagement of youth: A exploration of practices and motivations in the youth entrepreneurship programs. *Technovation*, pp. 138-139.
- Shapero, A., & Sokol, L. (1982). *The social dimensions of entrepreneurship*. C. A. Kent, D. L. Sexton, & K. H. Vesper.
- Unesco. (1974). *Gender Diversity in Education: A Literature Review*. Retrieved Μάιος 10, 2023, from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370539>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η ποικιλομορφία του φύλου στην νεανική επιχειρηματικότητα και η θέση των γυναικών στο ελληνικό επιχειρείν

Είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής και ειδικότερα στο τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής. Στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας πραγματοποιώ μια έρευνα σχετικά με την ποικιλομορφία του φύλου στην νεανική επιχειρηματικότητα και την θέση των γυναικών στο ελληνικό επιχειρείν. Γι' αυτό το λόγο, σας παρακαλώ να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο.

Σας διαβεβαιώνω ότι τα στοιχεία του ερωτηματολογίου θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για εκπαιδευτικούς σκοπούς και ότι τα προσωπικά σας στοιχεία θα παραμείνουν απολύτως εμπιστευτικά. Επίσης, σας ενημερώνω ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου απαιτεί λίγα λεπτά από τον χρόνο σας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμμετοχή σας και για τον χρόνο που μου διαθέσατε.

Με εκτίμηση,

Ζωή- Χριστίνα Βάσιου

1. Ποια είναι η ηλικία σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 18-24
- 25-32
- 33-42
- 43-55
- 55 και άνω

2. Είστε άντρας ή γυναίκα; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άντρας
- Γυναίκα

3. Ποιο μορφωτικό επίπεδό σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Δημοτικό
- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- Μεταλυκειακό ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
4. Έχετε συμμετάσχει ή είστε ενεργά εμπλεκόμενος/η στην νεανική επιχειρηματικότητα;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
- Όχι

5. Ποιος είναι ο βασικός τομέας της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Παροχή Υπηρεσιών

Εμπορική

Βιομηχανική Άλλο:

6. Πώς αντιλαμβάνεστε την ποικιλομορφία του φύλου στον τομέα της νεανικής επιχειρηματικότητας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ισότητα των φύλων συμμετοχή

των δύο φύλων κυριαρχοί οι

άντρες κυριαρχές οι γυναίκες

7. Πιστεύετε πως υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τα φύλα στην επιχειρηματικότητα; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι

Όχι

8. Ποια είναι η κύρια πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Κοινωνικοί παράγοντες
- Πρόσβαση σε κεφάλαια
- Κοινότητες και δίκτυα
- Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση

9. Πώς μπορεί η κοινωνία να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των *
γυναικών στη νεανική επιχειρηματικότητα; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Εκπαιδευτικά προγράμματα
- Πρότυπα ρόλων
- Πρόσβαση σε χρηματοδότηση
- Δημιουργία δικτύων
- Προώθηση ίσων ευκαιριών
- Προσέλκυση πρωτοβουλιών

10. Ποιος πιστεύετε πως είναι ο ρόλος της κυβέρνησης στην προώθηση της *
ποικιλομορφίας του φύλου στην επιχειρηματικότητα; *Να επισημαίνεται μόνο μία
έλλειψη.*

- Νομοθετικό πλαίσιο
- Χρηματοδοτική υποστήριξη
- Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση
- Δημιουργία δικτύων και υποστήριξης

11. Ποιες είναι οι κυριότερες πηγές ενθάρρυνσης για νέους και νέες επιχειρηματίες;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Οικογένεια και φίλοι
- Συνομήλικοι και επαγγελματικά δίκτυα
- Επιχειρηματικά προγράμματα και διαγωνισμοί
- Επαγγελματικοί σύμβουλοι και μέντορες
- Κοινότητα και κυβερνητικά προγράμματα
- Πλατφόρμες κοινωνικών μέσων και διαδικτυακά φόρουμ

12. Υπάρχουν προγράμματα ή πόροι που υποστηρίζουν ειδικά τις γυναίκες στον * χώρο της επιχειρηματικότητας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Οργανισμοί και κοινότητες
- Επιχειρηματικά κέντρα και επιταγές
- Κυβερνητικά προγράμματα
- Επιχειρηματικοί διαγωνισμοί και ευκαιρίες

13. Ποια πιστεύετε ότι είναι η πιο συχνή αιτία αποτυχίας νεανικών * επιχειρήσεων;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Έλλειψη σχεδίου επιχείρησης
- Ανεπαρκής χρηματοδότηση
- Έλλειψη εμπειρίας
- Έλλειψη καινοτομίας και ανταγωνιστικότητας
- Ανεπαρκές μάρκετινγκ
- Απρόβλεπτες αλλαγές στην αγορά

14. Πώς μπορούν οι γυναίκες να ξεπεράσουν τα εμπόδια που συναντούν στην επιχειρηματικότητα;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Επίγνωση των δυνατοτήτων τους
- Εκπαίδευση και κατάρτιση
- Δικτύωση
- Αντιμετώπιση των στερεοτύπων
- Υποστήριξη
- Κοινότητες γυναικών επιχειρηματιών
- Διαχείριση του χρόνου

15. Ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νεανικές επιχειρήσεις σε* σχέση με το φύλο;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Φύλο και προσδόκιμο κοινωνίας
- Πρόσβαση σε κεφάλαιο
- Απουσία μοντέλων ρόλων
- Έλλειψη δικτύωσης
- Ενσωμάτωση στον επιχειρηματικό χώρο
- Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

16. Ποιες είναι οι θετικές εξελίξεις που έχουν πραγματοποιηθεί όσον αφορά * την ποικιλομορφία του φύλου στην επιχειρηματικότητα; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Αύξηση γυναικείων επιχειρηματιών
- Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων
- Συνειδητοποίηση της ανάγκης για ισότητα στη χρηματοδότηση
- Προώθηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις
- Δημιουργία δικτύων υποστήριξης

17. Πώς ενθαρρύνονται οι νέες γυναίκες να αναλάβουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Μοντέλα ρόλων
- Εκπαιδευτικά προγράμματα
- Υποστήριξη και μέντορες
- Χρηματοδότηση και επενδύσεις
- Δημιουργία δικτύου
- Αναγνώριση και επιβράβευση
- Πολυπολιτισμικότητα

18. Ποιες είναι οι διαφορές μεταξύ των αντιλήψεων των ανδρών και των γυναικών σχετικά με την επιχειρηματικότητα; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.* *

- Κοινωνικά πρότυπα
- Καλούπια και προσδοκίες
- Αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση
- Στερεότυπα ρόλων
- Πρόσβαση σε πόρους

19. Πώς μπορούν οι επιχειρήσεις να ενθαρρύνουν την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Δημιουργία πολιτικής ισότητας των φύλων
- Προώθηση της πολυπολιτισμικότητας
- Προαγωγή ίσων ευκαιριών
- Ενθάρρυνση της ισορροπίας εργασίας-ζωής
- Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση
- Προαγωγή των γυναικών στις διοικητικές θέσεις
- Μέτρηση και αξιολόγηση

20. Ποιες είναι οι ευκαιρίες που παρέχονται στις γυναίκες επιχειρηματίες στην
* Ελλάδα;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Χρηματοδοτική στήριξη
- Εκπαίδευση και κατάρτιση
- Επιχειρηματικός συντελεστής
- Ευκαιρίες διεθνούς εμπορίου
- Επιχειρηματικά δίκτυα

21. Πώς θεωρείτε ότι μπορεί να βελτιωθεί η θέση των γυναικών στον τομέα * της
νεανικής επιχειρηματικότητας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Προώθηση παιδείας και ανάπτυξης δεξιοτήτων
- Πρόσβαση σε χρηματοδότηση
- Συνέργειες και δίκτυα
- Υποστήριξη προϊόντων και υπηρεσιών που ευνοούν τις γυναίκες
- Ευαισθητοποίηση και θετικά πρότυπα