

Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα



Σταματίνα Παντελαίου
Director
Economic Research
& Sectorial Studies
ICAP CRIF A.E.



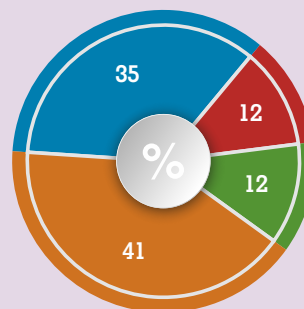
Ελευθερία Παραμερίτη
Senior Consultant
Economic Research
& Sectorial Studies
ICAP CRIF A.E.

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που διενήργησε για **11^η συνεχή χρονιά** η Διεύθυνση Οικονομικών και Κλαδικών Μελετών της ICAP CRIF για τη «**Γυναικεία Επιχειρηματικότητα**», εστιάζοντας στη Γυναίκα-Ανώτατο Στέλεχος.

Σκοπός της έρευνας είναι:

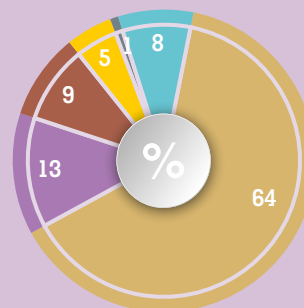
- Η αποτύπωση των **βασικών χαρακτηριστικών** που διακρίνουν τις γυναίκες επιχειρηματίες – ανώτατα στελέχη που τις οδηγούν στην κορυφή της ιεραρχίας των επιχειρήσεων.
- Ο εντοπισμός των κύριων χαρακτηριστικών στα οποία πιστεύουν ότι υπερτερούν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.
- Η καταγραφή των **προβλημάτων - εμποδίων** και των **ανισοτήτων** που αντιμετωπίζουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, καθώς και οι **ενέργειες** που πρέπει να υιοθετηθούν προκειμένου να διευκολυνθεί η **ισότιμη εκπροσώπησή τους** στην ανώτερη διοίκηση και η ενίσχυση του γυναικείου επιχειρείν.
- Η διερεύνηση του βαθμού υιοθέτησης **πρακτικών ESG** από τις γυναίκες – ανώτατα στελέχη.
- Η αποτύπωση των επιπτώσεων της **γεωπολιτικής και ενεργειακής κρίσης** στη γυναικεία επιχειρηματικότητα καθώς και η εκτίμησή τους για την **πορεία** του

Διάγραμμα 1
Πόσες ώρες εργάζεστε κατά μέσο όρο την ημέρα στην εταιρεία;



Περισσότερες από 12 ώρες	6-8 ώρες
10-12 ώρες	8-10 ώρες

Διάγραμμα 2
Πόσες ημέρες την εβδομάδα εφαρμόζει η εταιρεία σας τηλεργασία;



Καμία ημέρα	1 ημέρα	2 ημέρες
3 ημέρες	4 ημέρες	5 ημέρες

Ταυτότητα της Έρευνας

Χρόνος διεξαγωγής: 13 Ιουλίου-8 Αυγούστου 2022

Μεθοδολογία: Χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις: i) μιας μόνο απάντησης ii) πολλαπλών απαντήσεων και iii) ιεράρχησης των απαντήσεων κατά σημαντικότητα με βάση συγκεκριμένη κλίμακα. Στις ερωτήσεις απάντησαν οι Γυναίκες Επιχειρηματίες ή/και Ανώτατα Στελέχη των εταιρειών του δείγματος.

Πληθυσμός της έρευνας: Το ερωτηματολόγιο απεστάλη στις 1.200 μεγαλύτερες εταιρείες που διευθύνονται από γυναίκες (βάσει κύκλου εργασιών 2020), μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται οι κορυφαίες 500 που αναφέρονται στην παρούσα έκδοση.

- **Δείγμα:** 215 επιχειρήσεις από διάφορους κλάδους της ελληνικής οικονομίας (βιομηχανία, εμπόριο, υπηρεσίες), που δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη την ελληνική επικράτεια.

κύκλου εργασιών και άλλων σημαντικών μεγεθών των επιχειρήσεων που διοικούν.

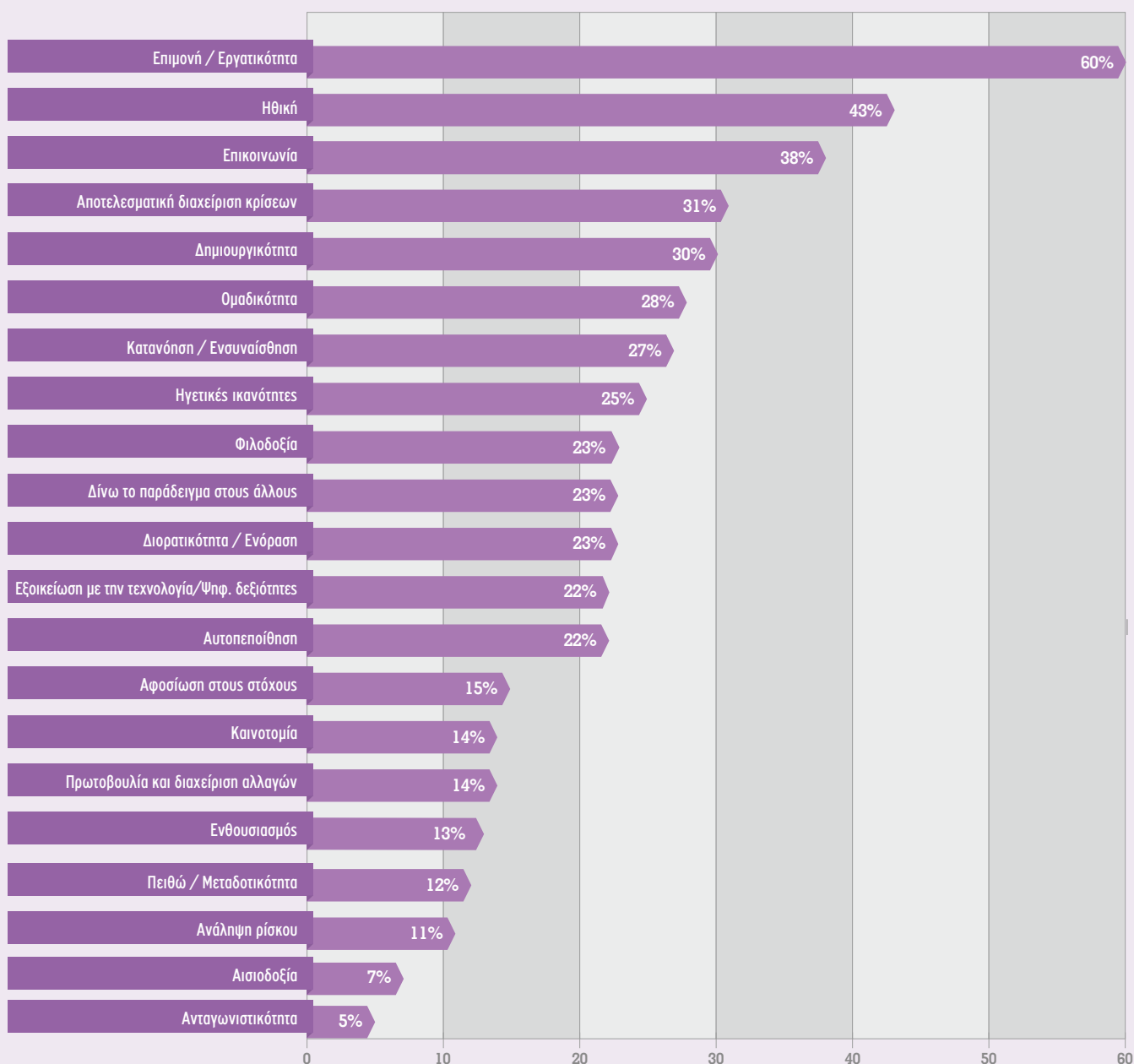
Στην ερώτηση σχετικά με αριθμό των ωρών που οι γυναίκες ανώτατα στελέχη **εργάζονται** κατά μέσο όρο σε **ημερήσια βάση**, προέκυψε ότι το **88%** εργάζεται πέραν του καθιερωμένου οχτάωρου, ενώ σχεδόν μία στις 2 γυναίκες - ανώτατα στελέχη (47%) **απασχολείται πάνω από 10 ώρες** σε ημερήσια βάση (Διάγραμμα 1). Χαρακτηριστικό είναι ότι μόλις το 12% περίπου δηλώνει ότι εργάζεται λιγότερο από 8 ώρες.

Η εμφάνιση της πανδημίας COVID 19 διαμόρφωσε ένα νέο πλαίσιο λειτουργίας των επιχειρήσεων, με τη χρήση **υβριδικών μοντέλων εργασίας**. Παρόλα αυτά, η πλειονότητα των γυναικών – διευθυντικών στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα (64%) δηλώνει ότι η εταιρεία της δεν εφαρμόζει

τηλεργασία, ενώ η εξ' αποστάσεως εργασία για πάνω από τις μισές εργάσιμες ημέρες έχει υιοθετηθεί από το 14% των εταιρειών του δείγματος που διοικούνται από γυναίκες. Το χαμηλό ποσοστό υιοθέτησης του υβριδικού μοντέλου εργασίας δικαιολογείται αφενός από το γεγονός ότι το 75% των γυναικών - ανώτατων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα διατηρούν και μετοχική σχέση με την εταιρεία που διοικούν και αφετέρου από τον χαμηλό βαθμό σε αρκετές περιπτώσεις της ψηφιακής και τεχνολογικής ωριμότητας του κλάδου στον οποίο δραστηριοποιούνται (Διάγραμμα 2).

Η επιμονή / εργατικότητα αποσπτά και φέτος την πρώτη θέση με ποσοστό 60% ως το βασικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των γυναικών ανώτατων στελεχών που αποδεικνύει ότι και οι γυναίκες εργάζονται όσες ώρες

Διάγραμμα 3
Ποια από τα παρακάτω χαρακτηριστικά σας διακρίνουν;



χρηαστεί και όποτε χρειαστεί “to get the job done” (Διάγραμμα 3). Αξιόλογο ποσοστό καταλαμβάνει και η **ηθική** (43%), γεγονός το οποίο ενισχύει την άποψη ότι οι γυναίκες-ηγέτες λειτουργούν με ακεραιότητα και πιστεύουν στις προσωπικές τους αξίες, με άξονα τις οποίες παίρνουν τις επιχειρηματικές τους αποφάσεις. Επιπλέον, οι γυναίκες στην κορυφή της εταιρικής διακυβέρνησης διαθέτουν **επικοινωνιακές δεξιότητες** (38%), αναγνωρίζοντας τη σημασία της επικοινωνίας και των διαπροσωπικών σχέσεων στην παρακίνηση του προσωπικού και στην επίτευξη των εταιρικών στόχων. Επισημαίνεται ότι και στην αντίστοιχη έρευνα των προηγούμενων ετών τα ίδια χαρακτηριστικά κατέλαβαν τις 3 πρώτες θέσεις.

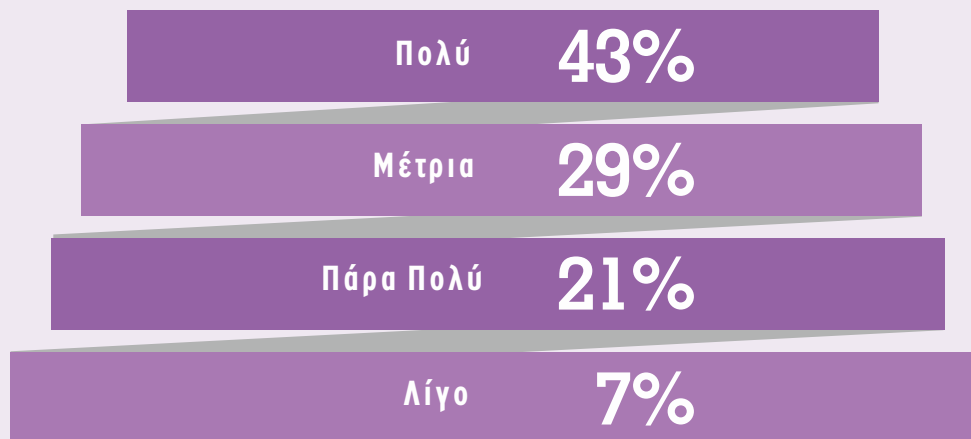
Πάνω από 6 στις 10 συμμετέχουσες στην έρευνα πιστεύουν

ότι οι γυναίκες - νέα στελέχη είναι και **συνειδητοποιημένες** και **αποφασισμένες** (σε πολύ και πάρα πολύ μεγάλο βαθμό) να **κυνηγήσουν την κορυφή της ιεραρχικής πυραμίδας**, αφού διαθέτουν τόσο την ικανότητα και τις γνώσεις όσο και την φιλοδοξία να διεκδικήσουν ηγετικές θέσεις (Διάγραμμα 4).

Οι γυναίκες - ανώτατα στελέχη αντιμετωπίζουν ακόμα δυσκολίες και εμπόδια στον δρόμο προς την κορυφή της επαγγελματικής ιεραρχίας. Επτά στις δέκα (71%) θεωρούν τις **οικογενειακές υποχρεώσεις** ως τη σημαντικότερη τροχοπέδη στην καριέρα τους (Διάγραμμα 5). Η γυναίκα επωμίζεται τις περισσότερες ευθύνες της οικογενειακής φροντίδας και μέριμνας στην χώρα μας, γεγονός που ανέδειξε και η έρευνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «People outside the labour force not seeking employment by sex and main reason,

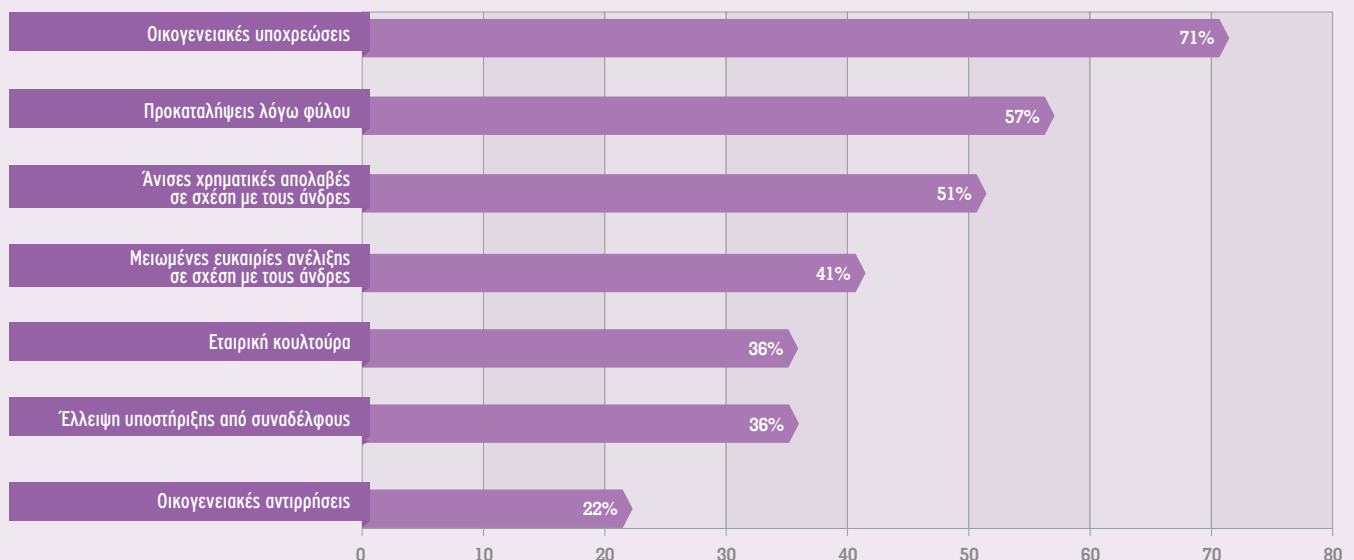
Διάγραμμα 4

Πόσο συνειδητοποιημένες και αποφασισμένες αισθάνεστε ότι είναι σήμερα οι νέες Γυναίκες Στελέχη να κυνηγήσουν την κορυφή της εργασιακής πυραμίδας;



Διάγραμμα 5

Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίσατε κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας ανέλιξης;



2021 (in % of the population aged 25-54 for each sex)» σύμφωνα με την οποία, το ποσοστό των γυναικών που δεν αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, λόγω υποχρεώσεων όπως η φροντίδα της οικογένειας, είναι κατά 15 μονάδες μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών, αποτελώντας μία από τις μεγαλύτερες ανισότητες των δύο φύλων στην Ευρώπη (η 3η μεγαλύτερη μετά την Ιταλία και τη Ρουμανία).

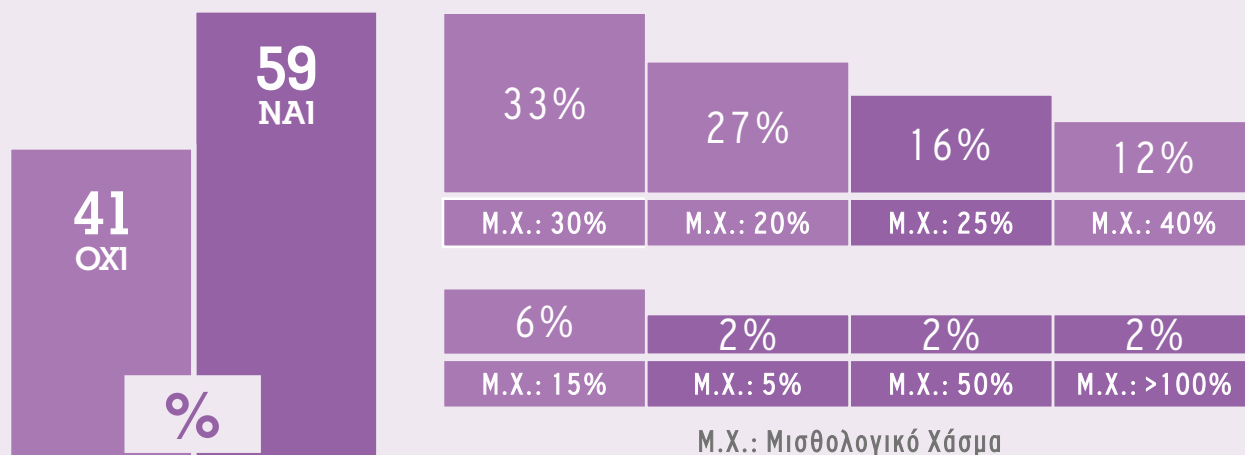
Το 57% των γυναικών που συμμετείχε στην έρευνα θεωρεί σημαντικό εμπόδιο τις **άνισες χρηματικές απολαβές** συγκριτικά με τους άντρες. Το ποσοστό αυτό είναι πολύ κοντά στο 59% των συμμετεχόντων γυναικών ανώτατων στελεχών που θεωρεί ότι όντως υφίστανται διαφορετική μισθολογική μεταχείριση σε σχέση με τους άντρες. Ειδικότερα, το 88% των γυναικών αυτών που πιστεύουν ότι υπάρχει **μισθολογικό**

χάσμα (αντιστοιχεί στο 52% των γυναικών - ανώτατων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα), εκτιμά ότι αυτό κυμαίνεται μεταξύ του **20% και 40%** (Διάγραμμα 6).

Άλλο ένα εμπόδιο που χρειάζεται να ξεπεράσουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους πορεία αποτελούν οι **προκαταλήψεις και τα έμφυλα στερεότυπα** (51%). Υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών που θεωρεί ότι δέχεται **μειωμένες ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με τους άνδρες** (41%). Περισσότερες από μία στις τρεις γυναίκες - ανώτατα στελέχη κρίνουν ότι δυσχέρανε την επαγγελματική τους ανέλιξη η **εταιρική κουλτούρα** και το γεγονός ότι δεν έτυχαν της **δέουσας υποστήριξης από συναδέλφους** (36%), ενώ το 22% δηλώνει ότι αποτέλεσαν εμπόδιο οι **οικογενειακές αντιρρήσεις**.

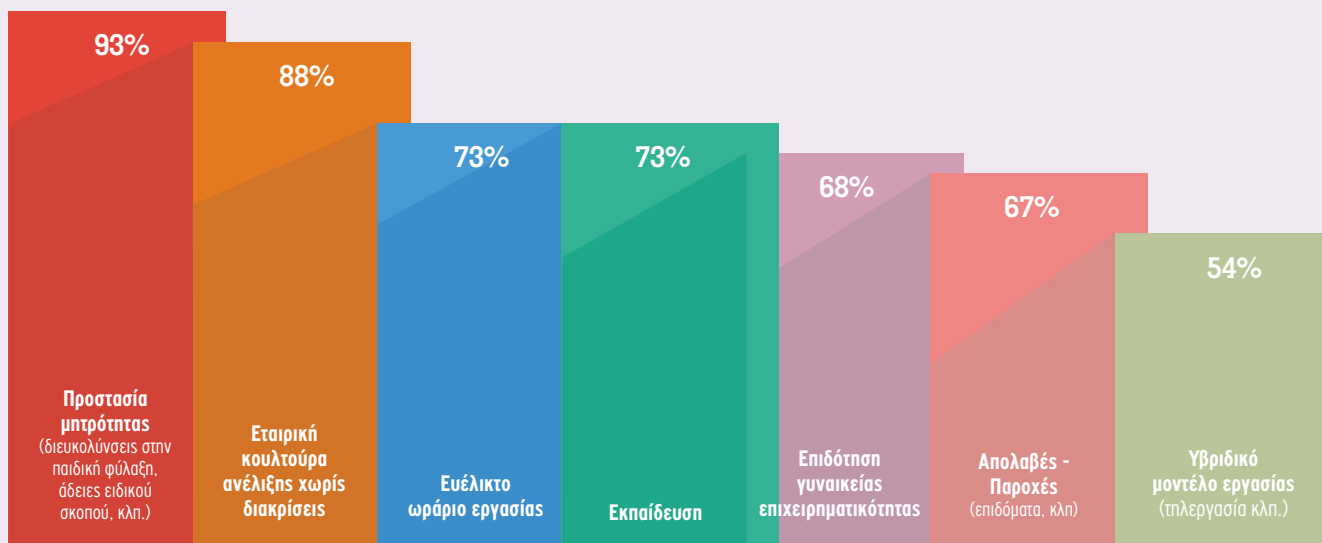
Διάγραμμα 6

Θεωρείτε ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών; Εάν επιλέξατε "Ναι", παρακαλώ προσδιορίστε το ποσοστό της απόκλισης:



Διάγραμμα 7

Ποιες ενέργειες (δράσεις) θεωρείτε ότι θα πρέπει να υιοθετηθούν στα πλαίσια και του DEI (Diversity, Equity & Inclusion) για την αποδοχή της διαφορετικότητας με στόχο την ισότητα, τη συμπερίληψη και την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας;



Είναι προφανές ότι πολλοί εργοδότες ακόμα και σήμερα πιστεύουν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να αφιερώσουν στην εργασία τους τον χρόνο και την ενέργεια που απαιτείται στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες, εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

Απαιτούνται, συνεπώς, σημαντικές προσπάθειες και κίνητρα για την υποστήριξη και την ένταξη των γυναικών σε ανώτερες και ανώτατες διοικητικά θέσεις ανάλογες των υψηλών δεξιοτήτων και του μορφωτικού τους επιπέδου. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η **προστασία μητρότητας** (διευκολύνσεις στην παιδική φύλαξη, λήψη αδειών ειδικού σκοπού, κλπ.) αποτελεί διαχρονικά το **σημαντικότερο μέτρο**, καθώς το 93% των γυναικών

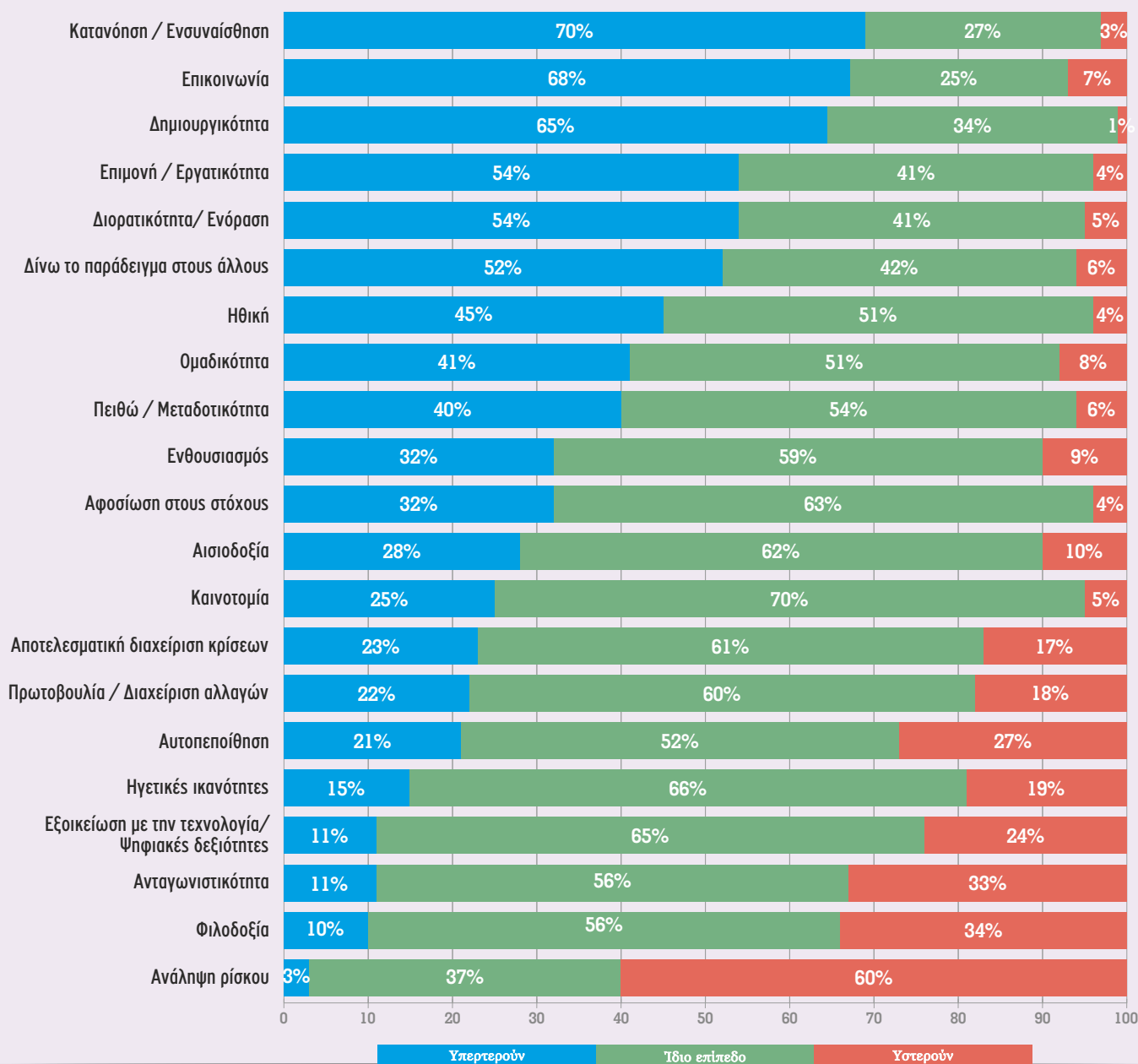
επέλεξαν τη συγκεκριμένη απάντηση (Διάγραμμα 7), ενώ λίγο πιο χαμηλά, αλλά με εξίσου σημαντικό ποσοστό ακολουθεί η **εταιρική κουλτούρα ανέλιξης χωρίς διακρίσεις** (88%).

Το εν λόγω εύρημα συνδέεται με την άποψη των γυναικών που θεωρούν τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις ως τον κυριότερο ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική τους ανέλιξη και καταδεικνύει την επιθυμία τους να διατηρήσουν την απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου.

Επίσης, αξιόλογο ποσοστό (73%) κατέλαβαν το **ευέλικτο ωράριο** και η **εκπαίδευση**. Η **επιδότηση της γυναικείας**

Διάγραμμα 8

Σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι υπερτερούν ή υστερούν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη έναντι των ανδρών;



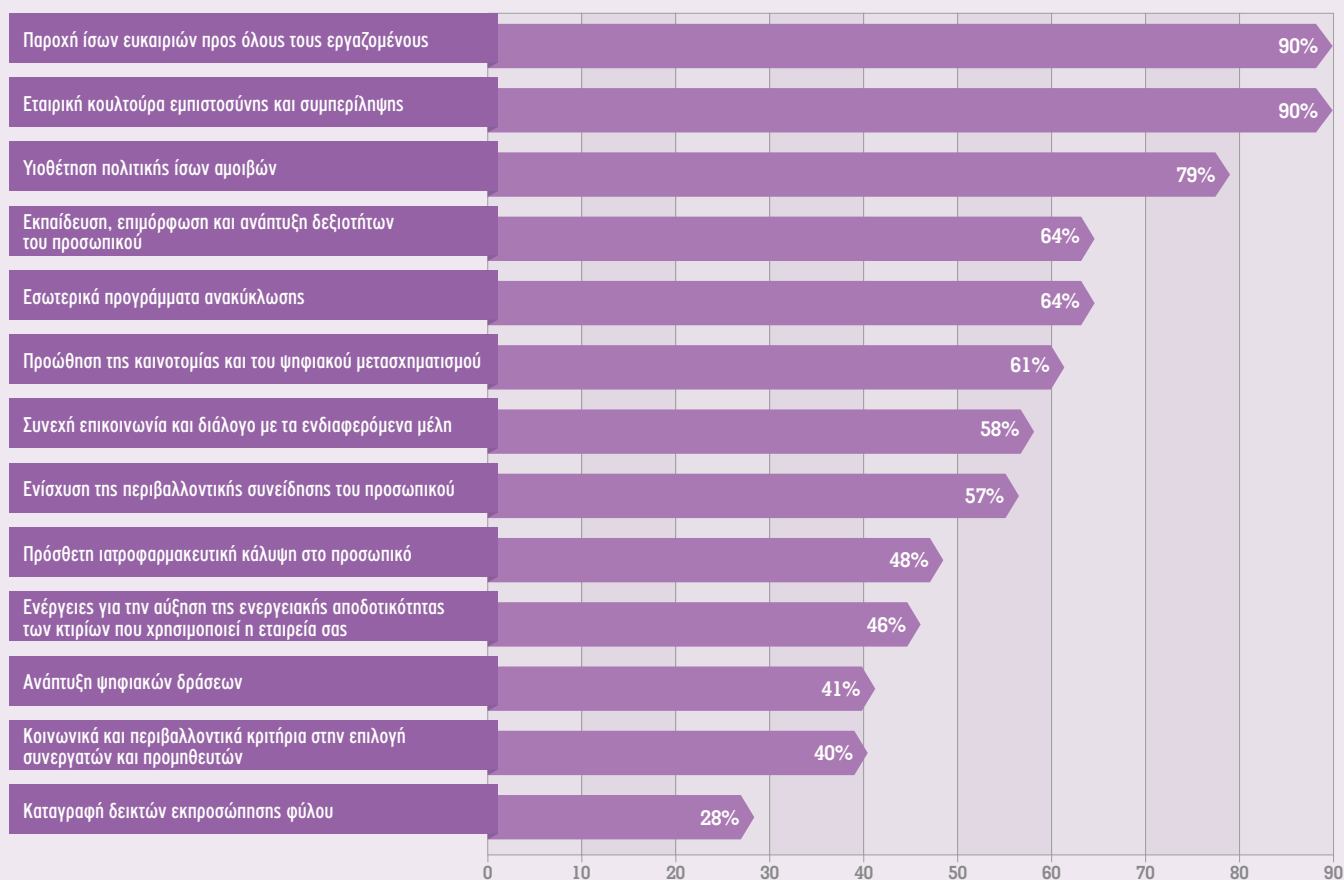
επιχειρηματικότητας επιλέχθηκε από το 68% το γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, ενώ η υιοθέτηση συγκεκριμένων απολαβών και επιδομάτων από το 67%. Τέλος, το **υβριδικό μοντέλο εργασίας (τηλεργασία, κ.ά.)** επιλέχθηκε από το 54% των συμμετεχόντων.

Σε ποιους τομείς, όμως, θεωρούν ότι **υπερτερούν ή υστερούν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη έναντι των ανδρών**; Επτά στις δέκα ερωτηθείσες (70%) πιστεύουν ότι οι γυναίκες έχουν **ενσυναίσθηση** και **κατανοούν καλύτερα τους συναδέλφους τους**, είναι **επικοινωνιακές** (68%), διακατέχονται από πνεύμα **δημιουργικότητας** (65%), παράλληλα χαρακτηρίζονται από **επιμονή - εργατικότητα** (54%) και **διορατικότητα** -

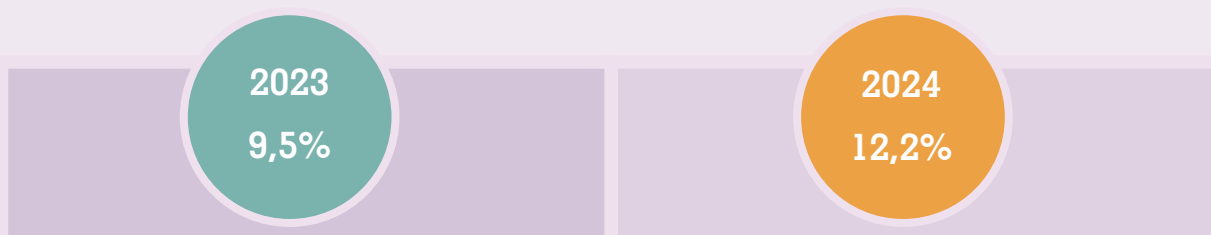
ενόραση (54%) στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων και λειτουργούν ως **παράδειγμα και πρότυπο** για τους συναδέλφους τους (52%) (Διάγραμμα 8).

Τα παραπάνω ευρήματα καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες διαθέτουν **συναισθηματική νοημοσύνη, ενσυναίσθηση** και **επικοινωνιακές δεξιότητες** υιοθετώντας μια διαφορετική οπτική στην αντιμετώπιση των επιχειρηματικών προκλήσεων στο εργασιακό τους περιβάλλον σε σχέση με τους άντρες. Ωστόσο, στο μόνο χαρακτηριστικό που η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθεισών γυναικών - ανώτατων στελεχών θεωρεί ότι υστερεί σε σύγκριση με τους άντρες συναδέλφους της είναι η **ανάληψη ρίσκου** (το 60% δήλωσε ότι υστερούν).

Διάγραμμα 9
Ποιες από τις κάτωθι πολιτικές/δράσεις έχει υιοθετήσει η εταιρεία σας στα πλαίσια ESG & Βιώσιμης Ανάπτυξης;



Διάγραμμα 10
Λαμβάνοντας υπόψη την τρέχουσα συγκυρία (ενεργειακή & γεωπολιτική κρίση, Covid-19), πώς προβλέπετε να εξελιχθούν οι πωλήσεις της εταιρείας σας τη διετία 2023 - 2024;



Πίνακας 1
Πώς επηρεάζουν η ενεργειακή κρίση και ο πληθωρισμός τη λειτουργία και τα μεγέθη της επιχείρησής σας το 2022 συγκριτικά με το 2021;

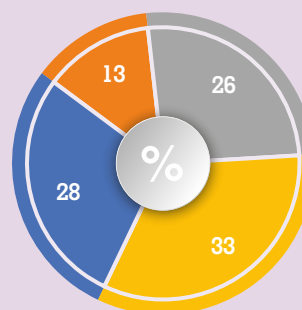
	Αύξηση %	Στα ίδια επίπεδα %	Μείωση %
Πωλήσεις	35	45	20
Ρευστότητα	13	48	39
Κερδοφορία	18	39	43
Επενδύσεις	13	48	39
Απασχολούμενο Προσωπικό	25	65	10
Τιμές Προϊόντων / Υπηρεσιών	71	25	4

Η ενεργειακή κρίση ως απόρροια της γεωπολιτικής κατάστασης παράλληλα με την εμφάνιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 ενίσχυσαν τα επίπεδα ευαισθητοποίησης σε θέματα **περιβάλλοντος, κοινωνίας και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG)**, μεταβάλλοντας τις συνθήκες στο εγχώριο επιχειρηματικό περιβάλλον. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων που διοικούνται από γυναίκες (90%) έχει υιοθετήσει την **παροχή ίσων ευκαιριών προς όλους τους εργαζόμενους και την εταιρική κουλτούρα εμπιστοσύνης και συμπερίληψης**. Σχεδόν 8 στις 10 εταιρείες (79%) ακολουθούν πρακτικές **πολιτικής ίσων αμοιβών**. Αξιόλογα ποσοστά (64%) αποσπούν η **εκπαίδευση, επιμόρφωση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων**, η εφαρμογή **εσωτερικών προγραμμάτων ανακύκλωσης** καθώς και ο **ψηφιακός μετασχηματισμός** (61%) (Διάγραμμα 9).

Ιδιαίτερη βαρύτητα αποκτά η άποψη των γυναικών ανωτάτων στελεχών σχετικά με τις επιπτώσεις της ενεργειακής κρίσης και των πληθωριστικών πιέσεων στα μεγέθη των επιχειρήσεων που διοικούν το τρέχον έτος σε σύγκριση με το 2021 (Πίνακας 1). Η πλειονότητα των συμμετεχόντων γυναικών δηλώνει ότι οι **πωλήσεις** (45%), η **ρευστότητα** (48%), το **ύψος των επενδυτικών τους δαπανών** (48%) και το **απασχολούμενο προσωπικό** τους (65%) θα παραμείνουν στα ίδια επίπεδα. Επτά στις δέκα δηλώνουν ότι η τιμή των προϊόντων/παρεχόμενων υπηρεσιών τους παρουσιάζει αύξηση, ενώ το 43% εκτιμά ότι θα μειωθεί η **κερδοφορία** της επιχείρησής τους το 2022 σε σχέση με το 2021.

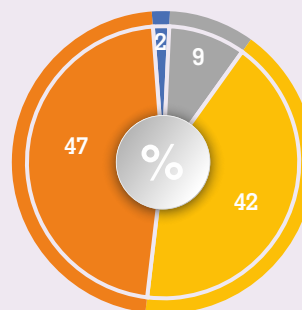
Εντούτοις, παρά την τρέχουσα συγκυρία, οι συμμετέχουσες γυναίκες ανώτατα στελέχη εμφανίζονται αρκετά αισιόδοξες για το επιχειρηματικό μέλλον την εταιρείας τους την επόμενη διετία. Ειδικότερα, το **2023** προβλέπουν ότι οι **πωλήσεις** τους θα ενισχυθούν κατά 9,5% και το **2024** θα κινηθούν με εντονότερο ρυθμό αύξησης της τάξεως του 12,2% (Διάγραμμα 10).

Διάγραμμα 11
Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;



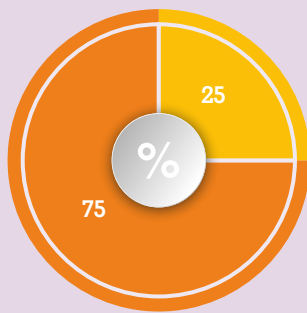
< 39 ετών 40-49 ετών 50-59 ετών > 60 ετών

Διάγραμμα 12
Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;



Δευτεροβάθμια Τριτοβάθμια Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

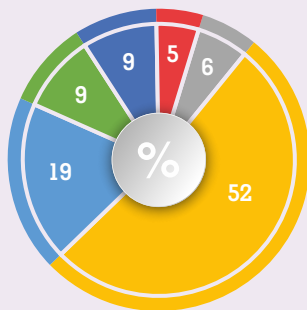
Διάγραμμα 13
Ποια είναι η σχέση σας με την εταιρεία;



Μόνον Διευθυντική/
Διοικητική θέση

Μετοχική σχέση και Διευθυντική/
Διοικητική θέση

Διάγραμμα 14
Σε ποια μισθολογική βαθμίδα (μικτές ετήσιες απολαβές σε €) ανήκετε;



<50.000

50.000-70.000

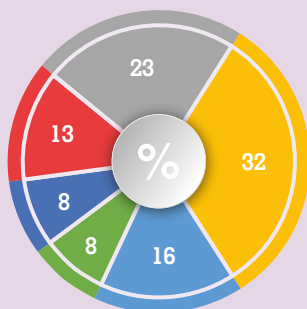
70.000-100.000

100.000-150.000

150.000-200.000

>200.000

Διάγραμμα 15
Τι ποσοστό γυναικών απασχολείται σε διευθυντική θέση στην εταιρεία σας;



< 10%

10% - 20%

20% - 30%

30% - 40%

40% - 50%

> 50%

Δημογραφικά Στοιχεία

Το 1/3 των γυναικών του δείγματος ανήκει στην **ηλικιακή ομάδα** 40-49 έτη (33%), ενώ ακολουθούν οι ηλικίες 50 έως 59 με 28% και κάτω των 39 ετών με 26%.

Αξιόλογο μερίδιο συμμετοχής (13%) καταλαμβάνει και η ηλικιακή ομάδα άνω των 60 ετών (Διάγραμμα 11).

Ενδεικτικό του υψηλού μορφωτικού επιπέδου των γυναικών ανώτατων στελεχών αποτελεί το **επίπεδο εκπαίδευσης**, με το 91% των γυναικών του δείγματος να κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και πάνω από τις μισές εξ' αυτών να είναι και κάτοχοι **μεταπτυχιακού τίτλου** (Διάγραμμα 12).

Αξίζει να σημειωθεί ότι 3 στις 4 γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, πέραν από τη διευθυντική / διοικητική θέση που κατέχουν, **συνδέονται και μετοχικά** με την εταιρεία (Διάγραμμα 13).

Οι μικτές ετήσιες απολαβές του 71% των γυναικών - ανώτατων στελεχών του δείγματος δεν υπερβαίνουν τις €70.000, του 18% κυμαίνονται μεταξύ €70.000 και €150.000, ενώ το υπόλοιπο 11% ανήκει στις υψηλές **μισθολογικές βαθμίδες** (άνω των €150.000 ετησίως). (Διάγραμμα 14).

Οι περισσότερες γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα διοικούν «ανδροκρατούμενες» επιχειρήσεις, καθώς το 64% δηλώνει ότι η **γυναικεία παρουσία** σε διευθυντική θέση δεν υπερβαίνει το 40%. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι στο 23% των επιχειρήσεων του δείγματος η διείσδυση των γυναικών σε διευθυντική θέση ξεπερνά το 50%, ποσοστό σημαντικά βελτιωμένο συγκριτικά με τα περουνά αποτελέσματα της έρευνας (Διάγραμμα 15).