



ΑΕΙ Πειραιά Τεχνολογικού Τομέα

Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας

Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Πτυχιακή Εργασία με θέμα:

«ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ & ΝΕΑΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ»

Της φοιτήτριας: Γουνά Ελένης

A.M.:15178

Επιβλέπων Καθηγητής: Πασίκας Σπυρίδων

Αθήνα, 2018

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη.....	4
Εισαγωγή.....	5
1. Επιχειρηματικότητα.....	7
1.1. Ορισμός.....	7
1.2. Είδη Επιχειρηματικότητας.....	7
1.3. Ιστορική Αναδρομή της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας.....	8
2. Η Γυναικεία και Νεανική Επιχειρηματικότητα σήμερα.....	10
2.1. Εμπόδια.....	10
2.2. Κίνητρα&Προκλήσεις.....	11
2.3. Παγκόσμια Αναφορά.....	12
2.4. Ελληνική Αναφορά.....	14
3. Νεανική Επιχειρηματικότητα Σήμερα.....	16
3.1. Πλεονεκτήματα.....	17
3.2. Μειονεκτήματα.....	18
3.3. Νεανική Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.....	20
4. Συγκρίσεις.....	21
4.1. Σύγκριση Γυναικείας και Αντρικής Επιχειρηματικότητας.....	21
4.2. Σύγκριση Νεανικής και Πρεσβύτερης Επιχειρηματικότητας.....	22
5. Το Μέλλον της Γυναικείας και Νεανικής Επιχειρηματικότητας.....	24
5.1. Γενικά Στοιχεία.....	24
5.2. Επιχορηγήσεις.....	24
5.3. Προτάσεις Βελτιώσεις.....	26

Σύνοψη.....	28
Παράρτημα.....	29
Βιβλιογραφία.....	31

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ

Εικόνα_1: Φορολογικοί Συντελεστές Ανά Ευρωπαϊκή Χώρα.....	29
Εικόνα_2: Λόγοι Διακοπής – Αναστολής Επιχειρηματικής Λειτουργίας.....	29
Εικόνα_3: Ώρες Εργασίας Ελληνίδων Επιχειρηματιών.....	30

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Γυναικεία και Νεανική επιχειρηματικότητα. Δύο έννοιες που εάν αξιοποιηθούν σωστά μπορούν να προσφέρουν τεράστια οφέλη στην παγκόσμια οικονομική ανάπτυξη. Οι δύο αυτές μορφές έχουν κάνει σημαντικά βήματα τις τελευταίες δεκαετίες, έχουν όμως ακόμη μεγάλο ποσοστό ανάπτυξης. Στην παρούσα εργασία αναλύουμε τις μορφές αυτές. Παρουσιάζουμε τα εμπόδια, τις προκλήσεις αλλά και τα οφέλη που έχουν οι γυναίκες επιχειρηματίες σε παγκόσμιο, αλλά και ελληνικό επίπεδο. Εκθέτουμε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που έχει στους νέους η δημιουργία επιχείρησης. Περιγράφουμε τα προγράμματα και τις επιχορηγήσεις που υπάρχουν για τις γυναίκες και τους νέους. Κάνουμε προβλέψεις για το μέλλον, προτείνοντας βελτιώσεις.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι γυναίκες αποτελούν το 49,60% του παγκόσμιου πληθυσμού, αλλά το 40,80% του συνολικού εργατικού δυναμικού. Οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για το 66% της παγκόσμιας παραγωγής. Παράγουν το 50% του παγκόσμιου φαγητού. Κατέχουν, όμως, το 10% του παγκόσμιου εισοδήματος, και το 1% των ακινήτων.¹

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα θα πρέπει να υποστηρίζεται εξαιτίας των οφελών που προκύπτουν για την οικονομία, αλλά και της θετικής επίδρασης που αυτή έχει στις γυναίκες ως άτομο. Οι γυναίκες, μέσα από τη δημιουργία και τη διαχείριση επιχειρήσεων αναπτύσσουν εμπιστοσύνη, εμπειρία λήψεως αποφάσεων, καθώς και μεγαλύτερη αίσθηση ελέγχου της ζωής τους

Συνεχίζοντας, πέρα από τις γυναίκες, που μπορούν να προσφέρουν αξία, συμβάλλοντας σημαντικά στην παγκόσμια οικονομία με την κατάλληλη εκπαίδευση και απορρόφηση. Η άλλη ομάδα που έχει ακόμα πολλά να προσφέρει στην παγκόσμια οικονομική ανάπτυξη είναι αυτή των νέων. Η επιχειρηματικότητα και οι καινοτόμες ιδέες των νέων μπορούν να έχουν θετικό αντίκτυπο στην πολιτιστική, κοινωνική, και οικονομική πρόοδο της κοινωνίας.

Τα δύο αυτά είδη επιχειρηματικότητας έχουν παρουσιάσει ταχεία αύξηση σε πολλές βιομηχανικές χώρες. Στην παρούσα εργασία αναλύουμε τη γυναικεία αλλά και τη νεανική επιχειρηματικότητα. Αναφέροντας τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και οι νέοι κατά τη δημιουργία μιας επιχείρησης, καθώς και τα οφέλη που απορρέουν από αυτό. Γίνεται επίσης σύγκριση των ανδρών επιχειρηματιών με αυτή των αντίστοιχων γυναικών, καθώς και των νέων και πρεσβύτερων επιχειρηματιών. Ενώ, δεν παύουμε να παραλείψουμε την αναφορά μας στο μέλλον των επιχειρηματικοτήτων αυτών.

Το έγγραφο συνεχίζεται ως εξής, στο Κεφαλαίο 1 παραθέτετε ο γενικός καθώς και τα είδη της επιχειρηματικότητας, κάνοντας επίσης μια ιστορική αναδρομή στη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Το Κεφάλαιο 2 αναφέρεται στη σημερινή μορφή της γυναικείας επιχειρηματικότητας, στα εμπόδια, τις προκλήσεις, αλλά και στα κίνητρα που έχουν οι γυναίκες επιχειρηματίες. Γίνεται, επιπλέον, αναφορά σε στοιχεία της παγκόσμιας

¹ Στοιχεία από τα Ηνωμένα Έθνη.

και της ελληνικής επιχειρηματικότητας. Στο Κεφάλαιο 3 αναλύεται η νεανική επιχειρηματικότητα σήμερα, με αναφορά στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που έχουν οι νεαροί επιχειρηματίες, αλλά και με μια αναφορά στην ελληνική νεανική επιχειρηματικότητα. Στο Κεφάλαιο 4 γίνονται οι συγκρίσεις. Ενώ, το Κεφάλαιο 5 αναφέρεται στο μέλλον των δύο αυτών επιχειρηματικοτήτων, και σε προτάσεις βελτιώσεις. Γίνεται ακόμη ανάλυση στα προγράμματα και τις επιχορηγήσεις που προσφέρονται. Τέλος, η εργασία ολοκληρώνεται με τη Σύνοψη.

1. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

1.1. ΟΡΙΣΜΟΣ

Επιχειρηματικότητα είναι ο συντονισμός ενεργειών, πόρων, και ανθρώπινου δυναμικού για την ολοκλήρωση μιας ιδέας, με σκοπό τη δημιουργία μιας επιχείρησης, και την εδραίωση της στην εκάστοτε αγορά.

1.2. ΕΙΔΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Μπορούμε να διακρίνουμε την επιχειρηματικότητα στις εξής μορφές, βασιζόμενοι στους στόχους των ατόμων που επιχειρούν²:

- ✓ Επιχειρηματικότητα Ανάγκης. Η επιχειρηματικότητα ανάγκης αναφέρεται κυρίως ως η μορφή της επιχειρηματικότητας που αναπτύσσουν άτομα για βιοποριστικούς λόγους.
- ✓ Επιχειρηματικότητα Ευκαιρίας. Αυτού του είδους η επιχειρηματικότητα εμφανίζεται όταν-μετά από ιδιαίτερα γεγονότα και καταστάσεις-δημιουργούνται ιδανικές συνθήκες για την επίτευξη μιας ιδέας ή ενός στόχου που μπορεί να οδηγήσει στην γέννηση μιας επιχείρησης.
- ✓ Επιχειρηματικότητα Υψηλών Δυνατοτήτων. Αύτη η μορφή επιχειρηματικότητας αφορά επιχειρηματικές δράσεις, οι οποίες ξεπερνούν τα σύνορα ενός κράτους και έχουν ως στόχο τη διεθνή προώθηση προϊόντων και των υπηρεσιών.

Συνεχίζοντας, χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας είναι:

1. Η οργάνωση και η χρήση των κατάλληλων πόρων.
2. Η επινόηση καινοτομιών ή η εξέλιξη πρωτοποριακών μεθόδων.
3. Ο επιχειρησιακός κίνδυνος.
4. Η ικανότητα διάκρισης των ευκαιριών για επένδυση.
5. Ο σωστός συνδυασμός όλων των παραπάνω.

² Σαμαρτζή, 2008.

Πίνακας 1-1: Συμμετοχή στην επιχειρηματική δραστηριότητα ανά χώρα (% πληθυσμού ηλικίας 18-64 ετών, 2015)

	Επίδοχοι επιχειρηματίες	Νέοι επιχειρηματίες	Επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων	Καθιερωμένοι επιχειρηματίες	Συνολική επιχειρηματική δραστηριότητα
Εσθονία	8,74	4,70	13,14	7,74	20,88
Ελλάδα	3,94	2,80	6,75	13,09	19,84
Ολλανδία	4,30	3,01	7,21	9,87	17,08
Φινλανδία	4,04	2,75	6,59	10,21	16,80
Πορτογαλία	5,62	4,01	9,49	7,00	16,49
Σλοβακία	6,49	3,39	9,64	5,69	15,33
Ιρλανδία	6,50	2,98	9,33	5,60	14,92
Λουξ/ργγο	7,10	3,20	10,18	3,28	13,46
Ισπανία	2,13	3,62	5,70	7,70	13,40
Σουηδία	4,79	2,62	7,16	5,20	12,37
Ην. Βασίλειο	4,03	2,92	6,93	5,26	12,20
Σλοβενία	3,22	2,79	5,91	4,21	10,12
Βέλγιο	4,53	1,96	6,24	3,75	10,00
Γερμανία	2,84	1,93	4,70	4,82	9,52
Ιταλία	3,19	1,68	4,87	4,51	9,38
Ομάδα Α	12,92	9,17	21,38	12,53	33,92
Ομάδα Β	8,50	6,59	14,73	8,47	23,20
Ομάδα Γ	5,26	3,35	8,46	6,77	15,23

Ομάδα χωρών Α: Χαμηλού κόστους, Ομάδα χωρών Β: βελτίωσης αποτελεσματικότητας, Ομάδα χωρών Γ: καινοτομίας
 Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM

1.3. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Στη σύγχρονη Ελλάδα, ο ρόλος των Ελληνίδων στον χώρο της εργασίας συνάδει με τον αγώνα τους για την απόκτηση πολιτικών δικαιωμάτων. Μόλις το 1952, οι γυναίκες στην Ελλάδα απέκτησαν το δικαίωμα ψήφου και αυτό υπό αυστηρές προϋποθέσεις. Μέχρι τότε ασχολιόντουσαν κυρίως με τα οικιακά και με αγροτικές εργασίες, χωρίς να αμείβονται για την εργασία τους. Στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, 252.360 άνδρες έναντι 5.172 γυναικών εργάζονταν στην ύπαιθρο. Η μόνη θέση στο δημόσιο για γυναίκες ήταν αυτή της δασκάλας.

Το 1952, μετά από επίπονους αγώνες καθιερώνεται το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για τις Ελληνίδες. Η αύξηση των εργαζόμενων γυναικών ήταν μεγάλη εκείνη την περίοδο, καθώς (οι γυναίκες) ξεκινούν να απασχολούνται σε υπηρεσίες στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα. Το 1975, ψηφίζεται η συνταγματική ισότητα των γυναικών και των ανδρών στην Ελλάδα. Οι εργαζόμενες γυναίκες εκείνη την περίοδο ξεπερνούν τις 130 χιλιάδες. Γενικά, υπήρχε μεγάλη διάκριση στα εργασιακά

δικαιώματα και στην επαγγελματική εξέλιξη των δύο φύλλων, η οποία άργησε πολύ να ισοσταθμιστεί.

Παγκοσμίως, τη δεκαετία του 1970, εξαιτίας της προσοχής που δόθηκε στην ανάπτυξη της οικονομίας, υπήρξε και αυξανόμενη αναγνώριση στο ρόλο των γυναικών στην οικονομική αυτή ανάπτυξη. Ο ρόλος της γυναίκας εστιάστηκε κυρίως στον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες εξυπηρετούσαν τους αναπτυξιακούς στόχους, και όχι στον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες επηρεάστηκαν από την ανάπτυξη. Η συνεισφορά των γυναικών στην οικονομική ανάπτυξη συνέχισε να αυξάνεται κατά τις επόμενες δεκαετίες, ειδικά το 1980 και 1990. Σημαντική ήταν η παρουσία των γυναικών στον τομέα των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες. Επίσης, οι γυναίκες εμφάνισαν παρουσία σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στις ανεπτυγμένες χώρες, αλλά σε μικρότερο βαθμό.

2. Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΗΜΕΡΑ

2.1. ΕΜΠΟΔΙΑ

Σε πολλές περιοχές υπάρχουν εμπόδια στην ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Τα εμπόδια αυτά επηρεάζουν τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες, αν και συνήθως οι γυναίκες τείνουν να επηρεάζονται περισσότερο. Αυτό, κυρίως, οφείλεται στις κοινωνικές αντιλήψεις για τις γυναίκες, στους ρόλους και στις ευθύνες που έχουν εκείνες στη κοινωνία, καθώς και στις άνισες σχέσεις εξουσίας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Για παράδειγμα, οι γυναίκες ενδέχεται να έχουν λιγότερη ελευθερία να επιλέξουν τομείς στους οποίους θα λειτουργήσουν, λιγότερη πρόσβαση σε πιστώσεις και άλλους παραγωγικούς πόρους και λιγότερο χρόνο και ευκαιρία να αποκτήσουν εκπαίδευση και εμπειρία σχετική με την επιχείρηση που θέλουν να δημιουργήσουν.

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν αναφέρονται στην πρόσβαση στη χρηματοδότηση, στην πληροφόρηση, στους παραγωγικούς πόρους, καθώς και στις αγορές. Ακόμη, εμπόδια, στα αναπτυγμένα κράτη, υπάρχουν εξαιτίας των ρόλων και των ευθυνών των δύο φύλων, τον επαγγελματικό διαχωρισμό, αλλά και τους εσωτερικούς περιορισμούς. Ο πιο απαιτητικός ρόλος των γυναικών στην οικογένεια -σε σύγκριση με τους άνδρες- επηρεάζει την επιχειρηματική τους ικανότητα, μειώνοντας το χρόνο, την ενέργεια και τα επίπεδα συγκέντρωσης που μπορούν να προσφέρουν οι γυναίκες στην επιχείρησή τους. Οι γυναίκες ενδέχεται να έχουν χαμηλότερα κέρδη και επίπεδα παραγωγικότητας, δεδομένου ότι ο χρόνος που έχουν στη διάθεσή τους για εργασία είναι περιορισμένος, αφού σπαταλούν χρόνο στη φροντίδα της οικογένειας. Η συγκέντρωσή τους κατά τη διάρκεια της εργασίας μπορεί να μειωθεί εάν υπάρξουν περισπασμοί³, οδηγώντας σε περαιτέρω μείωση της παραγωγικότητας και των κερδών τους.

Οι εσωτερικοί περιορισμοί που αντιμετωπίζουν απορρέουν από τα κοινωνικά στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των φύλων. Οι γυναίκες συχνά στερούνται την αυτοπεποίθηση και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητας που είναι σημαντικά για στον επιχειρηματικό τομέα, όπως η βεβαιότητα, η φιλοδοξία και το

³ Βλέπε οικογενειακά προβλήματα.

όραμα. Η έλλειψη αυτών των χαρακτηριστικών μπορεί να τις κάνει απρόθυμες να διακινδυνεύσουν για την επέκταση των επιχειρήσεων τους.

2.2. ΚΙΝΗΤΡΑ & ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Οι γυναίκες επιχειρηματίες θα πρέπει να αφιερώσουν λίγο χρόνο για να μελετήσουν τη φύση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι επιχειρηματίες στις επιχειρήσεις – γενικά, και ενδεχομένως να προσφέρουν λύσεις σε αυτές πριν ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση.

Συνεχίζοντας, προκειμένου οι επιχειρηματίες να έχουν πρόσβαση σε νέες αγορές απαιτείται εμπιστοσύνη, ηγετικές, και διαχειριστικές δεξιότητες. Η είσοδος στην επιχειρηματική δραστηριότητα ως γυναίκα προσφέρει προκλήσεις όπως το να μάθουν πώς να λειτουργούν αποτελεσματικά οι επιχειρήσεις αυτές, προσπαθώντας παράλληλα να ικανοποιήσουν όλες τις άλλες προσδοκίες που είναι μέρος της επιχειρηματικότητας. Ακόμη, οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες περιλαμβάνουν κυβερνητικούς κανόνες και κανονισμούς, έλλειψη πρόσβασης στη χρηματοδότηση, στα περιουσιακά στοιχεία, καθώς και στην τεχνολογία πληροφοριών⁴. Η χειρότερη από όλες αυτές τις προκλήσεις είναι ο κακοήθης σεξισμός, ο οποίος εξασφαλίζει την πλήρη οικονομική χειραγώγηση, τη σεξουαλική εκμετάλλευση, την πολιτική περιθωριοποίηση και την οικονομική ανισότητα των γυναικών.

Επιπρόσθετα, ο στόχος για ανάπτυξη, κέρδος ή καινοτομία θεωρούνται ως οι λόγοι για τις γυναίκες που εμπλέκονται στην επιχειρηματικότητα. Η ευελιξία να διαχειριστούν τις διπλές ευθύνες τους και να ζήσουν μια πιο ισορροπημένη ζωή είναι ακόμη βασικοί παράγοντες για τους οποίους μια γυναίκα αφήνει αμειβόμενη εργασία για να ξεκινήσει τη δική της επιχείρηση. Ωστόσο, έρευνες έχουν καταθέσει τους λόγους για τους οποίους μια γυναίκα ανοίγει επιχείρηση σε τέσσερις κατηγορίες, αυτές είναι:

1. Προσωπικά Χαρακτηριστικά.
2. Περιστάσεις Ζωής.

⁴ Ηνωμένα Έθνη, 2006.

3. Περιβαλλοντικοί Παράγοντες.
4. Παράγοντες Ώθησης και Έλξης.

Με τους Παράγοντες Ώθησης να κερδίζουν την πρώτη θέση ως κινητήριοι δύναμη. Στοιχεία που ανήκουν σε αυτούς τους παράγοντες είναι η απογοήτευση, η δυσαρέσκεια εργασίας, η προσωπική ανάπτυξη, το διαζύγιο, καθώς και η πλήξη από τις προηγούμενες εργασίες τους. Ενώ, ως Παράγοντες Έλξης προσδιορίζονται η ανεξαρτησία, η αυτονομία, η εκπαίδευση, η αναγνώριση, αλλά και η οικογενειακή ασφάλεια και επιβίωση.

Ένας σύγχρονος παράγοντας που παρακινεί τις γυναίκες να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά είναι το ζήτημα της “Γυάλινης Οροφής”, δηλαδή στους λόγους που εμποδίζουν τα γυναικεία μεσαία στελέχη να μεταβούν στην εκτελεστική βαθμίδα.

Συνεχίζοντας, υπάρχουν ακόμη ορισμένοι παράγοντες που περιορίζουν την ικανότητα των γυναικών επιχειρηματιών να αξιοποιούν τις ευκαιρίες που του προσφέρει το περιβάλλον τους. Αυτοί οι παράγοντες μπορεί να λειτουργήσουν ως λόγοι για τους οποίους η επιχείρησή τους αποτυγχάνει. Σε γενικές γραμμές, οι παράγοντες αυτοί περιλαμβάνουν κακή οικονομική διαχείριση, προβλήματα ρευστότητας, έλλειψη εμπειρίας και ανικανότητας διαχείρισης. Καθώς και φτωχά ή ανύπαρκτα βιβλία και αρχεία, προβλήματα πωλήσεων, μάρκετινγκ και στελέχωσης, δυσκολίες στα συνδικάτα. Αδυναμία αναζήτησης έμπειρων συμβουλών, περιορισμένα κοινωνικά και επιχειρηματικά δίκτυα, χαμηλό επίπεδο ζήτησης στην τοπική οικονομία. Περιορισμούς στην πρόσβαση χρηματοδότησης, έλλειψη εργασιακής εμπειρίας και δεξιοτήτων, και έλλειψη προτύπων. Άλλα εμπόδια στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών είναι τα πολιτιστικά εμπόδια, η έλλειψη κινήτρων, καθώς και τα υψηλά ποσοστά εγκληματικότητας.

2.3. ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ

Μια από τις περιοχές που παρουσιάζουν σημαντικό ενδιαφέρον για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι αυτή των Ασιατικών χωρών, ιδιαίτερα των Ασιατικών υπό ανάπτυξη χωρών. Από ερευνητικής άποψης, το θέμα είναι πολύ σημαντικό, καθώς η επιχειρηματικότητα των γυναικών αποτελεί μέρος των εθνικών προσπαθειών για την καταπολέμηση της φτώχειας. Στις εν λόγω χώρες, το ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών παραμένει σχετικά χαμηλό, κάτι το οποίο μπορεί να αποδοθεί σε

παράγοντες όπως το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, η έλλειψη κεφαλαίων, καθώς και πολιτιστικοί ή θρησκευτικοί περιορισμοί. Οι περισσότερες εκ των οποίων ανήκουν στην κατηγορία των “αναγκαστικών” επιχειρηματιών, που επιδιώκουν ένα καλύτερο οικογενειακό εισόδημα. Υποδηλώνοντας, ουσιαστικά, ότι, όταν οι γυναίκες έχουν καλύτερη μόρφωση, και καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης, η συμμετοχή τους στις επιχειρηματικές δραστηριότητες μπορεί να μειωθεί. Ωστόσο, τα στοιχεία αποδεικνύουν ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα, ιδίως σε μεγάλες, σύγχρονες και σύνθετες επιχειρήσεις, στις αναπτυσσόμενες χώρες της Ασίας, εξακολουθεί να αποτελεί ανδρική κυριαρχία.

Πιο συγκεκριμένα, η πλειονότητα των γυναικών επιχειρηματιών στις περιοχές αυτές δεν προσελκύεται από παράγοντες “έλξης”, όπως η ανάγκη για πρόκληση, η ανάγκη να δοκιμάσουν κάτι μόνες τους και να είναι ανεξάρτητες, ή η ανάγκη να δείξουν στους άλλους τι μπορούν να κάνουν⁵, ή το χόμπι και η χρήση του ελεύθερου χρόνου. Αλλά προσελκύεται από τους παράγοντες “πίεσης”, όπως η φτώχεια, η ανεργία, η ανάγκη να έχουν περισσότερα έσοδα για τη στήριξη των ημερήσιων δαπανών της οικογένειάς τους, καθώς και άλλες έκτακτες ανάγκες.

Στην Ινδία, η έννοια της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι πρόσφατης προέλευσης. Οι γυναίκες έχουν αντιληφθεί τα δικαιώματά τους και έχουν ασχοληθεί με διάφορους τομείς δραστηριοτήτων. Έχουν δημιουργήσει τις δικές τους επιτυχημένες επιχειρήσεις. Συμβάλλουν στην ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας και στη βελτίωση των κοινωνικοοικονομικών τους συνθηκών διαβίωσης. Ακόμη, Ο δείκτης του γυναικείου εργατικού δυναμικού αυξάνεται, λόγω και της αύξησης του ποσοστού μόρφωσης των Ινδών γυναικών. Η κυβέρνηση της χώρας έχει δώσει τη δέουσα σημασία στην ενδυνάμωση των γυναικών, εισάγοντας προγράμματα για την ανάκαμψη των γυναικών επιχειρηματιών. Παρόλα αυτά, οι μορφωμένες Ινδές πρέπει να προχωρήσουν σε μεγάλο βαθμό στην επίτευξη ίσων δικαιωμάτων και θέσεων, διότι οι παραδόσεις είναι βαθιά ριζωμένες στην ινδική ανδροκρατούμενη κοινωνία.

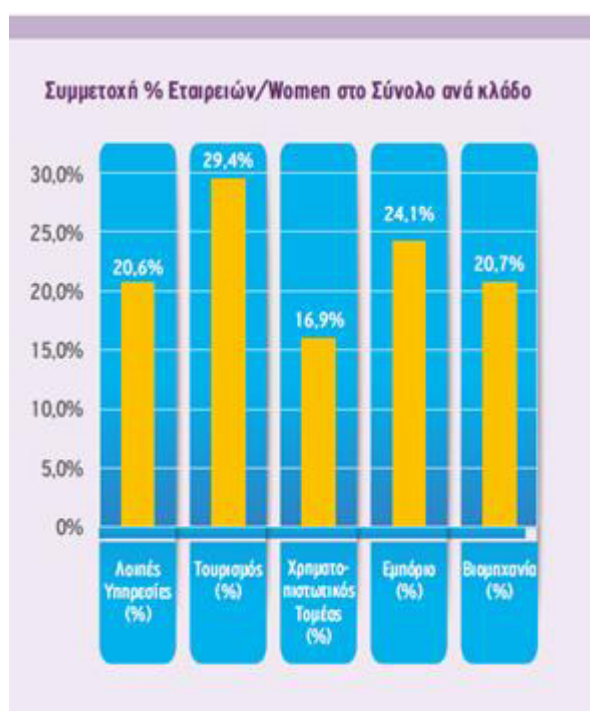
Σε αντίθεση, στην Ινδονησία, τα στοιχεία δείχνουν ότι το ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών τείνει να μειώνεται.

⁵Αυτοεκτίμηση.

Από μια άλλη προσέγγιση, στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, η οικονομική στήριξη από την κυβέρνηση -ιδίως στο αρχικό κεφάλαιο- αποτελεί σημαντικό παράγοντα παρακίνησης των γυναικών για την ίδρυση δικών τους επιχειρήσεων. Άλλοι παράγοντες ανάπτυξης γυναικείας επιχειρηματικότητας στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα είναι η αυτοπεποίθηση, οι γνώσεις, οι δεξιότητες καθώς και η εμπειρία, σε συνδυασμό πάντα με τη σχέση της γυναίκας με τον σύζυγο, ή πατέρα.

2.4.ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ

Οι τρεις πρώτοι τομείς δραστηριοποίησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα είναι το εμπόριο (κοντά στο 25%), η γεωργία (κοντά στο 20%), και ο τουρισμός (κοντά στο 18%).



6

Χρονιά ορόσημο για την γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα αποτέλεσε το 2016, καθώς η εν λόγω επιχειρηματικότητα σημείωσε σημαντική αύξηση της τάξεως του 21.1%, με το μεγαλύτερο ποσοστό να αντιστοιχεί σε μικρές εταιρείες⁷. Για παράδειγμα, στις μικρές εταιρείες, το ποσοστό των γυναικών επιχειρηματικών φθάνει

⁶ΠΗΓΗ: Leading Women in Business, ICAP. Σύμφωνα με έρευνα της ICAP σε 16.773 επιχειρήσεις.

⁷ Τζίρος κάτω των 2 εκατ. Ευρώ.

στο 25%, ενώ στις μεγάλες εταιρείες⁸, το αντίστοιχο ποσοστό πέφτει στο 11%. Συγκρίνοντας εταιρείες που δημοσιεύουν ισολογισμούς, από τις 16.773 εταιρείες, οι 3.757 ανήκουν σε γυναίκες (22,40% επί του συνόλου). Ακόμη, οι εταιρείες γυναικών εμφανίζουν μεγαλύτερη κερδοφορία, σε σχέση με αυτές των ανδρών, αυξάνοντας τα καθαρά τους κέρδη κατά 80% και έχοντας περιθώριο κέρδους EBITDA 10,30%⁹ (στοιχεία 2015).¹⁰

Συνεχίζοντας, άλλη έκδοση της ICAP αποκαλύπτει για τις 500 πιο κερδοφόρες εταιρείες του 2015, αναφέρει ότι ποσοστό της τάξεως του 9% ανήκει σε γυναίκες, με περιθώριο κέρδους EBITDA 19%¹¹. Ενώ, έρευνες πάνω στις 680 μεγαλύτερες εταιρείες γυναικών αποκαλύπτουν ότι οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες είναι υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου¹². Οι περισσότερες θεωρούν ότι ο ισχυρότερος παράγοντας για την καταξίωση είναι η θέληση για επιτυχία (82%), καθώς και η αξιοποίηση ευκαιριών (81%). Ακόμη, οι ελληνίδες επιχειρηματίες φαίνεται να εργάζονται σκληρά, καθώς το 50% εξ' αυτών εργάζεται πάνω από 50 ώρες την εβδομάδα.

Ολοκληρώνοντας, οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα δείχνουν επιμονή και εργατικότητα, είναι αισιόδοξες, και κατανοούν καλύτερα τους συναδέφλους τους. Βλέπουν την προσωπική ανάπτυξη, την καταξίωση, και την αναγνώριση τους ως τη σπουδαιότερη ανταμοιβή.

⁸ Τζίρος άνω των 50 εκατ. Ευρώ.

⁹ Το αντίστοιχο του συνόλου των εταιρειών ήταν 8,80%.

¹⁰ Τα στοιχεία βασίζονται σε μελέτη της ICAPGroup, και περιλαμβάνονται στην έκδοση "LeadingWomeninBusiness".

¹¹ Το αντίστοιχο του συνόλου των εταιρειών ήταν 13%.

¹² 1/3 αυτών διαθέτει Μεταπτυχιακό Τίτλο Σπουδών.

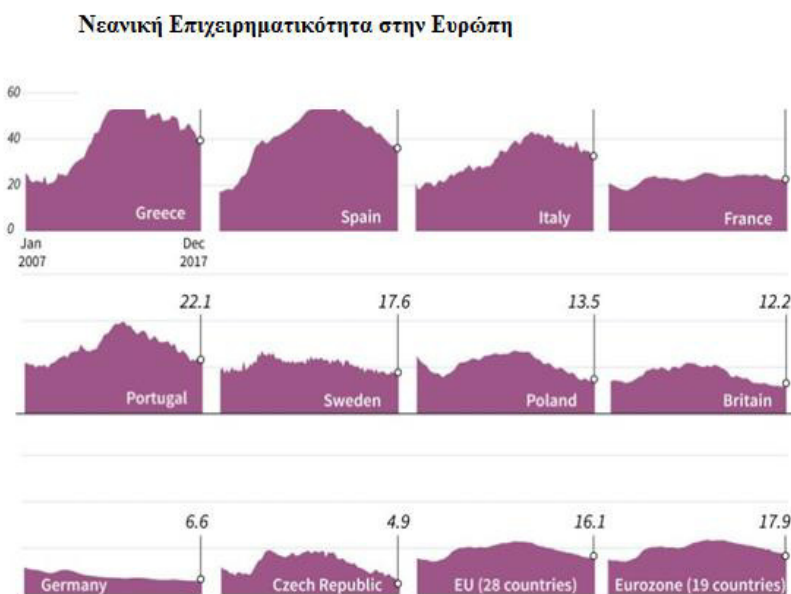
3. ΝΕΑΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΗΜΕΡΑ

Ως νεανική επιχειρηματικότητα χαρακτηρίζεται η προσπάθεια νεαρών ατόμων ηλικίας 15 έως 24 να δημιουργήσουν και να αναπτύξουν τη δική τους επιχειρηματική ιδέα. Σύμφωνα με την Eurostat¹³, μπορούμε να χωρίσουμε τους νέους επιχειρηματίες σε δύο κατηγορίες, σε αυτούς με ηλικία 15 έως 19 ετών και σε αυτούς των 20 έως 24 ετών.

Οι νεαροί επιχειρηματίες είναι συνήθως αυτοί που δημιουργούν και εφαρμόζουν τις πιο καινοτόμες ιδέες παγκοσμίως και αποτελούν την σπίθα για το ξεκίνημα αλλαγών και την εδραίωση νέων επιχειρησιακών καθεστώτων.

Δύο είναι τα είδη των εταιρειών που προσελκύνουν τους νέους επιχειρηματίες:

1. Μικρές επιχειρήσεις που ξεκίνησαν με πολύ λίγα κεφάλαια. Στατιστικά πολλές από αυτές αποτυγχάνουν, αλλά όταν το κάνουν, έχουν ως αποτέλεσμα μόνο λίγες χαμένες θέσεις εργασίας χρήματα.
2. Εταιρείες όπως η Google, η Microsoft, το Facebook, το Amazon, ή το Twitter. Κάθε μία από αυτές τις εταιρείες ιδρύθηκε από επιχειρηματίες ηλικίας κάτω των 35 ετών. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι εταιρείες αυτές είναι εταιρείες που αλλάζουν τον κόσμο.



14

¹³Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat) είναι υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που εδρεύει στο Λουξεμβούργο.

¹⁴ ΠΗΓΗ: Eurostat.

3.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Τα πλεονεκτήματα της Νεανικής Επιχειρηματικότητας είναι:

- ✓ Οι κίνδυνοι είναι λιγότεροι.
Για παράδειγμα, δεν υπάρχει υποθήκη για να πληρώσετε ή μια οικογένεια να συντηρήσετε, και το κόστος ζωής είναι χαμηλότερο. Ακόμη και αν δεν πάει καλά, η οικογένεια είναι εκεί για να βοηθήσει, ενώ δεν χάθηκε η δια βίου αποταμίευσή.
- ✓ Υποστήριξη οικογένειας και φίλων.
Όταν είσαι νέος παίρνεις μεγαλύτερη υποστήριξη από τους γονείς και τους φίλους. Εάν δεν πάει καλά υπάρχει ένα μέρος για ύπνο για φαγητό. Ενώ, σε μερικές περιπτώσεις, εάν ο επιχειρηματίας είναι παντρεμένος (με παιδιά) ίσως εγείρουν απαιτήσεις από την οικογένειά για να περάσετε περισσότερο χρόνο μαζί τους, και ίσως η οικογένεια να μην είναι συγκαταβατικοί στη δημιουργία μιας επιχείρησης.
- ✓ Είναι πιο εύκολο να διατεθεί χρόνος.
Πιθανότατα, ο νέος επιχειρηματίας δεν είναι παντρεμένος ούτε έχει παιδιά, οπότε κανείς δεν μπορεί να παραπονεθεί αν παραμείνει αργά στο γραφείο. Έχει, επίσης, λίγα καθήκοντα στο σπίτι, και περισσότερες αντοχές να εργαστεί κατά τη διάρκεια της νύχτας.
- ✓ Πρόσληψη νέων εργαζομένων.
Οι νεοσύστατες επιχειρήσεις βλέπουν καλύτερα τους νεαρούς εργαζομένους. Όντας νέος, μπορεί να συνεργαστεί με νεαρούς υπαλλήλους, οι οποίοι κοστίζουν λιγότερο.
- ✓ Χαμηλότερο κόστος.
Οι περισσότεροι νεαροί επιχειρηματίες είτε εξακολουθούν και ζουν με τους γονείς τους, ή ενοικιάζουν μικρά διαμερίσματα. Ακόμη, δεν έχουν την ανάγκη για ακριβά αυτοκίνητα. Ενώ, -όπως αναφέραμε παραπάνω- οι υπάλληλοί τους κοστίζουν λιγότερο, εξαιτίας της ηλικίας.
- ✓ Επιχειρηματική αθωότητα.
Αυτό αποτελεί πλεονέκτημα, αλλά και μειονέκτημα. Αναφέρεται στο γεγονός ότι ο επιχειρηματίας δεν έχει δουλέψει ποτέ πριν (ή έχει δουλέψει για σύντομο χρονικό διάστημα). Οι επιχειρηματίες αυτοί είναι λιγότερο φοβισμένοι, και

πιο καινοτόμοι. Κάνει τα πράγματα με τον δικό του τρόπο, καθώς δεν έχει αντιλήψεις για το πώς πρέπει να γίνουν.

✓ Η μάθηση είναι ευκολότερη.

Οι νέοι μαθαίνουν ταχύτερα¹⁵. Ο εγκέφαλός τους δρα σαν σφουγγάρι.

✓ Τα αποτελέσματα αποτυχίας είναι ευκολότερα.

Ακόμη κι αν αποτύχουν, υπάρχει η δικαιολογία ότι είναι νέοι και άπειροι. Εκτός αυτού, το να είσαι νέος σου δίνει περισσότερο χρόνο να δοκιμάσεις ξανά και να κάνεις τα πράγματα καλύτερα.

✓ Ενθουσιασμός.

Είναι ο τρόπος με τον οποίο τα πράγματα γίνονται. Οι νέοι είναι πιο ενθουσιώδεις.

✓ Είναι πιο εύκολο να μείνουν ενημερωμένοι.

Είναι τόσο εύκολο πλέον να έχουμε το μυαλό μας βομβαρδισμένο με διάφορες πληροφορίες.

3.2. ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Στον αντίποδα, τα μειονεκτήματα της νεανικής επιχειρηματικότητας είναι:

✓ Έλλειψη εμπειρία στη διαχείριση μιας επιχείρησης.

Οι νεαροί επιχειρηματίες δεν έχουν τη γνώση της δημιουργίας μια σύμβασης, της νομικής των χώρων γραφείων, ή του τρόπου που θα μιλήσουν με τους πελάτες. Ίσως μαθαίνουν κάτι στο σχολείο, αλλά τίποτα δεν συγκρίνεται με λίγα χρόνια εμπειρίας πραγματικής ζωής.

✓ Είναι δύσκολο να πάρουν χρηματοδότηση.

Δεν έχουν πιστωτικό ιστορικό, δεν μπορούν ούτε να βάλουν το σπίτι στους ως εγγύηση (επειδή –συνήθως- δεν έχουν δικό τους σπίτι).

✓ Δεν υπάρχουν διασυνδέσεις.

Μερικές φορές δεν είναι θέμα του τι κάνεις ή πώς το κάνεις. Μερικές φορές είναι θέμα του ποιους ξέρεις. Ανοίγει τις πόρτες. Φέρνει πελάτες, και προσφέρει βοήθειες.

✓ Λιγότερη εμπιστοσύνη από τους πελάτες.

¹⁵ Επιστημονικά αποδεδειγμένο.

Πως οι πελάτες θα εμπιστευτούν ένα νεαρό επιχειρηματία; Πώς θα βρουν αναφορές για το προηγούμενο έργο; Ή πώς θα διαπραγματευτεί ο επιχειρηματίας με τους πελάτες, πρόσωπο με πρόσωπο;

✓ Εγκατάλειψη σχολείου.

Οι νέοι επιχειρηματίες προκειμένου να προβούν σε αυτή την ενέργεια ίσως χρειαστεί να εγκαταλείψουν το σχολείο. Ίσως αυτό να μην είναι πρόβλημα, αλλά αν τα πράγματα δεν αποδειχθούν καλά.....

✓ Πιο δύσκολο να πάρουν μεγάλα συμβόλαια.

Έλλειψη εμπιστοσύνης από τους πελάτες. Πρέπει να υπάρχουν διαπιστευτήρια, καλή οικονομική ισχύ ή απλά χρόνια εμπειρίας. Μπορεί να μην γνωρίζουν καν τι πρέπει να κάνουν καλά για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ενός μεγάλου συμβολαίου.

✓ Προβλήματα διαχείρισης ανθρώπων.

Για παράδειγμα, ο νεαρός επιχειρηματίας προσλαμβάνει έναν λογιστή 50 ετών επειδή χρειάζεται έναν έμπειρο λογιστή. Πως, όμως, μπορεί να διαχειριστεί έναν άνθρωπο που έχει, σχεδόν, τα διπλάσια χρόνια του, και να του εμπνεύσει εμπιστοσύνη προκειμένου –ο λογιστής- να κάνει αυτό που του ζητάει; Ακόμη, μπορεί να επιβάλλει τον εαυτό του ως διαχειριστή μεταξύ των νέων υπαλλήλων, ή τον σκέφτονται ως φίλο τους;

✓ Ακόμα και ασήμαντα καθήκοντα μπορεί να είναι δύσκολα.

Καθήκοντα όπως η συντάξη σύμβασης, ή ηγενοικιάσει, και η πληρωμή φόρων. Νομικές απαιτήσεις;

✓ Λιγότερη αυτοπειθαρχία.

Οι λίγο μεγαλύτεροι σε ηλικία άνθρωποι, και εκείνοι που ήδη έχουν κάποια δουλειά, μπορούν να επιβάλλουν κανόνες. Κανόνες, όπως, να σηκωθούν το πρωί και να πάνε στη δουλειά. Αλλά οι νέοι εάν είχαν μια νυκτερινή εξόρμηση, πως θα σηκωθούν το επόμενο πρωί να πάνε στο γραφείο;

✓ Λιγότερος χρόνος για να ζήσεις τη ζωή σου.

Σίγουρα, η επιχείρησή είναι η ζωή του καθενός, ο οποίος έχει θέσει το δικό του προσωπικό στόχο για να λειτουργήσει. Αλλά, οι συνομήλικούς τους μπορεί να έχουν εργασία 9 με 5, και μετά να είναι ελεύθεροι να κάνουν ότι θέλουν. Να πάνε σε συναυλίες τα Σαββατοκύριακα. Να κάτσουν έξω έως αργά το βράδυ. Κάτι το οποίο ο νεαρός επιχειρηματίας, ίσως, να μην μπορεί να το

κάνει. Κανείς, όμως, δεν θα τους δώσει τον χρόνο και τη ζωή τους πίσω για να τα κάνουν.

3.3. ΝΕΑΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια κυρίως λόγω της κρίσης το επίπεδο ανεργίας στους νέους είναι το ψηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αυτό έχει προκαλέσει την αυξανόμενη τάση της νεανικής επιχειρηματικότητας. Οι λόγοι είναι οι προφανείς. Οι νέοι Έλληνες δυσκολεύονται πολύ να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, ο ανταγωνισμός είναι πολύ υψηλός και οι θέσεις εργασίας πολύ λίγες. Υπάρχει έλλειψη προϋπηρεσίας και εμπειρίας στα διάφορα αντικείμενα. Ο μισθός για τους νέους κάτω των 25 ετών μικρότερος από αυτόν της συλλογικής σύμβασης εργασίας, 510,95 ευρώ μικτά έναντι 586,05 ευρώ μικτά για εργαζόμενους άνω των 25. Τα χρήματα αυτά συνήθως δεν επαρκούν για έναν νέο προκειμένου να ζήσει ανεξάρτητος από την οικογένειά του ή να δημιουργήσει τη δική του οικογένεια.

Όλοι οι παραπάνω λόγοι οδηγούν τους νέους στη δημιουργία της δικής τους επιχείρησης. Οι περισσότερες περιπτώσεις εντάσσονται στην κατηγορία της Επιχειρηματικότητας Ανάγκης¹⁶. Μερικές, ωστόσο, ανήκουν στην Επιχειρηματικότητα Ευκαιρίας, και λίγες στην Επιχειρηματικότητα Υψηλών Δυνατοτήτων, κυρίως λόγω έλλειψης χρηματοδότησης.

Η δημιουργία επιχείρησης στη χώρα μας είναι υπερβολικά δύσκολη, κυρίως λόγω της γραφειοκρατίας, καθώς και των πολύ υψηλών φορολογικών συντελεστών και εισφορών. Οι νεαροί επαγγελματίες δυσκολεύονται αρκετά να εντοπίσουν χρηματοδότες και να ανταγωνιστούν τους υπόλοιπους παίκτες της αγοράς (του αντικειμένου τους) -ειδικά λόγω της έλλειψης εμπειρίας. Οι κύριοι χρηματοδότες είναι, συνήθως, το οικογενειακό τους περιβάλλον, αλλά και τα προγράμματα στήριξης νεανικής και νεοφυούς επιχειρηματικότητας, τα οποία προέρχονται κυρίως από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Βέβαια λόγω του έντονου προβλήματος της γραφειοκρατίας οι πόροι αργούν αρκετά να φτάσουν στα χέρια των ενδιαφερόμενων.

¹⁶ Έχει αναλυθεί παραπάνω.

4. ΣΥΓΚΡΙΣΕΙΣ

4.1. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΤΡΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Οι έρευνες σχετικά με τις διαφορές των φύλων όσον αφορά τα επιχειρηματικά χαρακτηριστικά και τις επιδόσεις έλαβε, αλλά και εξακολουθεί να λαμβάνει, μεγάλη προσοχή. Τα εμπειρικά ευρήματα και οι συστάσεις που έχουν αναφερθεί είναι ποικίλες -και συχνά αντιφατικές. Πολλές μελέτες υποδεικνύουν ότι υπάρχουν ελάχιστες διαφορές μεταξύ των γυναικών και ανδρών επιχειρηματιών. Ενώ, άλλες έρευνες φαίνεται να επιβεβαιώνουν την ύπαρξη ανδρικών και γυναικείων διαφορών.

Η Φεμινιστική Θεωρία υποδηλώνει ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση σε σύγκριση με τους άνδρες, εξαιτίας των διακρίσεων ή των παραγόντων που τους στερούν σημαντικούς πόρους, όπως η επιχειρηματική εκπαίδευση και η εμπειρία. Επιπλέον, η Φεμινιστική Θεωρία είναι σύμφωνη με μελέτες που θέλουν τις γυναίκες να υφίστανται διακρίσεις από δανειστές και συμβούλους. Από τη μεριά αυτών (των επενδυτών ή των δανειστών), η διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών είναι αδικαιολόγητη. Λόγοι αυτών των διακρίσεων είναι η έλλειψη εγγυήσεων, η απροθυμία των γυναικών να χρησιμοποιήσουν τα περιουσιακά στοιχεία των νοικοκυριών τους ως εξασφάλιση, τα μικρά ποσά απαιτούμενων πιστώσεων που ζητούν, καθώς και οι αρνητικές αντιλήψεις προς τις γυναίκες επιχειρηματίες από τους δανειστές.

Συνεχίζοντας, οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν λιγότερη εμπειρία στη διαχείριση των εργαζομένων, καθώς και στην εργασία σε παρόμοιες επιχειρήσεις. Σε σύγκριση με τους άντρες, οι γυναίκες έχουν χαμηλότερη αύξηση εισοδήματος και χαμηλότερες πωλήσεις ανά εργαζόμενο. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από τη μικρότερη εμπειρία των γυναικών σε παρόμοιες επιχειρήσεις, καθώς και στην έλλειψη παροχή βοήθειας για την ίδρυση επιχειρήσεων. Ο καλύτερος τρόπος προκειμένου οι γυναίκες να προετοιμαστούν και να δραστηριοποιηθούν σε κάποιο συγκεκριμένο τομέα ή βιομηχανία είναι η απόκτηση εμπειρίας στο εν λόγω περιβάλλον, καθώς και η έκθεση τους νεοσύστατες επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν μεγαλύτερη δυσκολία στην πρόσβαση σε πληροφορίες –σε σύγκριση με τους άνδρες- εξαιτίας δυσκολιών στην παρακολούθηση των γεγονότων, οφειλόμενου στον διπλό ρόλο εργασιών τους και στους επακόλουθους χρονικούς περιορισμούς.

Αυτές οι εμφανείς διακρίσεις και οι ελλείψεις πρόσβασης σε πόρους που βιώνουν οι γυναίκες, εμποδίζουν την ικανότητά τους να πετύχουν σε επιχειρηματικές δραστηριότητες. Παρόλο που οι ανδρικές και οι γυναικείες επιχειρήσεις διαφέρουν σε ορισμένες πτυχές της απόδοσης, δεν υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι οι επιχειρήσεις των γυναικών βρίσκονται σε μειονεκτική θέση.

4.2. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΝΕΑΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΕΣΒΥΤΕΡΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Συνεχίζοντας, το ερώτημα που προκύπτει είναι όταν πρόκειται για την έναρξη μιας νέας επιχείρησης, ποιος έχει το μεγαλύτερο πλεονέκτημα; Η ηλικία των 25ετών ή ο έμπειρος 52χρονος επιχειρηματίας;

Στατιστικά, οι μεγαλύτεροι επιχειρηματίες έχουν το πλεονέκτημα. Ωστόσο, υπάρχουν μοναδικά πλεονεκτήματα για την έναρξη μιας επιχείρησης σε κάθε ηλικία. Πλεονεκτήματα έναρξης επιχείρησης σε νεανική ηλικία αποτελεί το γεγονός ότι ο δυνητικός επιχειρηματίας είναι ήδη “φτωχός” και δεν φοβάται την αποτυχία, η ενέργεια και τα κίνητρα δεν θα είναι ποτέ υψηλότερα, και δεν έχει κανένα φόβο να αμφισβητηθεί το “status quo” του. Στον αντίποδα, οι μεγαλύτερη σε ηλικία επιχειρηματίες όχι μόνο έχουν μεγάλη επιχειρηματική εμπειρία, αλλά έχουν και περισσότερους οικονομικούς πόρους από τους νεότερους.

Μια άλλη διαφορά μεταξύ αυτών είναι το γεγονός ότι οι νέοι επιχειρηματίες δεν έχουν την εμπειρία να γνωρίζουν που βρίσκονται τα εμπόδια στην επιτυχία, και συχνά ξεπερνούν τα εμπόδια αυτά χωρίς καν να γνωρίζουν την ύπαρξη τους. Αντίθετα, οι παλαιότεροι επιχειρηματίες έχουν συχνά επιχειρηματικές διασυνδέσεις που τους βοηθούν όχι μόνο να προβλέψουν και να παρακάμψουν αυτά τα εμπόδια, αλλά και να βρεθούν μπροστά. Το αποτέλεσμα και στις δύο περιπτώσεις είναι η επιτυχία, αλλά η διαδρομή για την επίτευξη της είναι αρκετά διαφορετική.

Συνεχίζοντας, όπως αναφέραμε –στατιστικά- οι παλαιότεροι επιχειρηματίες έχουν το πλεονέκτημα. Έρευνες περισσότερες από 500 νεοσύστατες επιχειρήσεις, σε περιοχές με υψηλή βιομηχανική ανάπτυξης, έδειξαν ότι ο μέσος ιδρυτής μιας επιτυχημένης εταιρείας είχε ξεκινήσει την επιχείρησή του στην εκπληκτικά υψηλή

ηλικία των 40 ετών. Διαπιστώθηκε επίσης ότι οι άνθρωποι άνω των 55 ετών είναι σχεδόν δύο φορές πιο πιθανό να ξεκινήσουν νεοσύστατες επιχειρήσεις από ότι άτομα ηλικίας 20 έως 34 ετών. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη Forbes, δύο κορυφαίες νεοσύστατες εταιρίες τεχνολογικής ανάπτυξης, η First Solar και η Riverbed Technology, ιδρύθηκαν από ένα 68χρονο και επιχειρηματίες 51 κι 33 ετών, αντίστοιχα.

Επομένως, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι παλαιότεροι επιχειρηματίες ξεκινούν έναν μεγαλύτερο αριθμό εταιριών υψηλής ανάπτυξης. Ενώ, οι επιχειρήσεις τους έχουν στατιστικά μεγαλύτερες πιθανότητες να επιβιώσουν. Ωστόσο, τα είδη των επιχειρήσεων που ιδρύονται από νεαρούς επιχειρηματίες έχουν πολύ μεγαλύτερη επίδραση όταν επιτυγχάνουν, αφήνοντας πολύ πιο ελαφριά σήματα όταν αποτυγχάνουν.

5. ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΚΑΙ ΝΕΑΝΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

5.1. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Ο ρόλος της γυναίκας στις σύγχρονες κοινωνίες έχει αναβαθμιστεί, τα κοινωνικά στερεότυπα που εμπόδιζαν τις γυναίκες επιχειρηματίες να εξελιχθούν έχουν αρχίσει να φθίνουν. Ως ακόλουθο πρόοδοι έχουν συμβάλει και στην γυναικεία επιχειρηματικότητα και το μέλλον αυτής προβλέπεται αισιόδοξο. Πλέον, πολλοί είναι εκείνοι που αναγνωρίζουν ότι με την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, το ΑΕΠ της Ευρωζώνης μπορεί να αυξηθεί έως και 9%. Γυναίκες Βουλευτές διοργανώνουν επιτροπές για τα Δικαιώματα των Γυναικών και της Ισότητας των Φύλων. Ακόμη, έχει δημιουργηθεί στην Ελλάδα Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών. Ενώ, σύμφωνα με δήλωση της Dr. Virginia Green “Η εποχή για καριέρα των γυναικών στην Ε.Ε. δεν ήταν ποτέ καλύτερη από ότι σήμερα”¹⁷. Η δήλωση της αυτή βασίστηκε, κυρίως, στις νέες τεχνολογίες και στον ψηφιακό κόσμο, τα οποία μεταβάλλουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Συνεχίζοντας, περισσότερες γυναίκες πρέπει να ασχοληθούν με τις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών. Έαν συμβεί κάτι τέτοιο προβλέπεται αύξηση του κλάδου κατά 9 δις. ευρώ.

Παρόλ’ αυτά, οι ελληνίδες επιχειρηματίες έχουν ακόμη δρόμο έως ότου κατακτήσουν ισάξια θέση με αυτή των γυναικών επιχειρηματιών στην παγκόσμια κατάταξη¹⁸.

5.2. ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ

Η γυναικεία και η νεανική επιχειρηματικότητα συνεχώς προωθείται τα τελευταία χρόνια, παγκοσμίως, είτε μέσω διαφήμισης είτε μέσω χορηγιών από εταιρείες διεθνούς αναγνώρισης είτε μέσω κρατικών χρηματοδοτήσεων. Σημαντικές πρωτοβουλίες έχουν λάβει χώρα σε παγκόσμιο επίπεδο με τη δημιουργία διεθνών οργανισμών όπως η Canada World Youth, ένας διεθνής μη κερδοσκοπικός

¹⁷ 7^ο Συνέδριο “Women on Leadership”

¹⁸ Ένα σημαντικό στοιχείο για να φθάσουν στην ίδια κατάταξη, είναι η εκμετάλλευση των ψηφιακών τεχνολογιών.

οργανισμός που παρέχει στους νέους ευκαιρίες προκειμένου να μάθουν για άλλες κοινότητες, πολιτισμούς και ανθρώπους, αναπτύσσοντας παράλληλα δεξιότητες ηγεσίας και επικοινωνίας. Η YouthChallengeInternational, ένας μη κερδοσκοπικός, μη κυβερνητικός οργανισμός επικεντρωμένος στα διεθνή ζητήματα ανάπτυξης. Η International Youth Foundation, η Women Entrepreneurs Finance Initiative, καθώς και η UN Women.

Ακόμη, υπάρχουν τα Δίκτυα “Ambassadors–Mentors”¹⁹, στα οποία 270 πρεσβευτές, σε 22 συμμετέχουσες χώρες, εμπνέουν γυναίκες όλων των ηλικιών να ιδρύσουν δικές τους επιχειρήσεις. Επιπλέον, μέσω αυτού του προγράμματος, 200 σύμβουλοι παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες, καθώς και υποστηρικτικές υπηρεσίες σχετικά με την ίδρυση, τη διαχείριση και την ανάπτυξη επιχειρήσεων σε 17 συμμετέχουσες χώρες. Μέσω αυτών των δικτύων προωθείται κυρίως η ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στο τεχνολογικό τομέα. Στην Ελλάδα, το αντίστοιχο πρόγραμμα ονομάζεται “WTMGreeceAmbassadors”.

Η Google πήρε ακόμη μια πρωτοβουλία για την ενίσχυση των γυναικών στο τεχνολογικό κλάδο δημιουργώντας το “WomenTechmakers”. Μέσω αυτού του προγράμματος παρέχεται έμπνευση και δίνονται κίνητρα στις γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της τεχνολογίας. Προσφέρονται ακόμη στα μέλη του προγράμματος ενημερώσεις σχετικά θέματα που αφορούν τις νέες τεχνολογίες. Δίνονται υποτροφίες για τη βελτίωση των γνώσεων των γυναικών πάνω στους τομείς που τους ενδιαφέρουν. Το πρόγραμμα αυτό δραστηριοποιείται σε 52 χώρες, προσφέροντας μεγάλη δικτύωση στις γυναίκες, καθώς τους δίνει τη δυνατότητα να επικοινωνήσουν με γυναίκες του αντίστοιχου κλάδου που εδρεύουν σε –πιο– ανεπτυγμένες χώρες. Αλλά και με γυναίκες που έχουν περισσότερες εμπειρίες και γνώσεις.

Συνεχίζοντας, πέρα από τους διεθνείς μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχει το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα “ProgressandSmallBusinessAct”, το οποίο συμβάλλει στην τόνωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ε.Ε.

¹⁹ Women in Technology (WIT) Ambassadors & Mentors.

Πέρα, από τα προγράμματα και τις επιχορηγήσεις για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, μέσω του ΕΣΠΑ, και των επιδοτούμενων προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπορούν οι νέοι να αναπτύξουν επιχειρήσεις. Ένα τέτοιο πρόγραμμα είναι το “Νεοφυής Επιχειρηματικότητα”, το οποίο στοχεύει στη δημιουργία μικρών, βιώσιμων, καινοτόμων επιχειρήσεων, καθώς και στην ενίσχυση της απασχόλησης. Στο πρόγραμμα αυτό μπορούν να συμμετέχουν άνεργοι²⁰ ή ελεύθεροι επαγγελματίες παροχής υπηρεσιών (χωρίς μισθωτή εργασία ή σύνταξη). Το ποσό της επιδότησης κυμαίνεται από 15.000 Ευρώ έως 60.000 Ευρώ.

5.3. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ

- ✓ Η πρόσληψη είναι ένα ζωτικό πρώτο βήμα στην προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Οι σημερινές γυναίκες επιχειρηματίες-και δυνητικές- πρέπει να ενημερώνονται για τα προγράμματα και τις εξελίξεις. Οι πληροφορίες, που θα λάβουν, πρέπει να είναι ελκυστικές, και πρέπει να διαφημίζουν προγράμματα που ταιριάζουν στη βοήθεια που χρειάζονται οι γυναίκες επιχειρηματίες.
- ✓ Μια ακόμη στρατηγική για τη βελτίωση της πρόσληψης είναι η αύξηση της ευαισθητοποίησης στην τοπική κοινότητα σχετικά με τη συμβολή των γυναικών στην οικονομία. Η υποστήριξη των φορέων τοπικής αυτοδιοίκησης και η εκπαίδευση τους σχετικά με τη σημασία των γυναικών στην οικονομική συμβολή θα μπορούσαν να παραπέμψουν τις γυναίκες σε προγράμματα επιδοτήσεων.
- ✓ Οι στρατηγικές υποστήριξης της επιχειρηματικότητας που αποσκοπούν στη μετακίνηση των γυναικών σε νέους ή ανδροκρατούμενους τομείς πρέπει να αναγνωρίζουν τους κινδύνους σχετικά με την ευημερία και την επιβίωση των γυναικών. Οι οργανισμοί θα πρέπει να σχεδιάζουν προγράμματα που μειώνουν τον κίνδυνο αυτό όσο το δυνατόν περισσότερο. Η παροχή εντατικής κατάρτισης στον τομέα νέων δεξιοτήτων μπορεί να βοηθήσει τις γυναίκες να μετακινηθούν σε τομείς υψηλότερης αξίας.
- ✓ Η βιωσιμότητα των προγραμμάτων στήριξης είναι ένα σημαντικό θέμα. Η χρήση ενός μικτού μοντέλου, καθώς και οι συμφωνίες εταιρικής σχέσης, μπορούν να βοηθήσουν στην επίτευξη προγραμμάτων και θεσμικής βιωσιμότητας.

²⁰ Εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ.

- ✓ Καλύτερος έλεγχος και διαχωρισμός των χαρακτηριστικών μεταξύ των γυναικών χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος.
- ✓ Οι υπηρεσίες πρέπει να σχεδιάζονται έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των πελατών. Οι αξιολογήσεις ευαίσθητων αναγκών σε φύλο παίζουν βασικό ρόλο σε αυτό.
- ✓ Ολοκληρώνοντας, προκειμένου να γίνουν μακροπρόθεσμες αλλαγές στη δυνατότητα των γυναικών να συμμετέχουν ελεύθερα στην οικονομία, πρέπει να αντιμετωπιστούν οι κοινωνικοπολιτιστικοί περιορισμοί που υπάρχουν προς τις γυναίκες

ΣΥΝΟΨΗ

Η παρούσα εργασία αναφέρθηκε στη γυναικεία και τη νεανική επιχειρηματικότητα. Δύο μορφές επιχειρηματικότητας που εάν αξιοποιηθούν σωστά μπορούν να προσφέρουν τεράστια οφέλη στην παγκόσμια οικονομία. Οι μορφές έχουν εμφανίσει τεράστια πρόοδο τις τελευταίες δεκαετίες, ωστόσο όμως συνεχίζουν να βρίσκουν εμπόδια και προκλήσεις. Φυσικά, πέρα από τα εμπόδια, υπάρχουν τεράστια κίνητρα και οφέλη προς τις γυναίκες και τους νέους για τη δημιουργία και τη διαχείριση μιας επιχείρησης.

Πέρα, από την πρόοδο που έχουν εμφανίσει, έχουν ακόμα πολλά περιθώρια προς αξιοποίηση. Για την πλήρη αξιοποίηση αυτών απαιτείται η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που να παρέχει ευκαιρίες και να προωθεί δημιουργικά τη γυναικεία και τη νεανική επιχειρηματικότητα. Ένα περιβάλλον στο οποίο θα συμμετέχουν πλήθος τομέων, όπως ο κυβερνητικός, ο βιομηχανικός, ο πολιτικός, αλλά και ο κοινωνικός και ο εκπαιδευτικός.

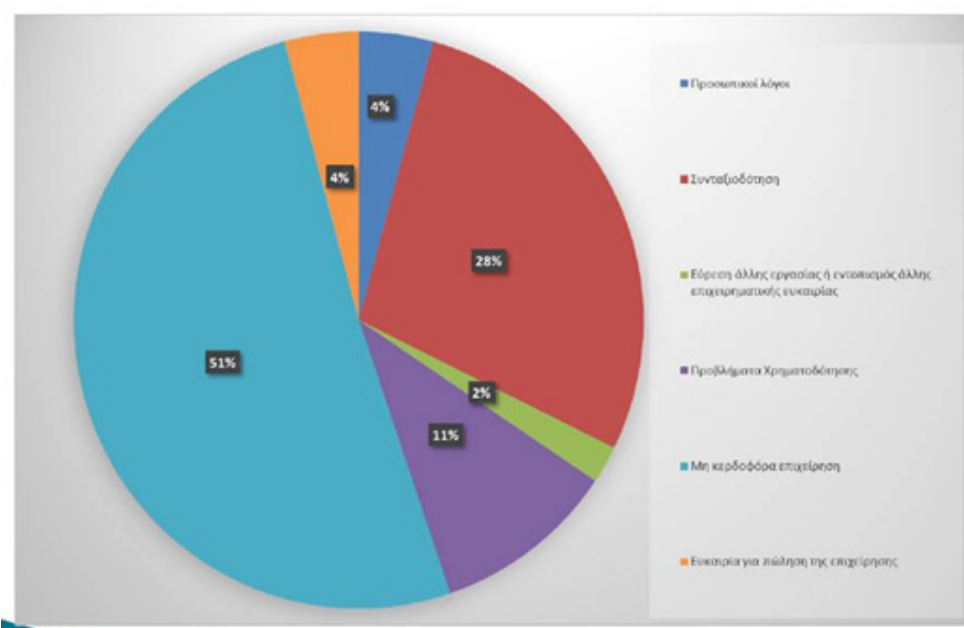
Ακόμη, τα προγράμματα της Νεανικής Επιχειρηματικότητας μπορούν να βοηθήσουν στην αποφυγή πολλών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι νέοι. Δημιουργώντας ένα καλύτερο μέλλον για εκείνους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΙΚΟΝΑ 1: ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟΙ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΑΝΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΧΩΡΑ²¹

Υψηλότεροι Εταιρικοί Φορολογικοί Συντελεστές			
Χώρα	Τωρινός	Χαμηλότερος	Διαφορά
Μάλτα	35,0	35,0	0
Βέλγιο	34,0	34,0	0
Γαλλία	33,3	33,3	0
Γερμανία	29,7	29,4	0,32
Ελλάδα	29,0	20,0	9
Λουξεμβούργο	27,1	28,6	-1,52
Αυστρία	25,0	25,0	0
Ολλανδία	25,0	25,0	0
Ισπανία	25,0	25,0	0
Ιταλία	24,0	27,9	-3,9
Νορβηγία	24,0	24,0	0

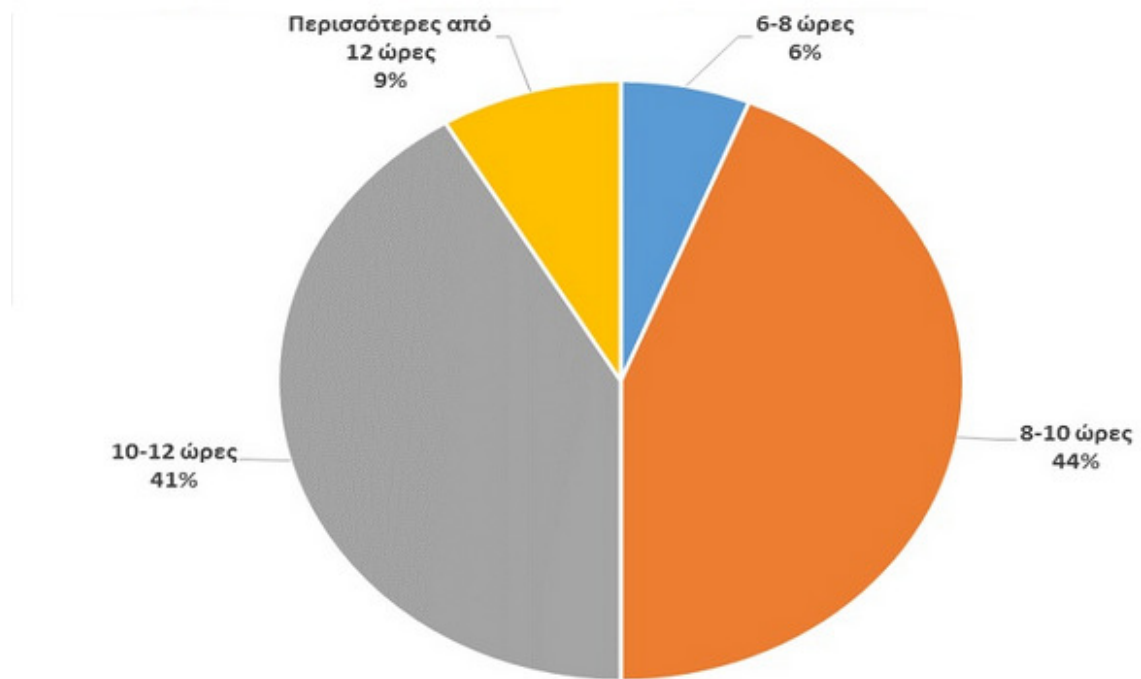
ΕΙΚΟΝΑ 2: ΛΟΓΟΙ ΔΙΑΚΟΠΗΣ – ΑΝΑΣΤΟΛΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ²²



²¹ ΠΗΓΗ: Deloitte. Για το Λουξεμβούργο έχουν γίνει προσαρμογές, εξαιτίας της μεταβλητότητας του φορολογικού συντελεστή. Η Μάλτα παρουσιάζει πολλές εξαιρέσεις.

²² ΠΗΓΗ: IOBE.

ΕΙΚΟΝΑ_3: ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΛΛΗΝΙΔΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ²³



²³ΠΗΓΗ: ICAPGroup, “WomeninLeadership”.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ & ΑΡΘΡΑ

Goyal, M. και Parkash, J. 2011. *Women Entrepreneurship in India-Problems And Prospects. International. Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 1(5).

Fischer, E., και Reuber, R. και Dyke, L. 1993. *A Theoretical Overview and Extension of Research on Sex, Gender, and Entrepreneurship*. *Journal of Business Venturing*, Vol. 8, pp. 151-168.

Kantor, P. 2001. *Promoting Women's Entrepreneurship Development based on Good Practice Programmes: Some Experiences from the North to the South*. Seed Working Paper, No. 9.

Marlow, S. 1997. *Self-employed women — new opportunities, old challenges?* *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 9(3), pp. 199-210.

Naser, K., Mohammed, W. R. και Nuseibeh, R. 2009. *Factors that affect women entrepreneurs: evidence from an emerging economy*. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 17(3), pp. 225-247.

Okafor, C. και Amalu, R. 2010. *Entrepreneurial Motivations as Determinants of Women Entrepreneurship Challenges*. *Economic Sciences Series*, Vol. LXII, pp. 67-77.

Singh, R. και Raghuvanshi, N. 2012. *Women Entrepreneurship Issues, Challenges and Empowerment Through Self Help Groups: An Overview of Himachal Pradesh*. *International Journal Of Management Research*, Vol. 2 (1), pp. 77-90.

Stevenson, L. *Some Methodological Problems Associated with Researching Women Entrepreneurs*.

Tambunan, T. 2009. *Women entrepreneurship in Asian developing countries: Their development and main constraints*. *Journal of Development and Agricultural Economics*, Vol. 1(2), pp. 027-040.

- Goyal, M. και Parkash, J. 2011. *Women Entrepreneurship in India-Problems And Prospects. International. Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 1(5).
- Fischer, E., και Reuber, R. και Dyke, L. 1993. *A Theoretical Overview and Extension of Research on Sex, Gender, and Entrepreneurship*. *Journal of Business Venturing*, Vol. 8, pp. 151-168.
- Kantor, P. 2001. *Promoting Women's Entrepreneurship Development based on Good Practice Programmes: Some Experiences from the North to the South*. Seed Working Paper, No. 9.
- Marlow, S. 1997. *Self-employed women — new opportunities, old challenges?* *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 9(3), pp. 199-210.
- Naser, K., Mohammed, W. R. και Nuseibeh, R. 2009. *Factors that affect women entrepreneurs: evidence from an emerging economy*. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 17(3), pp. 225-247.
- Okafor, C. και Amalu, R. 2010. *Entrepreneurial Motivations as Determinants of Women Entrepreneurship Challenges*. *Economic Sciences Series*, Vol. LXII, pp. 67-77.
- Singh, R. και Raghuvanshi, N. 2012. *Women Entrepreneurship Issues, Challenges and Empowerment Through Self Help Groups: An Overview of Himachal Pradesh*. *International Journal Of Management Research*, Vol. 2 (1), pp. 77-90.
- Stevenson, L. *Some Methodological Problems Associated with Researching Women Entrepreneurs*.
- Tambunan, T. 2009. *Women entrepreneurship in Asian developing countries: Their development and main constraints*. *Journal of Development and Agricultural Economics*, Vol. 1(2), pp. 027-040.

Βεργίδου, Α. 2014. *Νεανική Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία - Ευκαιρία ή Απειλή σε Περίοδο Οικονομικής Κρίσης σε μια Χώρα της Ευρωζώνης: η Περίπτωση της Ελλάδας*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών. Πτυχιακή Εργασία.

Βέρρα, Ε. 2010. *Η Ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα. Ευκαιρίες και Εμπόδια*. ΤΕΙ Ηπείρου. Σχολή Διοίκησης & Οικονομίας. Τμήμα Λογιστικής. Πτυχιακή Εργασία.

Καλιάρχη, Μ. 2012. *Η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα*. ΑΤΕΙ Πειραιά. Τμήμα Λογιστικής. Πτυχιακή Εργασία.

Καραχάλιου, Φ. 2012. *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Ελληνική Πραγματικότητα*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Τμήμα Οργάνωσης & Διοίκησης Επιχειρήσεων. Πτυχιακή Εργασία.

Κώστα, Ι. 2015. *Νεανική και Γυναικεία Επιχειρηματικότητα για τη Στήριξη της Γυναικείας Απασχόλησης στον Αγροτικό Τομέα και Ενίσχυση Αυτής Μέσω Προγραμμάτων Χρηματοδότησης*. ΑΤΕΙ Πειραιά. Τμήμα Λογιστικής. Πτυχιακή Εργασία.

Μαθιουδάκη, Σ. 2017. *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα*. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Τμήμα Μεθοδολογίας Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης. Πτυχιακή Εργασία.

Παπακοσμίδου, Β. 2012. *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα*. ΑΤΕΙ Καβάλας, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. Πτυχιακή Εργασία.

Σουρλαντζή, Α. 2012. *Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία - Οικογενειακές Επιχειρήσεις*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Σπυριδοπούλου, Π. 2011. *Η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στο Σύγχρονο Οικονομικό Περιβάλλον της Ελλάδας*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων. Πτυχιακή Εργασία.

Τσολακίδου, Χ. 2011. *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα*. ΤΕΙ Μεσολογγίου. Σχολή Διοίκησης & Οικονομίας. Τμήμα Λογιστικής. Πτυχιακή Εργασία.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

Entrepreneurship (23/02/2018). Ανάκτηση από: International Youth Foundation: <https://www.iyfnet.org/entrepreneurship>
[Πρόσβαση 23 Φεβρουαρίου 2018]

Promoting innovation, skills and young women's entrepreneurship (19/07/2016). Ανάκτηση από UNWomen: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/7/promoting-innovation-skills-and-young-womens-entrepreneurship>
[Πρόσβαση 23 Φεβρουαρίου 2018]

Why Youth? (24/02/2018). Ανάκτηση από Youth Challenge International: <http://yci.org/our-story/>
[Πρόσβαση 24 Φεβρουαρίου 2018]

Women Entrepreneurs Finance Initiative (23/02/2018). Ανάκτηση από The World Bank: <http://www.worldbank.org/en/programs/women-entrepreneurs> [Πρόσβαση 23 Φεβρουαρίου 2018]

Women Techmakers Greece. More Women in Technology (26/02/2018). Ανάκτηση από Womentechmakers: <https://womentechmakers.gr/>
[Πρόσβαση 26 Φεβρουαρίου 2018]

Αυξήθηκε η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα το 2016 στην Ελλάδα (11/01/2017). Ανάκτηση από Πρώτο Θέμα: <http://www.protothema.gr/economy/article/644500/auxithike-i-gunaikeia-epiheirimatikotita-to-2016-stin-ellada/>
[Πρόσβαση 25 Φεβρουαρίου 2018]

Γυναίκες με καριέρα και επιχειρηματικότητα (02/062017). Ανάκτηση από ΤΟ ΒΗΜΑ: <http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=883217>
[Πρόσβαση 25 Φεβρουαρίου 2018]

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (30/01/2017). Ανάκτηση από Huffpost: http://www.huffingtonpost.gr/lena-pagoni/_9754_b_14490128.html
[Πρόσβαση 22 Φεβρουαρίου 2018]