

**ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΕΘΝΙΚΕΣ
ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΕΣ ΜΕΣΩ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	1
Κοινωνική επιχείρηση.....	1
Δεξιότητες κοινωνικής επιχειρηματικότητας.....	3
Εθνικές μειονότητες.....	5
Γυναικεία ενδυνάμωση.....	5
Οι γυναίκες στην επαγγελματική ζωή.....	7
Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων κατά την είσοδο τους στην αγορά εργασίας	13
Οι επιχειρηματικές δεξιότητες των γυναικών εθνικών μειονοτήτων.....	17
Πιθανές στρατηγικές και πολιτικές υποστήριξης για την ενδυνάμωση γυναικών εθνικών μειονοτήτων	18

Εισαγωγή

Κάθε κοινωνική επιχείρηση έχει διαφορετικό λόγο ύπαρξης. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις προσπαθούν να αναπτύξουν καινοτόμες πολιτικές για ζητήματα όπως η φτώχεια, η ανεργία, η πείνα, η στέγαση, η υγεία, η εκπαίδευση και τα ανθρώπινα δικαιώματα- δηλαδή τους κύριους τομείς κοινωνικού προβληματισμού στις μέρες μας, οι οποίοι σχετίζονται με ζητήματα ευρείας κοινωνικής πολιτικής. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις θα μπορούσαν να είναι εθελοντικές κοινοτικές οργανώσεις και να εκφράζονται ποικιλοτρόπως ως μη κερδοσκοπικές οργανώσεις (ΜΚΟ). Η κοινωνική επιχειρηματικότητα προέκυψε ως αποτέλεσμα της αναζήτησης λύσεων σε κοινωνικά προβλήματα υπό την επιχειρηματική σκοπιά. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει πρακτικές για τη δημιουργία καινοτόμων και δημιουργικών λύσεων σε κοινωνικά προβλήματα που σχετίζονται με την φτώχεια, την εκπαίδευση, τα περιβαλλοντικά προβλήματα, την οικολογική γεωργία, τις μειονεκτούντες ομάδες, τα παιδιά, τους ηλικιωμένους, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, τα αδέσποτα ζώα κτλ. Τα τελευταία χρόνια, έχει αυξηθεί το ενδιαφέρον γύρω από τις κοινωνικές επιχειρήσεις από διάφορους οργανισμούς, τόσο σε επίπεδο ομάδων όσο και ατομικά.

Η παρούσα αναφορά επιδιώκει να κατανοήσει πώς μπορούν να ενισχυθούν οι γυναίκες που προέρχονται από εθνικές μειονότητες μέσω των κοινωνικών επιχειρήσεων. Παρακάτω, θα διερευνηθούν τέσσερις βασικές κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία είναι θεμελιακή και θα εξετάσει όλο το φάσμα των ορισμών των Κοινωνικών Επιχειρήσεων και των Εθνικών Μειονοτήτων ώστε να προσδιοριστεί ο ειδικός ορισμός που σχετίζεται με τους στόχους του έργου, οι οποίοι αφορούν τις κοινωνικές επιχειρήσεις και τις γυναίκες εθνικών μειονοτήτων. Στην δεύτερη κατηγορία θα εξεταστεί η ενδυνάμωση αυτών των γυναικών παγκοσμίως αλλά και μεμονωμένα για να κατανοηθούν οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για την συμμετοχή τους στον τομέα των Κοινωνικών Επιχειρήσεων. Η Τρίτη κατηγορία θα εξετάσει την επαγγελματική ζωή των γυναικών προκειμένου να κατανοηθούν οι τρέχουσες συνθήκες στην αγορά εργασίας των επιχειρήσεων. Τέλος, στην τέταρτη και πιο σημαντική κατηγορία της παρούσας αναφοράς θα εξεταστούν οι προκλήσεις και τα πιθανά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων προκειμένου να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, οι επιχειρηματικές τους δεξιότητες, οι πιθανές στρατηγικές υποστήριξης, καθώς και οι πολιτικές για την ενδυνάμωση και κατάρτιση τους μέσα από τις κοινωνικές επιχειρήσεις.

Κοινωνική επιχείρηση

Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες και οι κοινωνικές επιχειρήσεις υφίστανται εδώ και πολλούς αιώνες, αλλά εμφανίστηκαν τις τελευταίες δεκαετίες όταν η συγκεκριμένη ετικέτα του «κοινωνικού επιχειρηματία» χρησιμοποιήθηκε σκόπιμα για την ταυτοποίηση τους (Poop, 2011). Μια κοινωνική επιχείρηση, ουσιαστικά, είναι μια διαδικασία στην οποία τα άτομα «δημιουργούν ή τροποποιούν ιδρύματα προκειμένου να αναπτύξουν λύσεις για κοινωνικά προβλήματα» (Bornstein & Davis, 2010, p.10). Οι Mair και Marti (2006, p. 37) ορίζουν την κοινωνική επιχείρηση ως μια «διαδικασία που περιέχει ένα συνδυασμό της καινοτόμου χρήσης των πόρων με σκοπό τη διευκόλυνση της κοινωνικής αλλαγής ή /και την αναζήτηση ευκαιριών για την αντιμετώπιση των κοινωνικών αναγκών». Υποστηρίζουν ότι η διαδικασία αυτή ενέχει τρία στοιχεία :

(α) τη δημιουργία αξίας συνδυάζοντας τους πόρους με νέους τρόπους,

(β) την ενθάρρυνση της κοινωνικής αλλαγής ή την αναζήτηση και χρήση ευκαιριών για την κάλυψη κοινωνικών αναγκών,

και (γ) την προσφορά υπηρεσιών και προϊόντων καθώς και τη δημιουργία νέων οργανισμών.

Κύριος σκοπός της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και της κοινωνικής επιχείρησης είναι να συρρικνωθούν τα τρωτά σημεία και να αναζητηθεί η κοινωνική ισότητα παγκοσμίως. Το κύριο ζήτημα είναι να βρεθούν ευκαιρίες και καινοτόμα βιώσιμα επιχειρηματικά μοντέλα που βοηθούν στην επίλυση των κοινωνικών αναγκών (Barki, Comini, Cunliffe, Hart & Rai, 2015). Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες αποτελούν με αυτόν τον τρόπο τους παράγοντες αλλαγής στον κοινωνικό τομέα με ενέργειες όπως (Sivathanu & Bhise, 2013):

- Η ανάληψη μιας αποστολής για τη δημιουργία και τη διατήρηση της κοινωνικής αξίας (όχι μόνο της αξίας σε ιδιωτικό επίπεδο) ,
- Η αναγνώριση και η αδιάκοπη επιδίωξη νέων ευκαιριών προκειμένου να εξυπηρετηθεί αυτή η αποστολή,
- Η συμμετοχή στη διαδικασία της συνεχούς καινοτομίας, της προσαρμογής και της μάθησης,
- Η δράση με τόλμη χωρίς να περιορίζεται από τους διαθέσιμους πόρους,
- Η επίδειξη αυξημένης αίσθησης ευθύνης στις περιφέρειες που εξυπηρετούνται καθώς και για τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν.

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις έχουν αναδειχθεί ως αποτελεσματικό εργαλείο για την επίτευξη πολιτικών στόχων σε δύο βασικούς τομείς της κοινωνικής πολιτικής: στην παροχή υπηρεσιών και στην κοινωνική ένταξη.

Παροχή υπηρεσιών. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις μπορούν να λειτουργούν έχοντας ως σκοπό την παροχή υπηρεσιών πρόνοιας σε συγκεκριμένες ομάδες ατόμων ή σε μια χωρικά καθορισμένη κοινότητα. Ο συμμετοχικός χαρακτήρας των κοινωνικών επιχειρήσεων παρουσιάζει ξεχωριστά πλεονεκτήματα στην ικανότητα του να εμπλέκει τους ενδιαφερόμενους στο σχεδιασμό και την παροχή υπηρεσιών, να συνεισφέρει με μη χρηματικούς πόρους, να εντοπίζει κενά στην παροχή υπηρεσιών και να πρωτοπορεί στην δημιουργία νέων υπηρεσιών που οδηγούν στην κοινωνική συνοχή.

Κοινωνική Ένταξη. Οι μορφές των πρόσφατων κοινωνικών επιχειρήσεων διευκολύνουν την κοινωνική ένταξη μέσω της ενσωμάτωσης των περιθωριοποιημένων ατόμων στο εργατικό δυναμικό (π.χ. μακροχρόνια άνεργοι, άτομα με ειδικές ανάγκες, μειονότητες κτλ.) συνδυάζοντας την κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω προσωρινής ή/και μόνιμης απασχόλησης σε επιχειρήσεις με την κοινωνική διάσταση που κυκλοφορεί στην αγορά (OECD, 2019).

Οι London και Morfopoulos (2010), από την άλλη πλευρά, υποστηρίζουν ότι η κοινωνική επιχείρηση εμφανίζεται όταν τα άτομα αναλαμβάνουν δράση για να διασφαλίσουν την κοινωνική ευημερία. Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες που πραγματοποιούν αυτή τη διαδικασία χρησιμεύουν ως γέφυρα μεταξύ των κοινωνικών αναγκών και των διαθέσιμων πόρων. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, ορισμένα παραδείγματα δραστηριοτήτων μιας κοινωνικής επιχείρησης μπορούν να είναι τα εξής (London & Morfopoulos, 2010):

- Διαμαρτυρία για την προσέλκυση της προσοχής σχετικά με τη ρύπανση του περιβάλλοντος ,
- Άνοιγμα κέντρου σίτισης για άστεγους και φτωχούς,

- Πορεία για την ενίσχυση της προσοχή γύρω από τις ασθένειες που εξαπλώνονται διαρκώς στην κοινωνία,
- Δημιουργία ομάδας εθελοντών, που θα αποτελείται από γιατρούς για την παροχή βοήθειας σε χώρες που έχουν έλλειψη ιατρικού προσωπικού,
- Δημιουργία ομάδας εθελοντών, που θα αποτελείται από εκπαιδευτικούς για παροχή βοήθειας σε χώρες που παρέχουν εκπαιδευτικές δραστηριότητες χαμηλής ποιότητας,
- Διοργάνωση εκδηλώσεων φιλαναγνωσίας για την δημιουργία σχολικών βιβλιοθηκών,

Για να ενθαρρυνθεί μια κοινωνία να δράσει με καινοτόμο τρόπο, απαιτείται να αλλάξει η κυρίαρχη νοοτροπία και οι κοινωνικοί επιχειρηματίες διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην αλλαγή αυτή. Στα μέλη μια κοινωνίας ενυπάρχουν πολλές προϋπάρχουσες πεποιθήσεις, οι οποίες συντηρούν τα καθιερωμένα πρότυπα συμπεριφοράς που δε σχετίζονται με την σημερινή παγκόσμια κοινωνία και εμποδίζουν την πρόοδο ορισμένων ομάδων (π.χ. φτωχοί, άτομα με ειδικές ανάγκες). Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες προσπαθούν να αλλάξουν την υπάρχουσα νοοτροπία αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη διασύνδεση του κόσμου μας βοηθώντας την κοινωνία να συνειδητοποιήσει το κρυφό δυναμικό της. Κατά τον ίδιο τρόπο, οι κοινωνικοί επιχειρηματίες συμβάλλουν στην αλλαγή της προοπτικής της κοινωνίας από άτομο σε άτομο και εντέλει στο σύνολο της κοινωνίας (Bornstein & Davis, 2010, tp.14). Ο Sijabat (2015) υποστηρίζει ότι, οι δράσεις των κοινωνικών επιχειρηματιών παρέχουν οικονομικές ευκαιρίες ενώ συμπεριλαμβάνουν και τις εξής δράσεις:

1. Πρόσβαση σε χρηματοδοτικές πηγές
2. Χρήση της κοινωνικής καινοτομίας
3. Ενδυνάμωση και κοινωνική ένταξη
4. Δημιουργία θέσεων εργασίας.

Η παρούσα αναφορά θα περιγράψει τις δεξιότητες της κοινωνικής επιχειρηματικότητας.

Δεξιότητες κοινωνικής επιχειρηματικότητας

Στις μέρες μας, η κοινωνική επιχείρηση είναι η απάντηση του σύγχρονου πολίτη στις αλλαγές που συμβαίνουν σε παγκόσμια κλίμακα (Bornstein & Davis, 2010, p. 11) . Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες αναλαμβάνουν τον ρόλο των φορέων αλλαγής στον κοινωνικό τομέα (Dees, 1998).

1. Υιοθετούν μια αποστολή για να δημιουργήσουν αλλά και να διατηρήσουν μια κοινωνική αξία.
2. Επιδιώκουν διαρκώς νέες ευκαιρίες για να εξυπηρετηθεί αυτή η αποστολή.
3. Βρίσκονται πάντα στη διαδικασία συνεχούς καινοτομίας, αρμονίας και μάθησης.
4. Δεν περιορίζονται από τους υπάρχοντες πόρους.
5. Αισθάνονται απόλυτα υπεύθυνοι για τους ανθρώπους που εξυπηρετούν καθώς και για τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται.

Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες χρειάζεται να κατέχουν διάφορες δεξιότητες για να επιτύχουν τους προαναφερθέντες ρόλους. Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες, όπως και οι κλασικοί επιχειρηματίες, χρησιμοποιούν δεξιότητες όπως η αποτελεσματική επικοινωνία, η διαχείριση εντάσεων και ακολουθούν συγκεκριμένη πολιτική για τη δημιουργία κοινωνικών πιέσεων και

την προσέλκυση υποστηρικτών. Αναμφίβολα, οι κοινωνικοί επιχειρηματίες χρειάζονται να κατέχουν και βασικές διαπροσωπικές δεξιότητες. Μερικές από αυτές είναι η ελεύθερη έκφραση των ιδεών τους τόσο γραπτά όσο και προφορικά, η ικανότητα υπομονετικής ακρόασης των άλλων, η ικανότητα ερμηνείας της λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας, η ικανότητα έκφρασης των συναισθημάτων τους, η ικανότητα συνειδητοποίησης των συναισθημάτων των άλλων, ο σεβασμός και η ικανότητα τους να εμπνεύσουν εμπιστοσύνη. Επίσης, πρέπει να κατανοήσουν τις προσδοκίες των ανθρώπων και να κατανοήσουν πώς οι προσδοκίες επηρεάζουν την συμπεριφορά τους. Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες επομένως, πρέπει να αναπτύξουν φιλικές σχέσεις με εθελοντές, δωρητές, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, εταίρους και όσους επωφελούνται από τις πρωτοβουλίες τους. Αυτό απαιτεί περισσότερα από τις διαπροσωπικές δεξιότητες, δηλαδή διαπροσωπική ευαισθησία και συναισθηματική νοημοσύνη, πολιτισμική ευαισθησία, δεξιότητες αυτορρύθμισης και συναισθηματικό έλεγχο (London & Morforoulos, 2010). Οι Miller, Wesley and William (2012) προτείνουν πέντε ικανότητες ως τις πιο σημαντικές, τις οποίες πρέπει να διαθέτουν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες. Οι ικανότητες αυτές είναι οι εξής :

1. Επίλυση προβλημάτων,
2. Συγκρότηση αποτελεσματικών ομάδων,
3. Ορθή Διαχείριση χρηματοοικονομικού κεφαλαίου,
4. Ορθή Διαχείριση και βελτίωση των ανθρώπων με τους οποίους συνεργάζονται, και
5. Αποτελεσματική επικοινωνία με πελάτες, προμηθευτές και άλλους ενδιαφερόμενους.

Προκειμένου να είναι οι κοινωνικοί επιχειρηματίες μετασχηματιστικοί και γεμάτοι αυτοπεποίθηση (να έχουν δηλαδή δεξιότητες όπως διορατικότητα, έμπνευση, καινοτομία, αυτορρύθμιση, συμμετοχή- ανταλλαγή) χρειάζεται να έχουν τόσο μετασχηματιστικές δεξιότητες όσο και λειτουργικές ηγετικές δεξιότητες (οργάνωση, σχεδιασμός, διαχείριση, έλεγχος, ενδυνάμωση). Για να είναι επιτυχημένοι σε αυτό που κάνουν, χρειάζεται να είναι καλοί στην παρατήρηση μοτίβων, στη συμμετοχή σε πρωτοβουλίες δοκιμής και σφάλματος, στην αναζήτηση ανατροφοδότησης και στην εθελοντική συμμετοχή σε εργασίες που απαιτούν νέες δεξιότητες (London & Morforoulos, 2010). Οι Wronka-Pośpiech (2016) απαριθμούν τις δεξιότητες κοινωνικής επιχειρηματικότητας ως εξής:

1. Δημιουργική χρήση σπάνιων πόρων,
2. Συσχέτιση/αξιολόγηση της σκοπιμότητας/εφαρμογής του επιχειρηματικού σχεδίου,
3. Δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων,
4. Ικανότητα επικοινωνίας με πελάτες, προμηθευτές και άλλους ενδιαφερόμενους,
5. Προσδιορισμός των δραστηριοτήτων, των παραγόντων που συμμετέχουν και της ιδέας της κοινωνικής οικονομίας,
6. Αυτοπεποίθηση προκειμένου να επιτύχουν σε δύσκολες εργασίες,
7. Ικανότητα διαχείρισης των διοικητικών εργασιών,
8. Αισιοδοξία,
9. Ικανότητα προσδιορισμού κοινωνικών προβλημάτων, και
10. Ικανότητα ηγεσίας και διασφάλισης της ανάπτυξης των ατόμων των οποίων ηγούνται .

Αφού αναλύθηκαν παραπάνω οι δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ο κοινωνικός επιχειρηματίας, στο επόμενο κεφάλαιο η παρούσα αναφορά θα εξετάσει τους ορισμούς των

εθνικών μειονοτήτων προκειμένου να περιγράψει τον δυνητικό ρόλο τους στις κοινωνικές επιχειρήσεις.

Εθνικές μειονότητες

Η έννοια της εθνικότητας συνδέεται με την λέξη ελληνικής προέλευσης « ήθος» που νοεί τους ανθρώπους ενός έθνους ή φυλής και από τον όρο αυτό προκύπτει η λέξη «εθνικός». Ως εκ τούτου, η εθνική καταγωγή σημαίνει εθνικά χαρακτηριστικά ή την ιδιότητα μέλους μιας ομάδας που περιγράφεται πολιτισμικά ως φυσιολογική. Αυτό εξηγεί επίσης γιατί ο όρος χρησιμοποιείται συχνά εναλλακτικά με τον πολιτισμό σε κάποιο βαθμό. Οι ιστορικές και σύγχρονες συζητήσεις σχετικά με την εθνική καταγωγή ως πολιτιστική ή κοινωνική μεταβλητή βασίζονται στην υπόθεση ότι η έννοια είναι σημαντική κυρίως επειδή σχετίζεται με τα μέλη μιας μειονοτικής ομάδας. Ως εκ τούτου , η εθνική καταγωγή είναι μια δομή που χρησιμοποιείται κυρίως για τον ορισμό των μειονοτικών ατόμων σε σχέση με τις αξίες τους, τα συστήματα πεποιθήσεων και τα ψυχολογικά φαινόμενα (English, 2006).

Με τον όρο «Εθνική Μειονότητα», γίνεται κατανοητό ότι αφορά ομάδες που έχουν διαφορετικές πολιτιστικές προτιμήσεις ή διαφορετικές πολιτιστικές και κοινωνικές καταγωγές από την πλειοψηφία του πληθυσμού (Kahanec, Zaiceva & Zimmermann, 2010). Οι Li και Heath(2017), προτείνουν ότι οι εθνικές μειονότητες μπορούν να χωριστούν σε τέσσερις βασικούς τύπους:

1. Ο πρώτος τύπος περιλαμβάνει μετανάστες και παιδιά που μεταναστεύουν από αναπτυσσόμενες χώρες σε ανεπτυγμένες χώρες. Αυτή είναι η τυπική ομάδα μεταναστών που λαμβάνει τη μεγαλύτερη προσοχή στις εθνικές μελέτες.
2. Ο δεύτερος τύπος αναφέρεται σε εθνικές μειονότητες που δεν έχουν ιστορικό μετανάστευσης αλλά έχουν καθεστώς μειονότητας στις τοπικές/εθνικές κοινωνίες.
3. Ο τρίτος τύπος, αφορά τα άτομα που έχουν καθεστώς μειονότητας αλλά δεν είναι απαραίτητα ορατά από την κοινωνία. Την τελευταία δεκαετία, πολλοί άνθρωποι μετεγκαταστάθηκαν μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αντιμετώπισαν το πρόβλημα της ενδιάμεσης σχέσης, καθώς υπήρχαν εμπόδια στο να γίνουν κοινωνικά ορατοί , δεδομένου ότι συχνά θεωρούνταν ή αντιμετωπίστηκαν ως «άλλοι οιονεί εθνικοί» και δεν ήταν σε θέση να ενσωματωθούν πλήρως ούτε στα σπίτια τους ούτε στις χώρες επιλογής τους.
4. Ο τέταρτος τύπος αναφέρεται σε εκείνους που δεν έχουν τα χαρακτηριστικά της μειονότητας αλλά δεν θεωρούνται και μέρος του γενικού πληθυσμού, όπως είναι οι μετανάστες εργαζόμενοι και αντιμετωπίζονται ως μειονότητα.

Αυτά τα παραδείγματα απεικονίζουν την πολυπλοκότητα αυτών των όρων . Στην συνέχεια, θα γίνει αναφορά στην γυναικεία ενδυνάμωση προκειμένου να περιγραφούν οι δυνητικοί ρόλοι τους στις κοινωνικές επιχειρήσεις.

Γυναικεία ενδυνάμωση

Η ενδυνάμωση μπορεί να περιγραφεί ως μια διαδικασία που βοηθά τους ανθρώπους να ασκήσουν τον έλεγχο τους στους παράγοντες που επηρεάζουν τη ζωή τους (Mokta, 2014). Η ενδυνάμωση είναι μια διαδικασία θετικής αλλαγής που βελτιώνει τις θέσεις για τις εξουσίες των γυναικών σε μια πατριαρχική δομή. Εν ολίγοις, η ενδυνάμωση είναι μια διαδικασία αύξησης της ευαισθητοποίησης και της ικανότητας που οδηγεί στη μεγαλύτερη συμμετοχή, σε αυξημένη ικανότητα για λήψη αποφάσεων και έλεγχο ή μετασχηματιστική δραστηριότητα

(Rahman, 2013). Η ενδυνάμωση, ως έννοια, έχει μακρά παράδοση στις μελέτες που ασχολούνται με κοινωνικές αλλαγές. Αυτή η έννοια, θεωρείται ως μια διαδικασία αλλαγής της κατανομής των εξουσιών τόσο στις διαπροσωπικές σχέσεις όσο και θεσμικά σε επίπεδο κοινωνίας (Stromquist, 1995).

Η γυναικεία ενδυνάμωση μπορεί να περιγραφεί ως μια διαδικασία προσωπικής και κοινωνικής αλλαγής κατά την οποία οι γυναίκες αποκτούν περισσότερη δύναμη, κάνουν σημαντικές επιλογές και παίρνουν τον έλεγχο της ζωής τους (O'Neil, Domingo & Valters, 2014). Με άλλα λόγια, η ενδυνάμωση είναι μια διαδικασία στην οποία το άτομο αποκτά την ικανότητα να κάνει στρατηγικές επιλογές ζωής. Αυτή η διαδικασία μπορεί να είναι ατομική ή συλλογική και να πραγματοποιηθεί στους ακόλουθους τομείς της ζωής (O'Neil, Domingo & Valters, 2014):

1. *Ψυχολογική ενδυνάμωση*: Εμφανίζεται όταν οι γυναίκες πιστεύουν ότι πρέπει να λάβουν ή να επηρεάσουν τις αποφάσεις που επηρεάζουν την ζωή τους και να αποκτήσουν εμπιστοσύνη στον εαυτό τους.
2. *Πολιτική ενδυνάμωση*: Εμφανίζεται όταν οι γυναίκες αποκτούν την ικανότητα επιρροής στους κανόνες που καθοδηγούν την κοινωνία. Εμφανίζεται ακόμη στην περίπτωση που οι γυναίκες λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την κατανομή αρμοδιοτήτων.
3. *Κοινωνική ενδυνάμωση*: Εμφανίζεται όταν οι γυναίκες αποκτούν την ικανότητα να λαμβάνουν ή να επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων όσον αφορά την κοινωνική τους ζωή, την υγεία τους, την δημιουργία οικογένειας και την εκπαίδευση τους.
4. *Οικονομική ενδυνάμωση*: Εμφανίζεται όταν οι γυναίκες αποκτούν την ικανότητα να λαμβάνουν ή να επηρεάζουν τις αποφάσεις για συμμετοχή στην αγορά εργατικού δυναμικού, για την απλήρωτη εργασία καθώς και για την διανομή και τον τρόπο χρήσης των χρημάτων σε επίπεδο νοικοκυριού.

Τα αποτελέσματα της γυναικείας ενδυνάμωσης είναι τα εξής (Mokta, 2014):

- Αύξηση της αυτοπεποίθησης και του αυτοσεβασμού των γυναικών,
- Εξάλειψη των διακρίσεων και κάθε είδους βίας κατά των γυναικών όλων των ηλικιών,
- Δημιουργία και ενίσχυση εταιρικών σχέσεων με τις κοινωνίες των πολιτών, ιδίως των γυναικείων οργανώσεων,
- Εφαρμογή συνταγματικών και νομικών διατάξεων για την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών,
- Δημιουργία μιας θετικής εικόνας για την παρουσία των γυναικών στην κοινωνία και αναγνώριση της συνεισφοράς τους σε κοινωνικούς, οικονομικούς και πολιτικούς τομείς,
- Ανάπτυξη κριτικής σκέψης μεταξύ των γυναικών,
- Ενθάρρυνση της λήψης αποφάσεων και της συλλογικής δράσης,
- Δυνατότητα των γυναικών να κάνουν επιλογές, αφού έχουν ενημερωθεί προηγουμένως,
- Δυνατότητα συμμετοχής σε όλους τους τομείς της ζωής,
- Παροχή γνώσεων και δεξιοτήτων για αυτοαπασχόληση.

Τα τελευταία χρόνια υπήρξε ραγδαία αύξηση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, συμπεριλαμβανομένων και των γυναικών επιχειρηματιών. Η γυναικεία ενδυνάμωση μπορεί να κατακτηθεί μέσα από επιχειρηματικές και κοινωνικά επιχειρηματικές δεξιότητες.

Οι γυναίκες στην επαγγελματική ζωή

Αν και η εκβιομηχάνιση έπαιξε ρόλο στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, ο ρόλος του Β Παγκοσμίου Πολέμου υπήρξε πολύ μεγαλύτερος. Εκείνη την περίοδο, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό συζητήθηκε έντονα (Kiral & Karlilar, 2017). Τη δεκαετία του 1940 σημειώθηκε σημαντική αύξηση της απασχόλησης των γυναικών σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ. Το μερίδιο των γυναικών που εργάζονται αυξήθηκε τη δεκαετία του 1980 (Yilmaz, Bozkurt & Izci, 2008). Η ανάπτυξη της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες χρονολογείται από τη δεκαετία του 1970. Η εικόνα ωστόσο των εργαζομένων γυναικών βελτιώθηκε τη δεκαετία του 1980 και ιδιαίτερα τη δεκαετία του 1990 (Thevenon, 2009). Ωστόσο, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών ποικίλλουν μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Ο Πίνακας 1 δείχνει το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών σε ορισμένες χώρες.

Πίνακας 1

Ποσοστό Εργαζόμενων Γυναικών

<i>Χώρα</i>	<i>Ποσοστό γυναικείου εργατικού δυναμικού (2018)</i>	<i>Ποσοστό γυναικών σε στάδιο πρώιμης επιχειρηματικής δραστηριότητας</i>
Ευρωπαϊκή Ένωση	45.9%	12%
Ιρλανδία	55%	9%
Γερμανία	46.5%	5.7%
Ελλάδα	43.9%	7.6%
Ιταλία	42.2%	2.1%
Λιθουανία	50.6%	6.3% (2012)
Τουρκία	32.7%	8.4% (2018)
Ηνωμένο Βασίλειο	46.7%	7%

Πηγή: World Bank, 2019 και Global Entrepreneurship Monitor (2012, 2018, 2019)

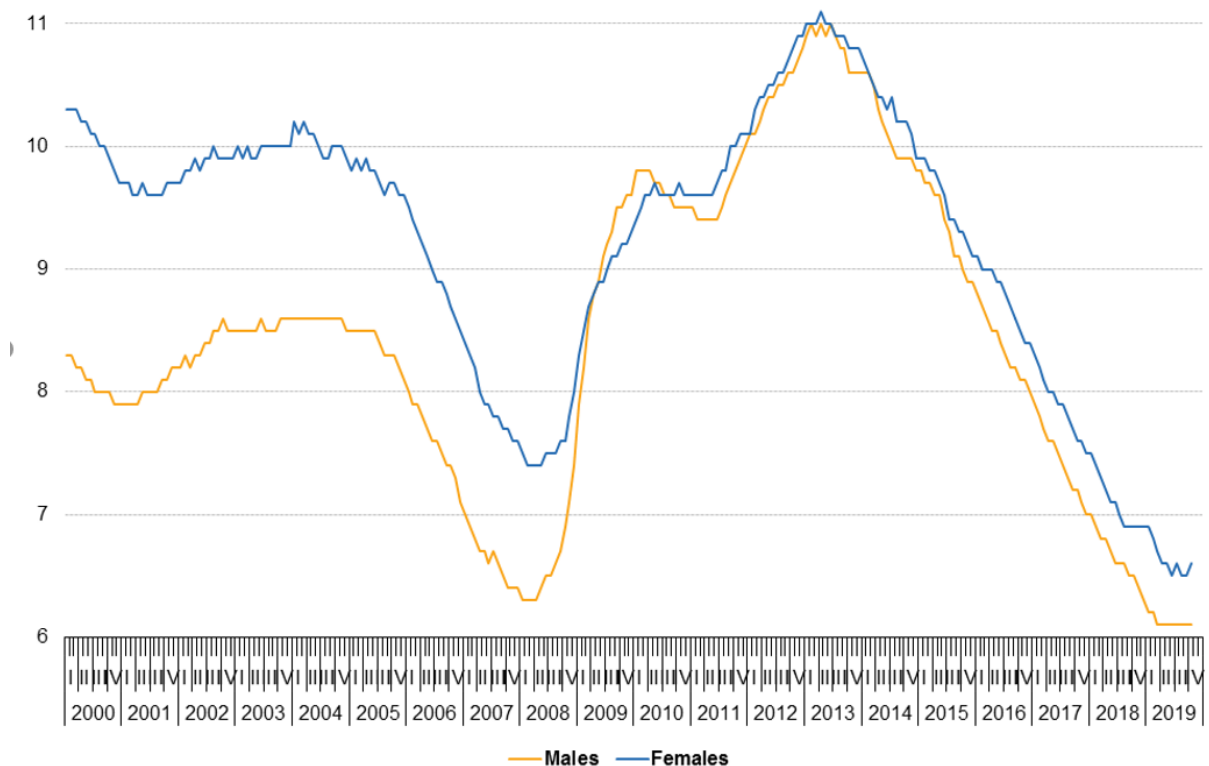
Όπως φαίνεται στον πίνακα 1, το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2018 ήταν 45.9%, εκ του οποίου το 12% συμμετείχε σε επιχειρηματικές δραστηριότητες πρώιμου σταδίου. Τα διαθέσιμα δεδομένα δείχνουν ότι τα πιο κοινά επαγγέλματα για τις γυναίκες στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι: πωλήτριες σε καταστήματα, καθαρίστριες, εργαζόμενες ως προσωπικό φροντίδας, δασκάλες και γραμματείς (European Union, 2018).

Σύμφωνα με την έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Παγκόσμια απασχόληση και κοινωνική προοπτική : Τάσεις για την γυναικεία εργασία το 2018», η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό εξακολουθεί να είναι 26,5 μονάδες χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών συναδέλφων τους σε παγκόσμια κλίμακα. Επιπλέον, το παγκόσμιο ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι περίπου 0,8 μονάδες υψηλότερο από αυτό των ανδρών. Αυτό σημαίνει ότι μόνο έξι γυναίκες απασχολούνται για κάθε δέκα άνδρες. Στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η επίτευξη ποσοστού απασχόλησης 75% για τους άνδρες και γυναίκες έως το τέλος του 2020 (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2018). Οι γυναίκες, ωστόσο, μπορεί να αντιμετωπίζουν προκλήσεις ή εμπόδια προκειμένου να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας.

Πιθανά εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες κατά την είσοδο τους στην αγορά εργασίας.

Σε σύγκριση με τους άνδρες, οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν την τάση για λιγότερη απασχόληση, για εργασία σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς, για υπερωριακή εργασία κατά μέσο όρο 6 ώρες την εβδομάδα (αμειβόμενη και μη αμειβόμενη), για εργασία που αμείβεται λιγότερο, για μεγαλύτερα κενά διαστήματα στην καριέρα τους και φυσικά για λιγότερη και αργά εξελισσόμενη προαγωγή (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2018). Το ίδιο ισχύει και για την αυτοαπασχόληση και τις επιχειρήσεις, όπου οι άνδρες είναι συνήθως πιο πιθανό να ξεκινήσουν επιχειρήσεις σε σύγκριση με τις γυναίκες. Χάρη σε νέες πρωτοβουλίες και πολιτικές, όπως για παράδειγμα η γυναικεία επιχειρηματική πρωτοβουλία στη Γερμανία, γυναικείας συμμετοχής στον κλάδο της επιχειρηματικότητας μπορεί να αυξηθεί (GEM, 2019, p.55).

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Οι οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις είναι κάποιοι από αυτούς (Kıral & Karlılar, 2017). Η μόρφωση, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και ο αριθμός των παιδιών είναι σημαντικοί και καθοριστικοί παράγοντες της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (Dayioğlu & Kırdar, 2010). Ενώ οι γυναίκες σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν καλύτερες επιδόσεις όταν βρίσκονται στην εκπαίδευση σε σχέση με τους άνδρες, αυτό δεν αρκεί, με αποτέλεσμα να υποεκπροσωπούνται σε καλά αμειβόμενους τομείς και να εκπροσωπούνται υπερβολικά στους χαμηλά αμειβόμενους. Μια έκθεση για τον διαχωρισμό των φύλων δείχνει ότι σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι άνδρες κυριαρχούν σε συγκεκριμένους τομείς όπως η μηχανική και η τεχνολογία, αλλά συμμετέχουν πολύ λιγότερο σε τομείς όπως η διδασκαλία και τα επαγγέλματα φροντίδας. Ορισμένα επαγγέλματα, όπως η προσχολική εκπαίδευση, η νοσηλευτική ή η μαιευτική και η γραμματεία εξακολουθούν να κυριαρχούνται ευρέως από γυναίκες. Πράγματι, το 80% των εργαζόμενων στον τομέα της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών είναι γυναίκες (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2018). Τα ποσοστά ανεργίας ανά φύλο στην Ευρωπαϊκή Ένωση μεταξύ Ιανουαρίου 2000-Οκτώβριου 2019 παρουσιάζονται στο σχήμα 1 παρακάτω.



Πίνακας 1: Ποσοστά ανεργίας κατά φύλο-Ευρώπη, εποχιακά προσαρμοσμένο, Ιανουάριος 2000-Οκτώβριος 2019. Πηγή: Eurostat (online data code: une_rt_m)

Οι γυναικείες εμπειρίες που σχετίζονται με τα εμπόδια που συναντούν στην απασχόληση και στην επαγγελματική τους εξέλιξη είναι πολύπλοκες και συχνά αλληλοσυνδέονται. Σύμφωνα με τους Green, Moore, Easton, και Heggie (2004), παρατίθενται παρακάτω μερικά από τα κύρια εμπόδια με τα οποία βρίσκονται αντιμέτωπες :

1. Παιδική μέριμνα/φροντίδα για τους άλλους: Η παιδική μέριμνα και η φροντίδα για τους άλλους έχει έντονη παρουσία στη ζωή των γυναικών και έχει επηρεάσει πολύπλευρα τις αποφάσεις τους σχετικά με την εργασία και την επαγγελματική τους εξέλιξη (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). Το 2016 περισσότερο από το 19% των ανενεργών γυναικών στην Ευρώπη, ήταν άνεργες για λόγους που σχετίζονταν με το μέγαλωμα των παιδιών τους ή των ενηλίκων που χρειάζονταν φροντίδα. Κατά μέσο όρο, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών που έχουν παιδιά κάτω των 6 ετών είναι 9 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών χωρίς παιδιά (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2018).
2. Ευέλικτο ωράριο και χρόνος: Η έλλειψη ευέλικτων ωρών εργασίας αποτελεί εμπόδιο στην απασχόληση ή την εξέλιξη των γυναικών (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). Η έλλειψη διαθεσιμότητας ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων- όπως η τηλεργασία και το ευέλικτο ωράριο – καθώς και η συνθήκη του μειωμένου ωραρίου εργασίας (δηλαδή της μερικής απασχόλησης) μπορεί να οδηγήσει τα άτομα που φροντίζουν άλλους, και ιδίως οι γυναίκες που αναλαμβάνουν τέτοιους ρόλους, να αναγκαστούν να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2017). Σε χώρες όπου η νοοτροπία ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (όσον αφορά την μερική απασχόληση) είναι πιο διαδεδομένη, όπως η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών είναι υψηλότερα και συγκεκριμένα βρίσκονται πάνω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Union, 2018).

3. Έλλειψη Υποστήριξης: Οι ευκαιρίες κατάρτισης σχετίζονται επίσης με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Τα προσόντα/ η εκπαίδευση τους μπορούν να αποτελέσουν εμπόδιο στην απασχόληση ή την επαγγελματική τους εξέλιξη (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). Υπάρχουν δύο βασικοί τύποι υποστήριξης. Ο πρώτος τύπος υποστήριξης είναι άυλος και εκφράζεται ως συναισθηματική υποστήριξη, που περιλαμβάνει φροντίδα, αποδοχή και σεβασμό. Ο δεύτερος τύπος περιλαμβάνει απτή (ή συμπεριφορική) βοήθεια με τη μορφή χρημάτων, γνώσεων, πληροφοριών και συμβουλών (Drach-Zahavy, 2004).
4. Προσδοκίες για εξέλιξη- αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση και αυτοαποτελεσματικότητα: Μερικές γυναίκες αισθάνονται ότι έχουν παρεμποδιστεί να εξελιχθούν εξαιτίας της έλλειψης εμπιστοσύνης στον εαυτό τους, τις χαμηλές προσδοκίες και την αδυναμία τους να δουν τον εαυτό τους να εξελίσσεται (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).
5. Κατάλληλες ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης: Η έλλειψη κατάλληλων ευκαιριών εργασίας για ορισμένες γυναίκες προκλήθηκε από την επιθυμία τους να παραμείνουν σε ένα μέρος στο οποίο ένιωθαν οικεία και αισθάνονταν συνδεδεμένες καθώς και από την απόφαση τους να απασχοληθούν σε εργασία μερικής απασχόλησης. Επίσης, εξετάζοντας την κατάσταση σε τοπικό επίπεδο, η έλλειψη θέσεων εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ως εμπόδιο στην απασχόληση ή την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).

Μπορεί να υπάρχουν διάφορες προκλήσεις για τις γυναίκες επιχειρηματίες. Η χρηματοδότηση εμφανίζεται συνήθως ως ένα από τα συστημικά ή δομικά εμπόδια με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες που θέλουν να ξεκινήσουν την ανάπτυξη της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας (Harding, 2007). Για το λόγο αυτό, οι γυναίκες επιχειρηματίες συχνά συμμετέχουν σε τομείς που δεν είναι ευρέως διαδεδομένοι και οικονομικά προσανατολισμένοι (Carter & Shaw, 2006). Οι γυναίκες έχουν περίπου 10% περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες να αντιληφθούν την απουσία χρηματοδότησης ως το μόνο εμπόδιο για την έναρξη επιχειρηματικής δράσης (Kwong, Jones-Evans & Thompson, 2012).

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 2, τα πιθανά εμπόδια και οι πιθανές προκλήσεις που μπορεί να συναντήσουν οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων, μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στην ενότητα (1) Πρόσβαση στην Αγορά Εργασίας, (2) Οικονομικά, (3) Επικοινωνία και Γλώσσα, (4) Κοινωνικά, (5) Θεσμικά, (6) Πολιτισμικά και (7) Ψυχολογικά (Harding, 2007, Carter & Shaw, 2006; & Kwong, Jones-Evans & Thompson, 2012).

Πίνακας 2 Οι πιθανές προκλήσεις που συναντούν οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων

Κύριες κατηγορίες	Υποκατηγορίες
<i>Πρόσβαση στην αγορά εργασίας:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Είσοδος στην αγορά εργασίας • Εκφοβισμός και διακρίσεις στον χώρο εργασίας • Θεωρούνται ως φτηνό εργατικό δυναμικό • Διαχωρισμός στην αγορά εργασίας
<i>Οικονομικά:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Οικονομική Εμπειρία • Έλλειψη γνώσεων σχετικά με τις στρατηγικές χρηματοδότησης • Συμμετοχή οικονομικού εμπειρογνώμονα • Επιχειρηματικό πλάνο/μοντέλο • Γενικές οικονομικές γνώσεις • Οικονομικός γραμματισμός

	<ul style="list-style-type: none"> • Οικονομικά εμπόδια (όπως πλεονεκτήματα κόστους για τις υφιστάμενες επιχειρήσεις) • Δυσκολίες πρόσβασης στη χρηματοδότηση
Επικοινωνία και Γλώσσα:	<ul style="list-style-type: none"> • Δυσκολία στην άπταιστη ομιλία της γλώσσας • Δυσκολία στην έκφραση των αναγκών τους ή στην ανταπόκριση σε αιτήματα • Δυσκολία στην κατανόηση της ερώτησης ενός πελάτη
Κοινωνικά:	<ul style="list-style-type: none"> • Κοινωνικοποίηση • Το αίσθημα της κοινωνικής επάρκειας • Κοινωνικά εμπόδια (όπως περιορισμένη πρόσβαση σε υπάρχοντα δίκτυα) • Ελλιπής κοινωνική επίγνωση • Κοινωνική Ένταξη στην κοινωνία • Γάμος και Οικογένεια
Θεσμικά:	<ul style="list-style-type: none"> • Θεσμικά Εμπόδια (όπως αδυναμία προσαρμογής στους υπάρχοντες κανόνες ή ολική άγνοια τους) • Έλλειψη προσωπικού με εμπορικό πνεύμα • Περιορισμένο βασικό κίνητρο για την έναρξη της επιχείρησης • Η έλλειψη βιώσιμων επιχειρηματικών μοντέλων
Πολιτιστικά:	<ul style="list-style-type: none"> • Πολιτιστικά εμπόδια (όπως η μη ευθυγράμμιση με τις στάσεις της αγοράς, πεποιθήσεις και προσδοκίες)
Ψυχολογικά:	<ul style="list-style-type: none"> • Έλλειψη αυτοπεποίθησης • Έλλειψη αυτοεκτίμησης • Αυτοεικόνα • Έλλειψη συνειδητοποίησης των προσωπικών ποιοτήτων • Υποτιμημένη κοινωνική ταυτότητα • Εκμαθημένη αδυναμία • Αναγνώριση των επιτευγμάτων τους

Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 2, υπάρχουν πολλά εμπόδια για την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Süßmuth (2007): τα σημαντικότερα εμπόδια που αναφέρουν οι εμπειρογνώμονες εμπίπτουν στις κατηγορίες της εκπαίδευσης και των (τυπικών) δεξιοτήτων. Σε αυτά περιλαμβάνονται και οι ελλείψεις σε γλωσσικές δεξιότητες, αλλά και σε επαγγελματικά προσόντα. Επιπλέον, ο Süßmuth (2007) αναγνώρισε τα παρακάτω ως τα κύρια εμπόδια:

1. Έλλειψη Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
2. Έλλειψη Γλωσσικών Δεξιοτήτων
3. Έλλειψη Αναγνώρισης Δεξιοτήτων και Προσόντων
4. Έλλειψη Πρόσβασης στα επαγγέλματα
5. Έλλειψη Πρόσβασης στην κοινότητα
6. Έλλειψη Πολιτικής Ενσωμάτωσης
7. Προκαταλήψεις, Στερεότυπα και Αρνητικές Διαθέσεις
8. Έλλειψη Κινητικότητας και Συγκέντρωσης σε ορισμένες περιοχές
9. Βιομηχανική Αλλαγή
10. Εμπόδια εντός των Συστημάτων Πρόνοιας

Τόσο οι κοινωνικο-πολιτιστικοί όσο και οι προαναφερθέντες παράγοντες, αποτελούν επίσης εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην δραστηριοποίηση του τομέα των κοινωνικών επιχειρήσεων. Παράγοντες όπως τα στερεότυπα, οι αντιλήψεις της οικογένειας και των

ομότιμων, καθώς και η επικράτηση των ανδρικών επιχειρηματικών προτύπων, εξακολουθούν να έχουν ισχυρό και συχνά περιοριστικό αντίκτυπο στις επιλογές σταδιοδρομίας των γυναικών και έλλειψη αποτελεσματικότητας στη συμμετοχή τους σε επιχειρηματικές δραστηριότητες (European Training Foundation [ETF], 2014).

Μεταξύ των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την είσοδο τους στον επιχειρηματικό τομέα, είναι χρηματοοικονομικοί λόγοι (επιχειρηματικό σχέδιο/μοντέλο, χρηματοοικονομικός γραμματισμός κτλ.), κοινωνικοί (χαμηλή ευαισθητοποίηση του κοινού, κοινωνική ένταξη κτλ.), θεσμικοί (έλλειψη προσωπικού με εμπορικό πνεύμα), πολιτιστικοί (στάσεις αγοράς, πεποιθήσεις και προσδοκίες κτλ.), και ψυχολογικοί (έλλειψη αυτοπεποίθησης, και αυτοεκτίμησης κτλ.) . Άλλες προκλήσεις περιλαμβάνουν την υποτίμηση της εργασίας που εκτελείται κυρίως από τις γυναίκες και την έλλειψη υποδομής για την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Στη βιβλιογραφία, η δυσκολία εξεύρεσης χρηματικών πόρων, η ανεπάρκεια σε προσωπικό καθώς και η απουσία δικτύου συνεργασίας αναφέρονται ως τα κυριότερα προβλήματα που μπορεί να συναντήσει κανείς στην κοινωνικά επιχειρηματική του δράση. Οι οικογενειακές και φορολογικές πολιτικές μπορούν επίσης να αποθαρρύνουν τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και στην επιχειρηματικότητα και μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη αρνητικών προδιαθέσεων έναντι της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Υπάρχουν παραδείγματα-αποτυχίες στην αγορά που καθιστούν δυσκολότερη την επιτυχία των γυναικών στην δημιουργία επιχειρήσεων και την αυτοαπασχόληση. Για παράδειγμα, μπορεί να υπάρχουν αποτυχίες στις χρηματοπιστωτικές αγορές ή πρωτοβουλίες δημόσιας πολιτικής και ενδέχεται να μην είναι αποτελεσματικές στην προσέγγιση πιθανών γυναικών επιχειρηματιών. Είναι ωστόσο, σημαντικό να μην παραβλέψουμε το στοιχείο της προσωπικής επιλογής, καθώς οι γυναίκες έχουν συχνά διαφορετικά κίνητρα και προθέσεις σχετικά με την ενασχόληση τους με την επιχειρηματικότητα. Επομένως, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να στοχεύουν στην εξάλειψη όλων των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών. Επιπλέον, θα πρέπει να απομακρύνουν τις θεσμικές επιρροές που επηρεάζουν τα κίνητρα και τις προθέσεις των γυναικών καθώς και να διορθώσουν τις αστοχίες της αγοράς που περιορίζουν την επιχειρηματική τους δράση (OECD, 2016). Ακολουθούν μερικά παραδείγματα για το πως μπορούν να παρεμποδιστούν οι γυναίκες επιχειρηματίες στις κοινωνικές επιχειρήσεις:

- Απουσία υποστήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, κοινωνικά και πολιτιστικά
- Η τάση των γυναικών να πιστεύουν ότι δεν διαθέτουν επιχειρηματικές δεξιότητες
- Η μεγαλύτερη δυσκολία πρόσβασης στη χρηματοδότηση των γυναικών έναντι των ανδρών
- Η τάση των γυναικών να έχουν μικρότερα και λιγότερο αποτελεσματικά επιχειρηματικά δίκτυα
- Οι οικογενειακές και φορολογικές πολιτικές μπορούν να αποθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικότητας . Αυτή η αναφορά θα εξετάσει τώρα τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες από εθνικές μειονότητες στην δραστηριοποίηση τους στον τομέα των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων κατά την είσοδο τους στην αγορά εργασίας

Οι εθνικές μειονότητες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την αγορά εργατικού δυναμικού. Τα μέλη των εθνικών μειονοτήτων έχουν υψηλότερο ποσοστό ανεργίας αλλά και στην περίπτωση που εργάζονται, αμείβονται συγκριτικά λιγότερο σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό. Επίσης, είναι πιθανότερο να απασχοληθούν σε θέσεις εργασίας που απαιτούν λιγότερες δεξιότητες σε σχέση με τις δυνατότητες τους. Παράλληλα, όσα μέλη εξ αυτών εξελιχθούν εργασιακά, θα είναι αριθμητικά λιγότερα σε σχέση με τους ομόλογους τους στον γενικό πληθυσμό (Glasgow Works, 2011). Ο Barrett (2010) αναφέρει ότι τα ποσοστά ανεργίας και αυτοαπασχόλησης είναι υψηλότερα στα άτομα που προέρχονται από εθνικές μειονότητες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να βρίσκονται οι γυναίκες σε μειονεκτικότερη θέση στην αγορά εργατικού δυναμικού (Glasgow Works, 2011). Οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων είναι πιθανότερο να βρουν θέσεις εργασίας σε τομείς χωρίς εξειδίκευση ή σε εργασίες μερικής απασχόλησης οι οποίες υπαμείβονται (Harding, 2007). Επιπλέον, είναι πιθανόν να αντιμετωπίσουν κακομεταχείριση στον εργασιακό χώρο.

Η έκθεση Race at Work Report (Ashe & Nazroo, 2017) σημείωσε ότι το 32% όλων των υπαλλήλων εθνικής μειονότητας, ανέφεραν ότι έχουν υπάρξει μάρτυρες ή έχουν βιώσει ρατσιστική παρενόχληση ή εκφοβισμό από τους συναδέλφους τους τα τελευταία πέντε χρόνια. Επίσης, το 17% εξ αυτών έχουν υπάρξει μάρτυρες εκφοβισμού ή παρενόχλησης από πελάτες ενώ το 16% το έχει βιώσει άμεσα. Επιπλέον, σύμφωνα με τους Berdahl και Moore (2006) οι μειονότητες έχουν αντιμετωπίσει περισσότερη παρενόχληση για την εθνικότητα τους σε σχέση με εκπροσώπους της λευκής φυλής. Ωστόσο, οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων αντιμετώπισαν περισσότερες καταστάσεις παρενόχλησης συγκριτικά με τους άνδρες εθνικών μειονοτήτων, τους άνδρες και τις γυναίκες του γενικού πληθυσμού. Σε μια μελέτη στην οποία το δείγμα της έρευνας ήταν έγχρωμοι, Ασιάτες και γυναίκες επιχειρηματίες εθνικών μειονοτήτων, οι Davidson, Fielden και Omar (2010) χρησιμοποίησαν ποιοτικά δεδομένα (που συνέλλεξαν από εις βάθος συνεντεύξεις) προκειμένου να εξετάσουν τόσο τις διακρίσεις όσο και την κοινωνική υποστήριξη. Τα ευρήματα τους έδειξαν ότι οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες είχαν υποστεί διακρίσεις λόγω του φύλου και της εθνικής καταγωγής τους και ότι αυτό δυσχέραινε την απόκτηση επιχειρηματικής και οικονομικής υποστήριξης. Ωστόσο, σε μια πρόσφατη μελέτη, οι Carter et al. (2015) δεν βρήκαν λόγους που να εμποδίζουν την πρόσβαση σε επιχειρήσεις και σε οικονομική υποστήριξη.

Ο Wang (2013) διεξήγαγε έρευνα, έχοντας ως δείγμα γυναίκες εθνικών μειονοτήτων που ήταν ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων στις Ηνωμένες Πολιτείες, χρησιμοποιώντας πολυπαραγοντικές στατιστικές αναλύσεις. Η έρευνα του εξέτασε τη σχέση μεταξύ φύλου και εθνικότητας, συσχετιζόμενη με τη συνολική επιχειρηματική απόδοση. Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες εθνικής μειονότητας είχαν διαφορετικό πεδίο εξειδίκευσης συγκριτικά με τους άνδρες επιχειρηματίες. Επιπλέον, οι περισσότερες από τις γυναίκες εθνικών μειονοτήτων δραστηριοποιούνται σε μικρότερες επιχειρήσεις, όσον αφορά το μέγεθος. Αντίστοιχα, παρήγαγαν μόνο οριακά κέρδη σε σύγκριση με τον γενικό πληθυσμό (Wang, 2013). Παρά τη σύγκριση, οι γυναίκες επιχειρηματίες εθνικών μειονοτήτων έχουν αποδώσει επαρκώς, συγκριτικά με ολόκληρο τον επιχειρηματικό πληθυσμό.

Τα άτομα που προέρχονται από ομάδες εθνικών μειονοτήτων, βρίσκονται συχνά σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας. Είναι πιο πιθανό να έχουν υπερβολική εκπροσώπηση σε υποαμειβόμενες και ασταθείς θέσεις εργασίας και να είναι λιγότερο ικανοί να εξασφαλίσουν ευκαιρίες για την εξέλιξη ή απασχόληση που να ταιριάζει με τις δεξιότητες και τις ικανότητες

τους (Wood and Wybron 2015). Σύμφωνα με τους Grimshaw και Rubery (2007), η υποτίμηση της ικανότητας των γυναικών για οικονομικές δραστηριότητες μπορεί να συνοψιστεί στις πέντε φράσεις που ακολουθούν :

1. *Ορατότητα*: Περιορισμένη ποικιλία στους τομείς δραστηριοποίησης;
2. *Αξιολόγηση*: Τοπική πολιτιστική κατάργηση της γυναικείας εργασίας;
3. *Κλίση*: Η σύνδεση της γυναικείας εργασίας με «φυσικά ταλέντα» καθώς και κοινωνικοποιημένες ή συναισθηματικές διαστάσεις που τους αποδίδονται ως μητέρες και φροντίστριες παρά από αμιγώς επαγγελματικές δεξιότητες
4. *Προστιθέμενη Αξία*: Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε περιοχές χαμηλής προστιθέμενης αξίας και υψηλής εργασιακής έντασης (φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων) με μικρή πιθανότητα χρήσης της τεχνολογίας για την ενίσχυση της παραγωγικότητας τους
5. *Απόκλιση*: Η αντίληψη πως η γυναικεία εργασία είναι θεμελιακά διαφορετική από την ανδρική, εξαιτίας των υφιστάμενων προτύπων (π.χ λόγω των απαιτήσεων που έχουν τα νοικοκυριά, τα οποία «παραδοσιακά» αναλαμβάνουν οι γυναίκες)

Οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων μπορεί να μειονεκτούν για λόγους όπως (Stiell & Tang, 2006):

1. Το ιστορικό μετανάστευσης, η γλώσσα, τα προσόντα, οι δεξιότητες και η επαγγελματική εμπειρία ,
2. Φιλοδοξίες/αυτοπεποίθηση (αυτό εξαρτάται τόσο από προσωπικές όσο και από οικογενειακές συνθήκες , από το επίπεδο των προσόντων και δεξιοτήτων καθώς και από τις εμπειρίες τους στην αγορά εργασίας),
3. Η τοπική κοινότητα (αδυναμία υποστήριξης σε τοπικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης και της παιδικής μέριμνας, των δημόσιων μεταφορών και άλλων υπηρεσιών),
4. Κατάλληλες ευκαιρίες εργασίας,
5. Πολιτιστικές/οικογενειακές συνθήκες ,
6. Διακρίσεις και ρατσισμός.

Οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων που εργάζονται σε επιχειρήσεις, μπορεί να βρεθούν αντιμέτωπες με τα εξής προβλήματα :

- Πολιτιστικά εμπόδια
- Παροχή παιδικής μέριμνας
- Οικονομικά εμπόδια
- Εμπόδια στέγασης
- Εμπόδια στην επικοινωνία / λόγω γλώσσας

Η περιορισμένη γλωσσική επάρκεια και η δυσκολία πρόσβασης σε νομικές υπηρεσίες για όσους δεν διαθέτουν τα απαραίτητα έγγραφα, αποτελούν επιπλέον προκλήσεις (Hess, Henrici, και Williams 2011; Hess και Henrici 2013). Ένα άλλο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν είναι οι πολιτιστικές υποχρεώσεις. Όπως αναφέρθηκε από τους Ceci et al. (2011), οι γυναίκες που έχουν παιδιά τα οποία χρειάζονται ακόμη φροντίδα, είναι λιγότερο πιθανό να έχουν και να διατηρήσουν ιεραρχικά υψηλές θέσεις στην εργασία τους. Ωστόσο, οι γυναίκες που δεν επιθυμούν να κάνουν παιδιά υποβάλλουν αίτηση για υψηλόβαθμες θέσεις. Η μελέτη του Felicitas Hilmann's (1998) σχετικά με τους Τούρκους αυτοαπασχολούμενους άνδρες και γυναίκες στο Βερολίνο έδειξε ότι οι άνδρες είναι πιο πιθανό να βασίζονται στην βοήθεια των

μελών της οικογένειας τους, προκειμένου να στηρίξουν την επιχείρησή τους, ενώ οι γυναίκες υιοθετούν άλλες στρατηγικές και δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες για λήψη βοήθειας εντός των μεταναστευτικών κοινοτήτων.

Οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων είναι λιγότερο πιθανό να ανελιχθούν ιεραρχικά με γραμμικό τρόπο σε σχέση με τις γυναίκες του γενικού πληθυσμού. Χρειάζεται να αντιμετωπίσουν επιπλέον εμπόδια στις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και την επαγγελματική τους εξέλιξη λόγω των ρατσιστικών στάσεων και των στερεοτύπων που υπάρχουν στους χώρους εργασίας τους (Kamenou, 2002). Επιπλέον, υφίστανται διπλές διακρίσεις στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου και της φυλής τους (ΔΟΕ, 2013). Τα εμπόδια που συναντάνε αφορούν την πρόσβαση τους σε διευθυντικές θέσεις. Ως εκ τούτου, έχουν τέσσερις φορές λιγότερες πιθανότητες να είναι εκείνες στη θέση του εργοδότη σε σχέση με έναν άνδρα (ΔΟΕ, 2018). Επομένως μπορεί να προταθεί ότι οι γυναίκες διευθύντριες που προέρχονται από εθνικές μειονότητες, αντιμετωπίζουν ένα ισχυρότερο εμπόδιο από εκείνο της «γυάλινης οροφής» που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες συνάδελφοί τους που ανήκουν στο γενικό πληθυσμό (Kamenou, 2002).

Γενικότερα, οι εθνικές μειονότητες αντιμετωπίζουν διάφορες προκλήσεις. Οι Rahman, Ullah και Thompson (2018) δηλώνουν ότι οι επιχειρηματίες εθνικών μειονοτήτων αντιμετωπίζουν πολλών ειδών προκλήσεις, σε σχέση με (1) την πρόσβαση στη χρηματοδότηση, (2) τις επικοινωνιακές δεξιότητες (γλωσσικές δεξιότητες και κοινή πολιτισμική αντίληψη) και αγορά εργασίας, (3) κανονισμοί (φορολογικοί νόμοι, κανόνες, και κανονισμοί) καθώς και έλλειψη δεξιοτήτων διαχείρισης. Ο Marlow (1997) διαπίστωσε σε έρευνα του, πως ενώ επιχειρηματίες και από τα δύο φύλα θεώρησαν πως οι γυναίκες ήταν εκείνες που υφίστανται διακρίσεις κατά την έναρξη της επιχείρησής τους, ένα μεγάλο μέρος των γυναικών πίστευε ότι αυτή η διάκριση εξακολουθούσε να υπάρχει και μετά από καιρό. Επίσης, οι Hisrich και Brush (1984) έδειξαν ότι τα εμπόδια που αντιμετώπιζαν οι γυναίκες επιχειρηματίες συμπεριλάμβαναν δυσκολίες στην χρηματοδότηση, την πίστωση, καθώς και την έλλειψη κατάρτισης για επιχειρηματικούς και οικονομικούς σχεδιασμούς. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες οι οποίες είναι έγχρωμες, Ασιάτισσες και προέρχονται από εθνικές μειονότητες αντιμετωπίζουν επιπλέον προκλήσεις κατά την δραστηριοποίησή τους στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Αυτές οι προκλήσεις αφορούν τους παρακάτω τομείς (Κρατικό Γραφείο Ισότητας, 2008) :

1. Έλλειψη επίγνωσης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας των εθνικών μειονοτήτων,
2. Χρονικοί περιορισμοί και οικογενειακές υποχρεώσεις,
3. Χρηματοδότηση (τρόποι προσδιορισμού των πιθανών χρηματοδοτών, τρόποι υποβολής της αίτησης προκειμένου να εξασφαλιστεί χρηματοδότηση, τρόποι προσδιορισμού των απαιτούμενων πόρων για την χρηματοδότηση κλπ.),
4. Χάσμα Δεξιοτήτων (ή έλλειψη γνώσεων για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και του τρόπου χρηματοδότησής τους),
5. Έλλειψη αυτοπεποίθησης και κινήτρων,
6. Πολλαπλά μειονεκτήματα (πολιτιστικά στερεότυπα, γλώσσα, απομόνωση κτλ.).

Οι Carter et al. (2015) συμφωνούν με την μελέτη του Wong's (2013), η οποία αναφέρει ότι οι περισσότερες γυναίκες εθνικών μειονοτήτων επικεντρώνουν την αναζήτηση εργασίας τους σε επιχειρήσεις χαμηλού κόστους, όπως ο κλάδος των λιανικών πωλήσεων και η τροφοδοσία μικρής κλίμακας, οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών τροφίμων και άλλες. Δυστυχώς, αυτοί οι τύποι εξειδικευμένων αγορών έχουν γίνει πολύ κορεσμένοι στη βιομηχανία και αντιμετωπίζουν έντονο ανταγωνισμό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες επιχειρηματίες από εθνικές μειονότητες να παράγουν μόνο οριακά και συμπιεσμένα κέρδη σε σχέση με τις ανταγωνιστικές

αγορές. Κατά συνέπεια, αυτό το φαινόμενο εξηγεί γιατί ορισμένες επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες εθνικών μειονοτήτων έχουν συγκριτικά χαμηλότερα ποσοστά επιβίωσης από τον γενικό πληθυσμό των επιχειρηματιών. Ωστόσο, αυτά τα ποσοστά αμφισβητείται ότι προκαλούνται από εξωτερικούς παράγοντες. Για παράδειγμα, οι Carter et al. (2015) υπογραμμίζουν το γεγονός ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες εθνικών μειονοτήτων αντιμετωπίζουν οικονομικά εμπόδια λόγω εγγενών παραγόντων κινδύνου, όπως σχετικά χαμηλή επιχειρηματική οξύνοια καθώς και έλλειψη ισχυρού οικονομικού ιστορικού. Αυτό περιλαμβάνει την αποστροφή χρέους ως δείκτη χαμηλών επιδόσεων μεταξύ των γυναικών εθνικών μειονοτήτων. Οι γυναίκες εθνικής μειονότητας που έχουν περιορισμένους πόρους συχνά παρακινούνται από μειονεκτήματα στην αγορά εργασίας (Inman, 1999). Τείνουν να τοποθετούν τις επιχειρήσεις τους σε περιοχές που κατοικούνται από μειονότητες, προκειμένου να εξασφαλίσουν την πελατεία τους από τους κατοίκους της μειονότητας ως πελάτες (Smith-Hunter and Boyd, 2004). Πολλές εξ' αυτών είναι προσανατολισμένες στην επιτυχία της επιχείρησής τους αλλά συνήθως έχουν περιορισμένο αναπτυξιακό δυναμικό λόγω του ότι το κεφάλαιο τους βασίζεται στους φίλους και την οικογένεια τους (Smith-Hunter and Boyd, 2004).

Οι Gyarong, Monem και Hu (2016) διερεύνησαν εάν υπάρχει επίδραση στην επιχειρηματική απόδοση μιας εταιρείας όταν τη διευθύνουν γυναίκες εθνικών μειονοτήτων. Η μελέτη τους έφερε μεικτά αποτελέσματα. Όταν τα διοικητικά συμβούλια είχαν περισσότερες γυναίκες διευθύντριες η επιχειρηματική αξία ήταν μεγαλύτερη, ενώ όταν υπήρχαν περισσότεροι άνδρες στο διοικητικό συμβούλιο, οι άνδρες διευθυντές εθνικών μειονοτήτων ήταν λιγότερο ενεργοί. Οι Gyarong, Monem και Hu (2016) υποστηρίζουν πως η επιτυχημένη επιχειρηματική απόδοση συνδέεται στενότερα με την εθνική ποικιλομορφία από ότι με την διαφορετικότητα των φύλων.

Η παραπάνω βιβλιογραφία (π.χ. Carter et al., 2015) δείχνει ότι οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες εθνικών μειονοτήτων παράγουν μικτά αποτελέσματα, ιδιαίτερα όταν συγκρίνουν την απόδοσή τους με την απόδοση των επιχειρηματιών γενικού πληθυσμού. Κατά συνέπεια, ενδέχεται να μην είναι δυνατή η γενίκευση των ευρημάτων της έρευνας. Αναμφισβήτητα, θα πρέπει να διεξαχθεί περαιτέρω έρευνα για τα ασαφή ευρήματα, γύρω από την επιχειρηματική δράση των γυναικών εθνικών μειονοτήτων όπως οι διακρίσεις, οι δυνατότητες (απαντώντας σε μια ερώτηση: γιατί η απόδοσή τους έχει θεωρηθεί περιθωριακή;) και η παραγωγικότητα τους (απαντώντας στην ερώτηση γιατί υπήρξε κάποια δυσκολία στην απόκτηση οικονομικών και άλλων επιχειρηματικών ενισχύσεων). Εκτός από αυτούς τους τομείς, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων μικρών επιχειρήσεων πρέπει να ξανασχεδιάσουν την ανταγωνιστική τους στρατηγική και να την ενισχύσουν αναδεικνύοντας τα μοναδικά σημεία πώλησής τους, προκειμένου να στηρίξουν την ανάπτυξη της επιχείρησής τους. Στην τρέχουσα βιβλιογραφία, αυτοί οι τομείς μελέτης είναι ακόμη υπό έρευνα.

Όπως φαίνεται, οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα πολλές δυσκολίες τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στη συμμετοχή σε δραστηριότητες κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Ωστόσο, οι πιο κοινές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι η έλλειψη πρόσβασης σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης δια βίου μάθησης για την ανάπτυξη των επιχειρηματικών δεξιοτήτων τους, την εξάλειψη της έλλειψης συστημάτων υποστήριξης των επιχειρήσεων τους και για την εξασφάλιση πρόσβασης τόσο σε κεφάλαια όσο και σε δίκτυα υποστήριξης (ETF, 2014).

Οι επιχειρηματικές δεξιότητες των γυναικών εθνικών μειονοτήτων

Η παροχή κατάρτισης για την απόκτηση επιχειρηματικών δεξιοτήτων είναι ένα βασικό βήμα για την ενδυνάμωση των γυναικών επιχειρηματιών. Ωστόσο, για να εξασφαλιστεί μια πραγματικά μετασχηματιστική αλλαγή στον τομέα αυτό, χρειάζεται να αντιμετωπιστούν οι βαθύτεροι ψυχολογικοί και κοινωνικοί περιορισμοί που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, μέσα από τα προγράμματα κατάρτισης (Siba, 2019). Στη βιβλιογραφία συναντώνται ορισμένες δεξιότητες οι οποίες θεωρούνται απαραίτητες για την επιχειρηματικότητα. Οι δεξιότητες αυτές περιγράφονται από τους Smith, Schallenkamp και Eichholz (2006) σε τέσσερις διαστάσεις: τεχνική, διαχειριστική, επιχειρηματική και προσωπική ωριμότητα. Ο Πίνακας 3 τις περιγράφει.

Πίνακας 3 Βασικές Επιχειρηματικές Δεξιότητες

Κατηγορίες	Δεξιότητες
Τεχνικές Δεξιότητες	<ol style="list-style-type: none"> 1. Επιχειρησιακές Δεξιότητες (είναι απαραίτητες για την παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών) 2. Δεξιότητες Διαχείρισης Προμηθειών/Πρώτων Υλών (η απόκτηση αυτών των δεξιοτήτων εξαρτάται από τις ανάγκες και το είδος της επιχείρησης) 3. Δεξιότητες Διαχείρισης χώρων (Γραφείων ή χώρων παραγωγής). Είναι απαραίτητη η δεξιότητα συνδυασμού της κάλυψης των αναγκών με την διαθεσιμότητα 4. Εξοπλισμός/Εργοστάσιο/Τεχνολογία (οι δεξιότητες αυτές χρειάζονται για την αναγνώριση των υφιστάμενων αναγκών και την απόκτηση του απαραίτητου εξοπλισμού)
Διοικητικές Δεξιότητες	<ol style="list-style-type: none"> 1. Διαχείριση (προγραμματισμός, οργάνωση, επίβλεψη, κατεύθυνση, δικτύωση) 2. Μάρκετινγκ (προσδιορισμός πελατολογίου, κανάλια διανομής, αλυσίδα εφοδιασμού) 3. Οικονομικά (διαχείριση οικονομικών πόρων, λογιστική, προϋπολογισμός) 4. Νομική (μορφή οργάνωσης, διαχείριση ρίσκου, προστασία της ιδιωτικής ζωής και ασφάλεια) 5. Διοικητική (ανθρώπινες σχέσεις, σχέσεις μεταξύ των μελών του συμβουλευτικού προσωπικού) 6. Ανώτερη τάξη – μάθηση, επίλυση προβλημάτων
Επιχειρηματικές Δεξιότητες	<ol style="list-style-type: none"> 1. Επιχειρηματική ιδέα (επιχειρηματικό σχέδιο, δεξιότητες παρουσίασης) 2. Εξέταση του περιβάλλοντος (αναγνώριση του κενού στην αγορά, εκμετάλλευση ευκαιριών στην αγορά) 3. Προσωπικό Συμβουλευτικής και Δικτύωσης (ισορροπία μεταξύ αναζήτησης βοήθειας και ανεξαρτησίας)
Δεξιότητες Προσωπικής Ωρίμανσης	<ol style="list-style-type: none"> 1. Αυτογνωσία (ικανότητα αναστοχασμού και ενδοσκόπησης) 2. Ευθύνη (ικανότητα ανάληψης ευθύνης για την επίλυση ενός προβλήματος) 3. Συναισθηματική Διαχείριση (ψυχικό σθένος για την αντιμετώπιση ενός προβλήματος) 4. Δημιουργικότητα (ικανότητα εξεύρεσης δημιουργικής λύσης σε ένα πρόβλημα)

Πηγή: Smith, Schallenkamp & Eichholz, 2006.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, υπάρχουν πολλές δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν οι γυναίκες επιχειρηματίες. Επιπλέον, στο σημερινό επιχειρηματικό περιβάλλον, οι γυναίκες χρειάζεται να διαθέτουν μετα-ικανότητες, οι οποίες κυμαίνονται από δεξιότητες πρωτοβουλίας

και θεσμικών οργάνων, ομαδική εργασία, μάθηση και αυτοδιαχείριση, καθώς και δεξιότητες επικοινωνίας και ψηφιακής οικονομίας, όπως οι νέες επιχειρήσεις, κατανοώντας την χρήση της τεχνολογίας, της διαδραστικής επικοινωνίας και της κοινωνικής δικτύωσης (Braun,2008)

Ο Adeyemo (2009) δηλώνει ότι οι επιχειρηματικές δεξιότητες είναι οι βασικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για να επιτρέψουν στους Κοινωνικούς Επιχειρηματίες να ξεκινήσουν, να αναπτύξουν, να χρηματοδοτήσουν και να επιτύχουν την βασική τους επιχείρηση. Ο ίδιος ταξινόμησε αυτές τις δεξιότητες σε τέσσερις κατηγορίες:

- 1) Προσωπικά χαρακτηριστικά (αισιοδοξία, όραμα, πρωτοβουλία, επιθυμία για έλεγχο , κίνητρο και επιμονή, ανοχή ρίσκου, ανθεκτικότητα);
- 2) Διαπροσωπικές Δεξιότητες (ηγεσία και κίνητρα, δεξιότητες επικοινωνίας, ακρόαση, προσωπική σχέση, διαπραγμάτευση, και ηθική)
- 3) Δεξιότητες κριτικής και δημιουργικής σκέψης (Δημιουργική Σκέψη, επίλυση προβλημάτων, αναγνώριση ευκαιριών) και
- 4) Πρακτικές Δεξιότητες (Διεξαγωγή Έρευνας, Συλλογή Δεδομένων και Ανάλυση Δεδομένων).

Πιθανές στρατηγικές και πολιτικές υποστήριξης για την ενδυνάμωση γυναικών εθνικών μειονοτήτων

Οι γυναίκες κατέχουν κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη των κοινοτήτων και των οικονομιών σε ολόκληρο τον κόσμο. Ως εκ τούτου, τα έθνη βλέπουν την επιχειρηματικότητα ως ένα τρόπο συμμετοχής των γυναικών στην διαδικασία οικονομικής ανάπτυξης (Harding, 2007). Επιπλέον, η επιχειρηματικότητα των γυναικών θεωρείται σημαντική συνιστώσα της οικονομικής ανάπτυξης, ιδίως στις αναπτυσσόμενες χώρες. Οι γυναίκες βοηθούν τις χώρες τους να μειώσουν το ποσοστό ανεργίας δημιουργώντας τις δικές τους εταιρείες , αυξάνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τα ποσοστά απασχόλησης της χώρας όταν οι ίδιες είναι στην θέση του εργοδότη και προσλαμβάνουν προσωπικό (Alexandre-Leclair, 2014).

Υπάρχουν διάφορες κοινωνικές πολιτικές που εφαρμόζονται σε όλο τον κόσμο για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Συνήθως εστιάζουν στην παροχή υπηρεσιών παιδικής μέριμνας , παρέχοντας στις εργαζόμενες επιπλέον χρόνου άδειας για λόγους ανατροφής, αναπτύσσοντας ευέλικτες συνθήκες εργασίας και πολιτικές ενεργού εργατικού δυναμικού. Οι επίσημες υπηρεσίες φροντίδας είναι ένα σημαντικό εργαλείο για την άρση των εμποδίων στην απασχόληση (Ευρωπαϊκή Ένωση,2017). Οι ποιοτικές, προσβάσιμες και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες επίσημης φροντίδας είναι σημαντικές για να επιτρέψουν τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες οι οποίοι έχουν ευθύνες φροντίδας άλλων ατόμων, να καταφέρουν να εργαστούν. Ωστόσο, η διαθεσιμότητα ποιοτικών και προσιτών εγκαταστάσεων φροντίδας παιδιών εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση σε σημαντικό αριθμό κρατών-μελών, όπως η Γερμανία, η Ιταλία, η Ισπανία, Ουγγαρία, η Πολωνία, η Ρουμανία, η Μάλτα, η Σλοβακία και το Ηνωμένο Βασίλειο (Ευρωπαϊκή Ένωση,2018)

Οι πολιτικές αδειών για τους εργαζόμενους έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργατικού δυναμικού, στην παραμονή τους σε αυτό όσο και στην απόφαση τους να εγκαταλείψουν την αγορά εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, οι ενεργές πολιτικές για το εργατικό δυναμικό είναι καθοριστικές και για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία. Έχουν καθιερωθεί ενεργές πολιτικές για το εργατικό δυναμικό όπως η εξάλειψη των διακρίσεων που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι στην εξεύρεση εργασίας, η

δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης, η διευκόλυνση πρόσβασης στην αγορά εργατικού δυναμικού, γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ της προσφορά εργασίας με την ζήτηση εργασίας, ως θεσμική δομή. Αυτές οι πολιτικές περιέχουν πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης, δημιουργία νέων τομέων απασχόλησης από την κυβέρνηση, επιδοτήσεις που αυξάνουν την απασχόληση, υπηρεσίες παροχής συμβουλών για την απασχόληση, επιδοτήσεις για επιχειρηματίες, γενίκευση ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας, πληροφορίες, υπηρεσίες παροχής συμβουλών και εύρεσης εργασίας, προγράμματα δημιουργίας θέσεων απασχόλησης, προγράμματα για νέους, γυναίκες, ηλικιωμένους και άτομα με ειδικές ανάγκες. Παραδείγματα πολιτικών που εφαρμόζονται για τις γυναίκες που παρουσιάζουν μειωμένη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό είναι η εξάλειψη των οικονομικών φραγμών που καθιστούν τη συμμετοχή στην απασχόληση πιο δύσκολη όσον αφορά τους μισθούς και τους φόρους, επιτρέποντας στις γυναίκες να αποκτήσουν μια θέση εργασίας στην οποία θα λάβουν την απαραίτητη κατάρτιση, πρακτικές που να ρυθμίζουν το χρόνο εργασίας και τέλος την ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας μέσα από την χορήγηση σχετικών επιδοτήσεων (Sümer, 2015). Στην πραγματικότητα, είναι πολύ σημαντικό να συζητήσουμε για το φύλο και την κοινωνική επιχειρηματικότητα στο ίδιο πλαίσιο, επειδή οι γυναίκες είναι τα θεμελιώδη στοιχεία μιας επιτυχημένης προσέγγισης για την καταπολέμηση της φτώχειας. Αυτές οι επιχειρήσεις, μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα συμπεριλαμβάνοντας τις γυναίκες απευθείας στην ανάπτυξη της κοινωνικής επιχείρησης. Επομένως, η κοινωνική επιχειρηματικότητα πρέπει να συμπεριληφθεί ως παράγοντας που μπορεί να βοηθήσει στη μείωση της φτώχειας και να ενθαρρύνει την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη (Boateng, 2018).

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ, 2018), η ενθάρρυνση της εγγραφής των γυναικών στην επίσημη εκπαίδευση και στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και επιχειρηματικότητας είναι πολύ σημαντική για την υποστήριξη της μετάβασης των γυναικών σε καλύτερες θέσεις εργασίας. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι ισχυρά εργαλεία κατά της φτώχειας, και ενισχυτικός παράγοντας της χειραφέτησης των γυναικών (FAO, IFAD & ILO, 2010). Μια μελέτη στην Τουρκία, διαπίστωσε ότι ο πιο σημαντικός παράγοντας για την αύξηση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ήταν το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (Akgeyik, 2017). Ακολουθούν παρακάτω συγκεκριμένες συστάσεις, πολιτικές (ΔΟΕ, 2018/ ΕΕ, 2017 & ΕΕ, 2018) και στρατηγικές για την υποστήριξη κοινωνικών επιχειρήσεων και των γυναικών που προέρχονται από εθνικές μειονότητες και δραστηριοποιούνται σε αυτές:

- Ευρεία προώθηση της έννοιας της κοινωνικής επιχείρησης
- Βελτίωση του συντονισμού μεταξύ δημόσιων φορέων σε διαφορετικά επίπεδα
- Σχεδιασμός ενός σταθερού νομικού και κανονιστικού περιβάλλοντος
- Βελτίωση της πρόσβασης στη χρηματοδότηση
- Χρήση των διαρθρωτικών ταμείων της ΕΕ
- Πρόσβαση σε δημόσιες και ιδιωτικές αγορές
- Δομές υποστήριξης επιχειρήσεων για κοινωνικές επιχειρήσεις
- Δίκτυα και δομές υποστήριξης επιχειρήσεων για κοινωνικές επιχειρήσεις
- Ανάπτυξη κοινωνικών επιχειρηματικών δεξιοτήτων και υποστήριξη της έρευνας πάνω σε αυτές
- Εκπαίδευση και έρευνα για την κοινωνική επιχειρηματικότητα
- Συζήτηση για τα τρέχοντα εμπόδια και τους παράγοντες που επιτρέπουν την ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρήσεων
- Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και της προβολής των Κοινωνικών Επιχειρήσεων (διαφημιστικές εκστρατείες)
- Ανάπτυξη επιχειρηματικής ιδέας
- Επιχειρηματικός προγραμματισμός και ανάπτυξη (γενική ανάπτυξη δεξιοτήτων)

- Κοινωνική επιχειρηματικότητα και ανάπτυξη ηγεσίας (ανάπτυξη δεξιοτήτων, συμβουλευτική και καθοδήγηση).
- Βελτίωση της ποικιλομορφίας στον επιχειρηματικό τομέα
- Παροχή δανείων στις start-ups για την αντιμετώπιση της ανισότητας στην κοινωνία
- Δυνατότητα πρόσβασης των γυναικών από εθνικές μειονότητες στη χρηματοδότηση προκειμένου να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις και να επιτύχουν
- Ανοιχτά πολιτιστικά κέντρα για γυναίκες από εθνικές μειονότητες
- Διδασκαλία της γλώσσας του γενικού πληθυσμού της χώρας σε γυναίκες (πρόσφυγες, μετανάστες) από εθνικές μειονότητες
- Παροχή επαγγελματικής κατάρτισης
- Διευκόλυνση της πρόσβασης σε ιδιωτικές και δημόσιες υπηρεσίες.

Είναι σημαντικό για τις γυναίκες που εργάζονται σε κοινωνικές επιχειρήσεις να χτίσουν συνεργασία και να δημιουργήσουν δίκτυα στην αγορά των επιχειρήσεων με διάφορους τρόπους όπως δίκτυα υποστήριξης, άλλες κοινωνικές επιχειρήσεις, τοπικές αρχές / ιδρύματα και τον ιδιωτικό τομέα. Στη βιβλιογραφία, αναφέρεται ότι οι κοινωνικοί επιχειρηματίες έχουν λάβει υποστήριξη στη χρηματοδότηση και την ανάπτυξη κοινωνικών επιχειρήσεων από τις Τοπικές Αρχές, τον επιχειρηματικό τομέα, την κυβέρνηση, την Ευρωπαϊκή Ένωση και τον τραπεζικό τομέα..

Περίληψη

Χωρίς μια στρατηγική και εξειδικευμένους υπαλλήλους, ένας οργανισμός είναι ακυβέρνητος και δεν θα καταφέρει να επιβιώσει στον σημερινό μεταβαλλόμενο και απαιτητικό κόσμο των επιχειρήσεων. Χωρίς την διαθεσιμότητα εργαζομένων, εκπαιδευτών και επιχειρηματικών συμβούλων, κατάλληλων εργαλείων για τη διαχείριση και / ή την καθοδήγηση του, δεν είναι δυνατή η βιωσιμότητα μιας επιχείρησης. Η αναφορά αυτή επιδιώκει να κατανοήσει πώς οι γυναίκες από εθνικές μειονότητες θα μπορούσαν να ενδυναμωθούν μέσω των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις έχουν αναδειχθεί ως αποτελεσματικό εργαλείο για την επίτευξη πολιτικών στόχων σε δύο βασικούς τομείς της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής: την παροχή υπηρεσιών και την κοινωνική ένταξη. Στη βιβλιογραφία, ο όρος «Εθνική μειονότητα» εστιάζει στις ομάδες που έχουν διαφορετικές πολιτιστικές προτιμήσεις ή διαφορετικές πολιτιστικές και κοινωνικές καταγωγές από την πλειοψηφία του πληθυσμού (Kahanec, Zaiceva & Zimmermann, 2010).

Το επίκεντρο της έκθεσης ήταν η ενδυνάμωση των γυναικών από εθνικές μειονότητες μέσω της κοινωνικής επιχείρησης. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να κοιτάξουμε το γυναικείο εργατικό δυναμικό παγκοσμίως για να κατανοήσουμε τις προϋποθέσεις που είναι απαραίτητες για την εμφάνιση ενός Κοινωνικού Επιχειρησιακού Τομέα. Τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών διαφέρουν για τους συγκεκριμένους τομείς. Για παράδειγμα, μια έκθεση (ΕΕ, 2018) σχετικά με τον διαχωρισμό των φύλων δείχνει ότι σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, οι άνδρες κυριαρχούν σε συγκεκριμένους τομείς όπως η μηχανική και η τεχνολογία, αλλά συμμετέχουν πολύ λιγότερο σε τομείς όπως η διδασκαλία και η εργασία φροντίδας. Οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως στον τομέα της εκπαίδευσης και της υγείας σε σύγκριση με τα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών.

Η έκθεση αυτή εξέτασε τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων στην αγορά εργατικού δυναμικού, τα πιθανά εμπόδια για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, τις επιχειρηματικές δεξιότητες που απαιτούνται, πιθανές στρατηγικές και πολιτικές υποστήριξης για την ενδυνάμωση τους. Οι Green, Moore, Easton και Heggie (2004) συνοψίζουν τα κύρια εμπόδια στην απασχόληση και την εξέλιξη των γυναικών από εθνικές μειονότητες ως:

1. Παιδική μέριμνα / φροντίδα άλλων,
2. Ευέλικτες ώρες εργασίας και χρόνος,
3. Έλλειψη υποστήριξης,
4. Προσδοκίες για εξέλιξη – αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση και αυτό-αποτελεσματικότητα,
5. Κατάλληλες ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης.

Άλλες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν είναι η δυσκολία πρόσβασης στην εργασία, οικονομικά ζητήματα, επικοινωνιακά εμπόδια ή δυσκολίες χρήσης της γλώσσας, κοινωνικές, θεσμικές, πολιτιστικές και ψυχολογικές δυσκολίες.

Προκειμένου να ενισχυθούν οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων, είναι απαραίτητο να εξοπλιστούν με τις απαραίτητες δεξιότητες που απαιτούνται για την δραστηριοποίηση τους σε μια κοινωνική επιχείρηση. Ως εκ τούτου, η παροχή κατάρτισης για επιχειρηματικές δεξιότητες είναι ένα βασικό βήμα για την ενδυνάμωση της παρουσίας τους στον επιχειρηματικό χώρο και δη σε εκείνον της κοινωνικής επιχείρησης. Στη βιβλιογραφία, οι βασικές δεξιότητες επιχειρηματικότητας ομαδοποιούνται σε τέσσερις κύριους τομείς, συμπεριλαμβανομένων των 1) τεχνικών δεξιοτήτων, 2) διαχειριστικών δεξιοτήτων, 3) επιχειρηματικών δεξιοτήτων και 4) προσωπικών δεξιοτήτων ωριμότητας. Ο Adeyemo, (2009) δηλώνει ότι οι επιχειρηματικές δεξιότητες είναι οι βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για να επιτρέψουν στους κοινωνικούς επιχειρηματίες να ξεκινήσουν, να αναπτύξουν, να χρηματοδοτήσουν και να επιτύχουν στην κύρια επιχείρησή τους.

Είναι επίσης πολύ σημαντικό να αναπτυχθούν πιθανές στρατηγικές και πολιτικές υποστήριξης για την ενδυνάμωση των γυναικών εθνικών μειονοτήτων σε παγκόσμιο επίπεδο. Υπάρχουν διάφορες κοινωνικές πολιτικές που εφαρμόζονται σε όλο τον κόσμο για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Συνήθως επικεντρώνονται στις υπηρεσίες παιδικής μέριμνας, παροχή άδειας για την φροντίδα των παιδιών, ανάπτυξη ευέλικτων συνθηκών εργασίας και ανάπτυξη πολιτικών ενεργού εργατικού δυναμικού. Η καλής ποιότητας υπηρεσίες, οι προσβάσιμες και προσιτές υπηρεσίες επίσημης φροντίδας είναι σημαντικές για να δώσουν στους άνδρες και τις γυναίκες ευθύνες φροντίδας άλλων ατόμων και την δυνατότητα να παραμείνουν εργασιακά ενεργοί. Όλα τα παραπάνω αποτελούν σημαντικά εργαλεία για την άρση των εμποδίων στην απασχόληση (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2017, 2018). Επιπλέον, είναι εξαιρετικά σημαντική η ύπαρξη σχεδιασμού και η ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης που βασίζονται στις εκπαιδευτικές ανάγκες των γυναικών από εθνικές μειονότητες σε κοινωνικές επιχειρήσεις.

Η παροχή των απαραίτητων δεξιοτήτων και εργαλείων που σχετίζονται με την ανάπτυξη των Κοινωνικών Επιχειρήσεων θα ενδυναμώσει τις γυναίκες εθνικών μειονοτήτων και θα εξασφαλίσει την ένταξή τους στην επιχειρηματική αγορά. Προκειμένου οι γυναίκες να αυξήσουν την πρόσβαση τους σε νέες και ανώτερες θέσεις εργασίας και παράλληλα να βελτιώσουν την ικανότητα ηγεσίας και λήψης αποφάσεων, χρειάζεται να συμμετέχουν σε

ευκαιρίες κατάρτισης εντός της εργασίας τους και μέσα από την εμπλοκή σε μη παραδοσιακούς ρόλους. Έχοντας αυξημένο εισόδημα και αυξημένο έλεγχο του τρόπου με τον οποίο θα δαπανηθεί το εισόδημα αυτό, γυναίκες αποκτούν αυξημένη αγοραστική δύναμη. Έχοντας ενδυναμωθεί εργασιακά, μπορούν ευκολότερα να συνδράμουν στις υπηρεσίες κοινωνικών επιχειρήσεων και να γίνουν μέρος του πλαισίου τους καθώς και να δράσουν με τρόπο που θα έχει θετικό αντίκτυπο κοινωνικά. Η καθοδήγηση και η παροχή συμβουλών είναι βασικά στοιχεία για την υλοποίηση στρατηγικών δια βίου μάθησης και απασχολησιμότητας σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, έχουν προσδιοριστεί τα βασικά στοιχεία εμπλοκής των γυναικών που προέρχονται από εθνικές μειονότητες στο πλαίσιο της κοινωνικής επιχείρησης καθώς και τα στοιχεία που αφορούν την ανάπτυξη και εφαρμογή καινοτόμου εκπαιδευτικού υλικού και εργαλείων σε διαφορετικά στάδια και επίπεδα.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Adeyemo, S.A. (2009). Understanding and acquisition of entrepreneurial skills: A pedagogical re-orientation for classroom teacher in science education, *TÜFED-TUSED/* 6(3), 57 – 65.
- Akgeyik, T. (2017). Factors That Affect Labor Force Participation Of Women in Turkey: Analysis of data from Turkish statistical institute. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 70(1), 31-53.
- Alexandre-Leclair, L. (2014). Diversity as a motive for entrepreneurship?: The case of gender, culture and ethnicity. *Journal of Innovation Economics & Management*, 2(14), 157-175.
- Barrett, R (2010). Disadvantaged groups in the labour market. *Economic and Labour Market Review*, 4(6), 18-24.
- Berdahl, J.L., & Moore C.(2006). Workplace harassment: double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology* 2006, 91(2):426-36.
- Boateng, A. (2018). *African female entrepreneurship merging profit and social motives for the greater good*. Palgrave Macmillan.
- Bornstein, D., & Davis, S. (2010). *Social entrepreneurship: What everyone needs to know*. Teaching notes. Oxford University Press, New York.
- Braun, P. (2008). Women Entrepreneurs In The Digital Economy: What Skills Do They Really Need?. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/28ab/5a278c1f8532e36278fdda037e52f1b30da5.pdf>
- Carter, S., Mwaura, S., Ram, M., Trehan, K. and Jones, T. (2015). 'Barriers to ethnic minority and women's enterprise: Existing evidence, policy tensions and unsettled questions', *International Small Business Journal*, Vol. 33, No. 1, pp. 49–69.
- Catalyst. (2009). Quick Take: Women in the Workforce—Europe. Retrieved from <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-europe/>.

- Ceci, S.J., Williams, W.M., Sumner, R.A., & DeFraine, W.C. (2011). Do subtle cues about belongingness constrain women's career choices? *Journal of Psychological Inquiry*, 22(4), 255-258.
- Davidson, M. J., Fielden, S. L. and Omar, A. (2010). 'Black, Asian and minority ethnic female business owners: Discrimination and social support', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 16, No. 1, pp. 58-80.
- Dees, J.G. (1998). *The meaning of social entrepreneurship*. Kauffman Foundation and Stanford University, Kansas City, MO and Palo Alto, CA.
- English, F.W. (2006). *Encyclopedia of educational leadership and administration*. United States of America: Sage Publications.
- ETF. (2014). Training and support for women's entrepreneurship. ETF Working Paper. Retrieved from https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/A6FAE24F1DE8FA27C12580DC005F733D_Women%20entrepreneurship.pdf
- European Union. (2017). European Semester: Thematic factsheet – Women in the labour market. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf
- European Union. (2018). 2018 Report on equality between women and men in the EU. Retrieved from https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074.
- Eurostat (2019). (Online data code: une_rt_m). Retrived from: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en
- FAO, IFAD & ILO (2010). Investing in skills for socio-economic empowerment of rural women. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_150831.pdf
- Global Entrepreneurship Monitor (2019/2020) Global Report. Retrieved from: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50443>
- Global Entrepreneurship Monitor (2018/2019) Global Report. Retrieved from: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50213>
- Glasgow Works. (2011). *Working with ethnic minority clients: A toolkit for employability partnerships and projects*. Retrieved from http://www.employabilityinscotland.com/media/111232/working_with_ethnic_minority_clients.pdf.
- Government Equalities Office. (2008). Social Enterprise: Making it Work for Black, Asian and Minority Ethnic Women. Retrieved from https://www.equality-ne.co.uk/downloads/271_SocialEnterprise.pdf
- Gyapong, E., Monem, R. M. and Hu, F. (2016). 'Do Women and Ethnic Minority Directors Influence Firm Value? Evidence from Post-Apartheid South Africa', *Journal of Business Finance*, Vol. 43, No. 3-4, Issue: March-April, pp. 370-413.
- Harding, R. (2007). *State of women's enterprise in the UK*. Prowess Ltd.
- Hilman, F. (1998). Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe. WZB discussion paper FS I 97-101, Berlin

- Hisrich, R., & Brush, C. (1984). The woman entrepreneur: Management skills and business problems. *Journal of Small Business Management*, 22(1), 30-37. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1505240>
<http://repository.upenn.edu/sire/8>
- ILO. (2013). The sex and race workplace double whammy. Retrieved from [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_203525/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_203525/lang-en/index.htm)
- International Labor Organization (ILO). (2018). *World employment social outlook trends for women 2018 Global snapshot*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf.
- Kahanec, M., Zaiceva, A., & Zimmermann, K.F. (2010). *Ethnic minorities in the European union: An overview*. Germany: The Institute for the Study of Labor (IZA).
- Kamenou, N. (2002). *Ethnic minority women in English organisations career experiences and opportunities*. Thesis. The University of Leeds.
- Kıral, G., & Karlılar, S. (2017). Factors affecting female labor force participation in Turkey: an analysis on Adana province. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 272-286.
- Kwong, C., Jones-Evans, D., & Thompson, P. (2012). Differences in perceptions of access to finance between potential male and female entrepreneurs: Evidence from the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18(1), 75-97.
- Li, Y., & Heath, A. (2017). The socio-economic integration of ethnic minorities. *Social Inclusion*, 5(1), 1-4.
- London, M., & Morfopoulos, R.G. (2010). *Social entrepreneurship*. New York: Routledge.
- Mair, J., & Marti, I. (2006). Social entrepreneurship research: a source of explanation, prediction and delight. *Journal of World Business*, 41(1), 36-44.
- Miller T.L., Wesley C. L., & Williams D.E. (2012). Educating the minds of caring hearts: Comparing the views of practitioners and educators on the importance of social entrepreneurship competencies. *Academy of Management Learning & Education*, 11(3), 349-370.
- Mokta, M. (2014). Empowerment of women in India: a critical analysis. *Indian Journal Of Public Administration*, LX(3), 478-88.
- O'Neil, T., Domingo, P., & Valters, C. (2014). *Progress on women's empowerment from technical fixes to political action*. Working Paper No. 6. London: ODI. Retrieved from <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9282.pdf>.
- Poon, D. (2011), The emergence and development of social enterprise sectors, *Social Impact Research Experience (SIRE)*. 8.
- Rahman, A. (2013). Women's Empowerment: Concept and Beyond. *Global Journal of Human Social Science*, 13(6), 8-14.
- Rahman, M. Z. Ullah, F. and Thompson, P. (2018). Challenges and issues facing ethnic minority small business owners: The Scottish experience. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, doi: 10.1177/1465750317753932

- Smith, W.L., Schallenkamp, K., & Eichholz, D.E. (2006). Entrepreneurial skills assessment: An exploratory study. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 4(2). <https://doi.org/10.1504/IJMED.2007.011791>
- Stiell, B., & Tang, N. (2006) Ethnic minority women and access to the labour market in Newcastle. Sheffield Hallam University [online]. Retrieved from <http://circle.group.shef.ac.uk/wp-content/uploads/2018/05/bme-women-newcastle.pdf>
- Stromquist, N. P. (1995). The theoretical and practical bases for empowerment. In C. Medel-Anonuevo (Ed.), *Women, Education and Empowerment: Pathways towards Autonomy* (pp. 13-22). Hamburg, Germany: UNESCO Institute for Education.
- Sümer, G. (2015). *Effect of social policies for women on participation labor force and employment of the women: An implementation on people receiving widows' and orphans' payments in Bursa (Turkey)*. Master thesis. Uludağ University, Social Science Institution.
- Thevenon, O. (2009). Increased women's labour force participation in Europe: Progress in the worklife balance or polarization of behaviours?. *Population*, 64(2), 235-272.
- Wang, Q. (2013). 'Industrial concentration of ethnic minority- and women-owned businesses: Evidence from the survey of business owners in the united states', *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol. 26, No. 3, pp. 299-321
- World Bank, (2019). Labor force, female (% of total labor force). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=LT>
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & Izci, F. (2008). A research on difficulties women employees face at public sector workplaces. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.