

Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας για τη Γυναίκα Επιχειρηματικότητα

Τα αποτελέσματα δειγματοληπτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε για **9η συνεχή χρονιά** από τη Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών της ICAP για τη «**Γυναίκα Επιχειρηματικότητα**», με εστίαση στη Γυναίκα-Ανώτατο Στελέχος παρουσιάζονται στην παρούσα ενότητα.

Σκοπός της έρευνας είναι:

- Η διερεύνηση των **βασικών χαρακτηριστικών** που διακρίνουν τις γυναίκες επιχειρηματίες/ ανώτατα στελέχη, τα οποία τις οδήγησαν στην κορυφή της ιεραρχίας.
- Η καταγραφή των **προβλημάτων** και **εμποδίων** που αντιμετώπισαν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ανέλιξης, καθώς και οι **ενέργειες** που πρέπει να υιοθετηθούν προκειμένου να διευκολυνθεί η **πρόσβαση** τους στην ανώτερη διοίκηση και επιχειρηματικότητα.
- Η αποτύπωση των **δράσεων** με σκοπό την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της υγειονομικής κρίσης (Covid-19) και η εκτίμησή τους για την **πορεία** του **κύκλου εργασιών** των επιχειρήσεων που διοικούν τα προσεχή έτη.
- Ο εντοπισμός των **χαρακτηριστικών που υπερτερούν** οι γυναίκες ανώτατα στελέχη σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, από την οπτική των γυναικών.

Στο ερώτημα σχετικά με το πόσες **ώρες** οι γυναίκες ανώτατα στελέχη **απασχολούνται** κατά μέσο όρο **ημερησίως** στην εταιρεία τους, διαπιστώθηκε ότι το **91%** εργάζεται πέραν του καθιερωμένου οχτάωρου, ενώ το **43%** παραμένουν στο γραφείο τους **παραπάνω από 10 ώρες** (διάγραμμα 1). Χαρακτηριστικό είναι ότι μόλις το 9% δηλώνει ότι εργάζεται λιγότερες από 8 ώρες.

Το παραπάνω εύρημα σχετίζεται με το γεγονός ότι η **επιμονή / εργατικότητα** κατέλαβε ποσοστό 63% των απαντήσεων στην ερώτηση που αφορά τα **κυριότερα χαρακτηριστικά** που διακρίνουν τις γυναίκες ανώτατα στελέχη (διάγραμμα 2). Μεγάλο ποσοστό απαντήσεων συνεχίζει να αποσπά και η **ηθική** (51%), γεγονός το οποίο καταδεικνύει ότι οι γυναίκες-ηγέτες λειτουργούν με ακεραιότητα και πιστεύουν στις προσωπικές τους αξίες, οι οποίες τις οδηγούν στη λήψη των επιχειρηματικών τους αποφάσεων. Επιπλέον, οι γυναίκες στην κορυφή της εταιρικής διακυβέρνησης διαθέτουν **επικοινωνιακές δεξιότητες** (45%) και είναι **αποτελεσματικές** στη **διαχείριση κρίσεων** (42%).

Ο δρόμος προς την κορυφή της επαγγελματικής ιεραρχίας δεν υπήρξε εύκολος για τις γυναίκες-ανώτατα στελέχη. Σχεδόν επτά στις δέκα (68%) απάντησαν ότι οι **προκαταλήψεις λόγω φύλου** και οι **οικογενειακές υποχρεώσεις** τους αποτέλεσαν το σημαντικότερο εμπόδιο στην καριέρα τους

Ταυτότητα της Έρευνας

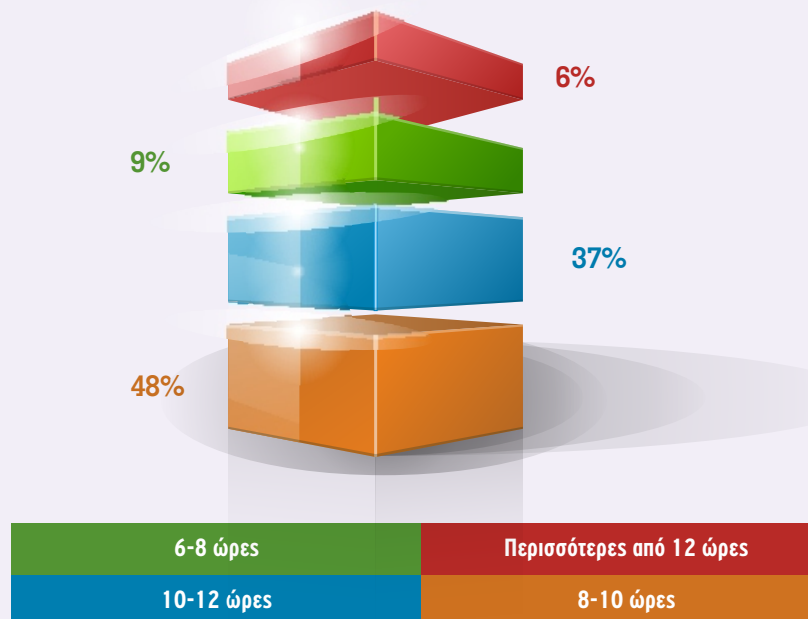
Χρόνος διεξαγωγής: 4 Αυγούστου - 14 Σεπτεμβρίου 2020

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 **1.300 μεγαλύτερες εταιρείες που διευθύνονται από γυναίκες** (βάσει κύκλου εργασιών 2018-2019), μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται οι κορυφαίες 500 που αναφέρονται στην παρούσα έκδοση.

Δείγμα: **131 επιχειρήσεις** (10,1% περίπου του πληθυσμού της έρευνας) από διάφορους κλάδους της ελληνικής οικονομίας (βιομηχανία, εμπόριο, υπηρεσίες), που δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη την ελληνική επικράτεια.

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



(διάγραμμα 3). Υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών που θεωρεί ότι δεν έτυχε της δέουσας υποστήριξης από **συναδέλφους** (59%), ενώ το 49% δηλώνει ότι οι **μειωμένες ευκαιρίες προώθησης σε σχέση με τους άνδρες** αποτέλεσε εμπόδιο στην επαγγελματική τους πορεία. Επίσης, σε αρκετές περιπτώσεις, οι γυναίκες θεωρούν πως η επικρατούσα **εταιρική κουλτούρα**, δεν επέτρεψε την επαγγελματική τους ανέλιξη (42%).

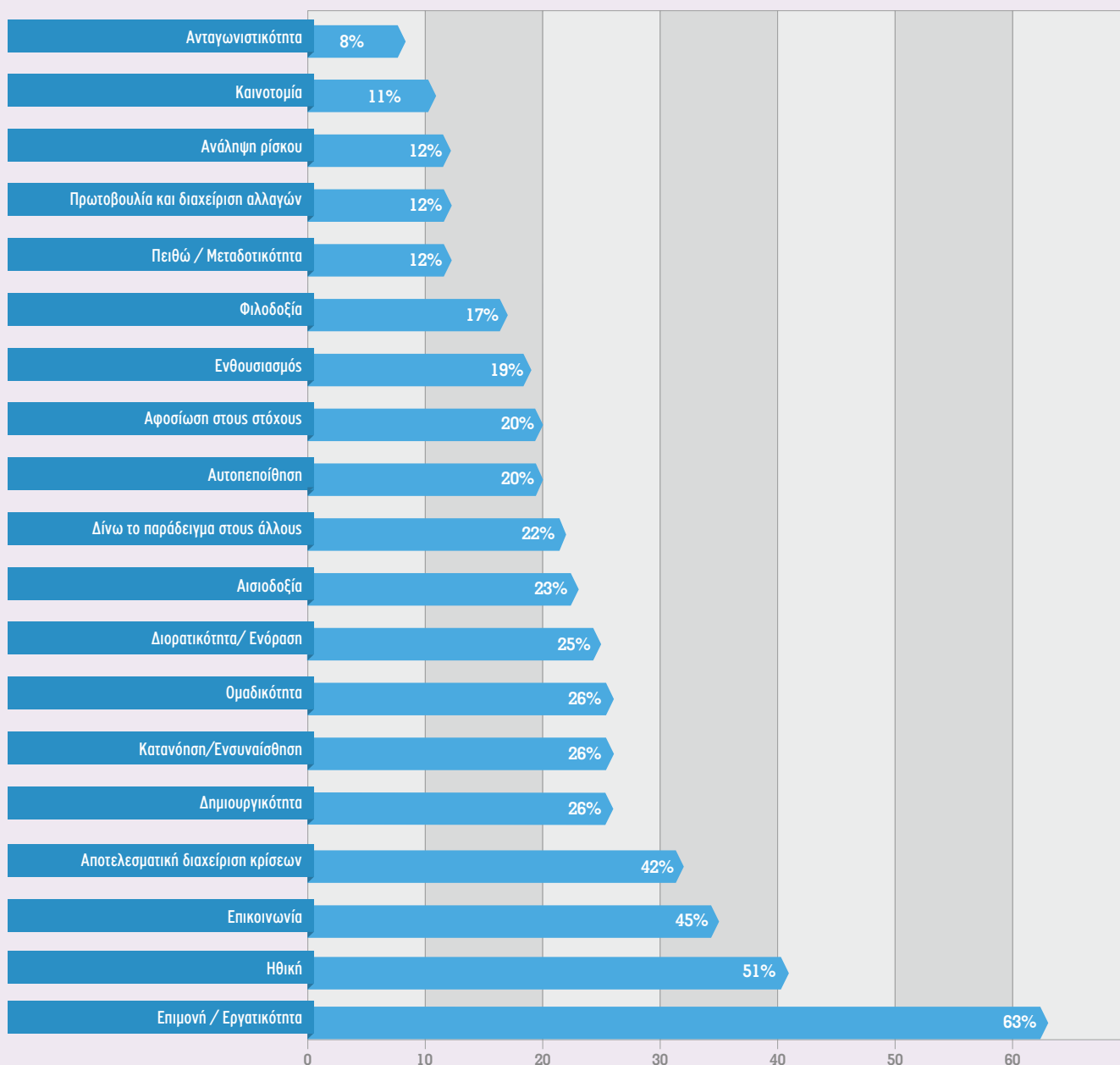
Είναι προφανές ότι πολλοί εργοδότες πιστεύουν ακόμη ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να αφιερώσουν στην εργασία τους το χρόνο και την ενέργεια που απαιτείται στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες, εξαιτίας των οικογενειακών τους

υποχρεώσεων. Συνοψίζοντας, συμπεραίνεται ότι ακόμη και στις μέρες μας δεν παρέχονται στις γυναίκες οι ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η **προστασία μητρότητας** που συνοδεύεται από διευκολύνσεις στην παιδική φύλαξη, τη λήψη αδειών ειδικού σκοπού, κλπ. αποτελεί το **σημαντικότερο βήμα** για την πρόσβαση των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση και επιχειρηματικότητα, καθώς το 85% των ερωτηθεισών επέλεξαν τη συγκεκριμένη απάντηση (διάγραμμα 4), ενώ πιο χαμηλά, αλλά με εξίσου σημαντικό ποσοστό ακολούθησαν η **χωρίς διακρίσεις εταιρική κουλτούρα ανέλιξης** (84%) και το **ευέλικτο ωράριο** (73%).

Διάγραμμα 2

Ποια από τα παρακάτω χαρακτηριστικά σας διακρίνουν; (Επλέξετε έως 5 από τα παρακάτω)



Το εν λόγω εύρημα επιβεβαιώνει την άποψη ότι οι γυναίκες θεωρούν τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις ως ανασταλτικό παράγοντα στην καριέρα τους και καταδεικνύει την επιθυμία τους να διατηρήσουν την απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου.

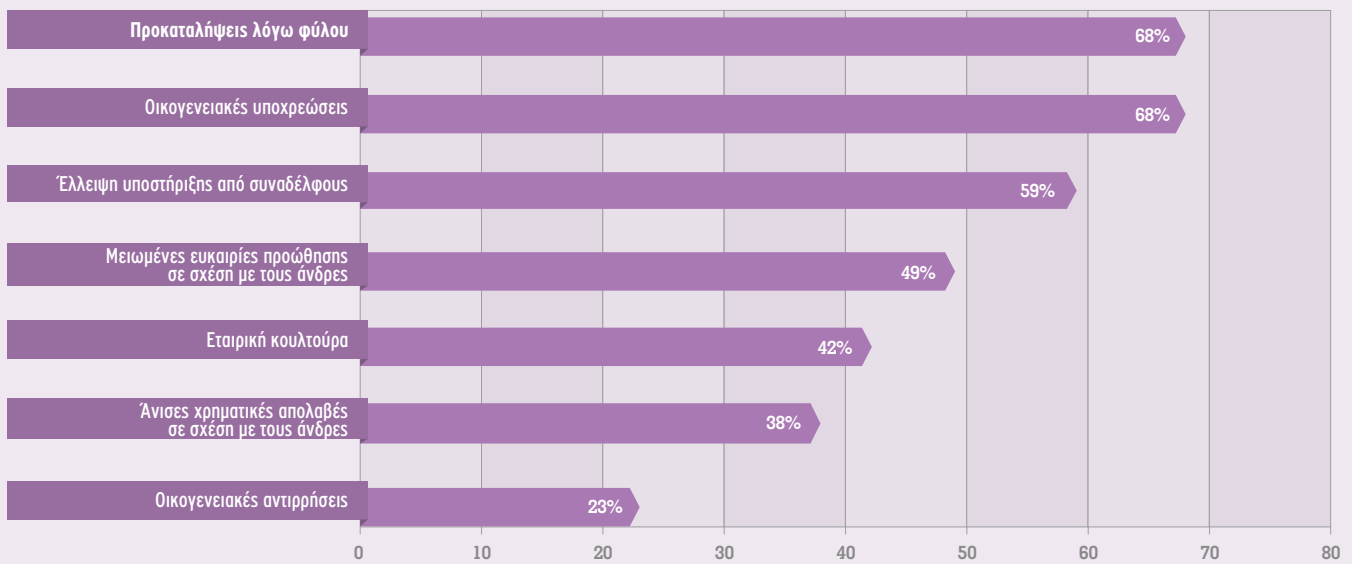
Επίσης, σημαντικό ρόλο στην πρόσβαση των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση και επιχειρηματικότητα θεωρείται ότι δύναται να διαδραματίσει τόσο η **εκπαίδευση** όσο και η υιοθέτηση αυξημένων **απολαβών** και **παροχών επιδομάτων**.

Σε ποιους τομείς, όμως, θεωρούν ότι **υπερτερούν ή υστερούν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη έναντι των ανδρών**; Παραπάνω από 7 στις 10 ερωτηθείσες θεωρούν ότι οι γυ-

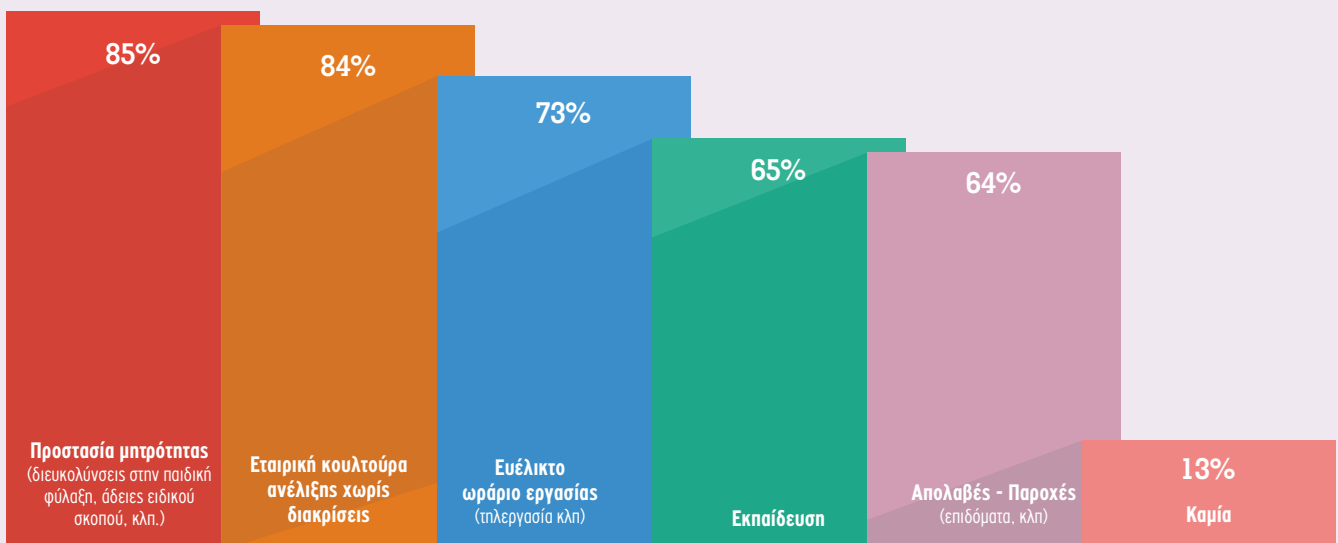
ναίκες **κατανοούν καλύτερα τους συναδέλφους τους** (73%), ενώ το 63% πιστεύει ότι η γυναίκα ανώτατο στέλεχος έχει αυξημένη **διορατικότητα**. Οι **επικοινωνιακές** τους δεξιότητες (61%) είναι υψηλότερες από τους άνδρες, γεγονός το οποίο σημαίνει ότι είναι και καλές ακροάτριες. Επίσης, οι γυναίκες-ηγέτες αποτελούν παράδειγμα για τους συναδέλφους τους, είναι **επίμονες** και **εργατικές**, ενώ διακατέχονται από πνεύμα **δημιουργικότητας** (διάγραμμα 5).

Ωστόσο, η πλειοψηφία των ερωτηθεισών θεωρεί ότι οι γυναίκες είναι πιο διστακτικές στην ανάληψη ρίσκου (μόλις 14% δήλωσε ότι υπερτερούν), ενώ φαίνεται ότι λειτουργούν με χαμηλότερη αυτοπεποίθηση (17%). Επιπλέον,

Διάγραμμα 3
Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίσατε κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας ανέλιξης;



Διάγραμμα 4
Ποιες ενέργειες (πρακτικές) θεωρείτε ότι θα πρέπει να υιοθετηθούν για την πρόσβαση των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση και επιχειρηματικότητα;



εμφανίζονται λιγότερο ανταγωνιστικές (21%) και θεωρούν ότι υπολείπονται στην υιοθέτηση καινοτομιών σε σχέση με τους άνδρες (27%).

Η κήρυξη πανδημίας του ιού Covid-19 από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ) και η εμφάνισή του και στην ελληνική επικράτεια μετέβαλε άρδην τις συνθήκες στο εγχώριο επιχειρηματικό περιβάλλον. Σε αυτό το πλαίσιο, η **ψηφιακή επιτάχυνση (54%)** και η **εξασφάλιση ρευστότητας (54%)** φαίνεται ότι αποτελούν τις **σημαντικότερες κινήσεις** για τις γυναίκες ανώτατα στελέχη, προκειμένου να αντιμετωπίσουν την εξελισσόμενη υγειονομική κρίση.

Ακολούθησε ο **εξορθολογισμός δαπανών**, ο οποίος

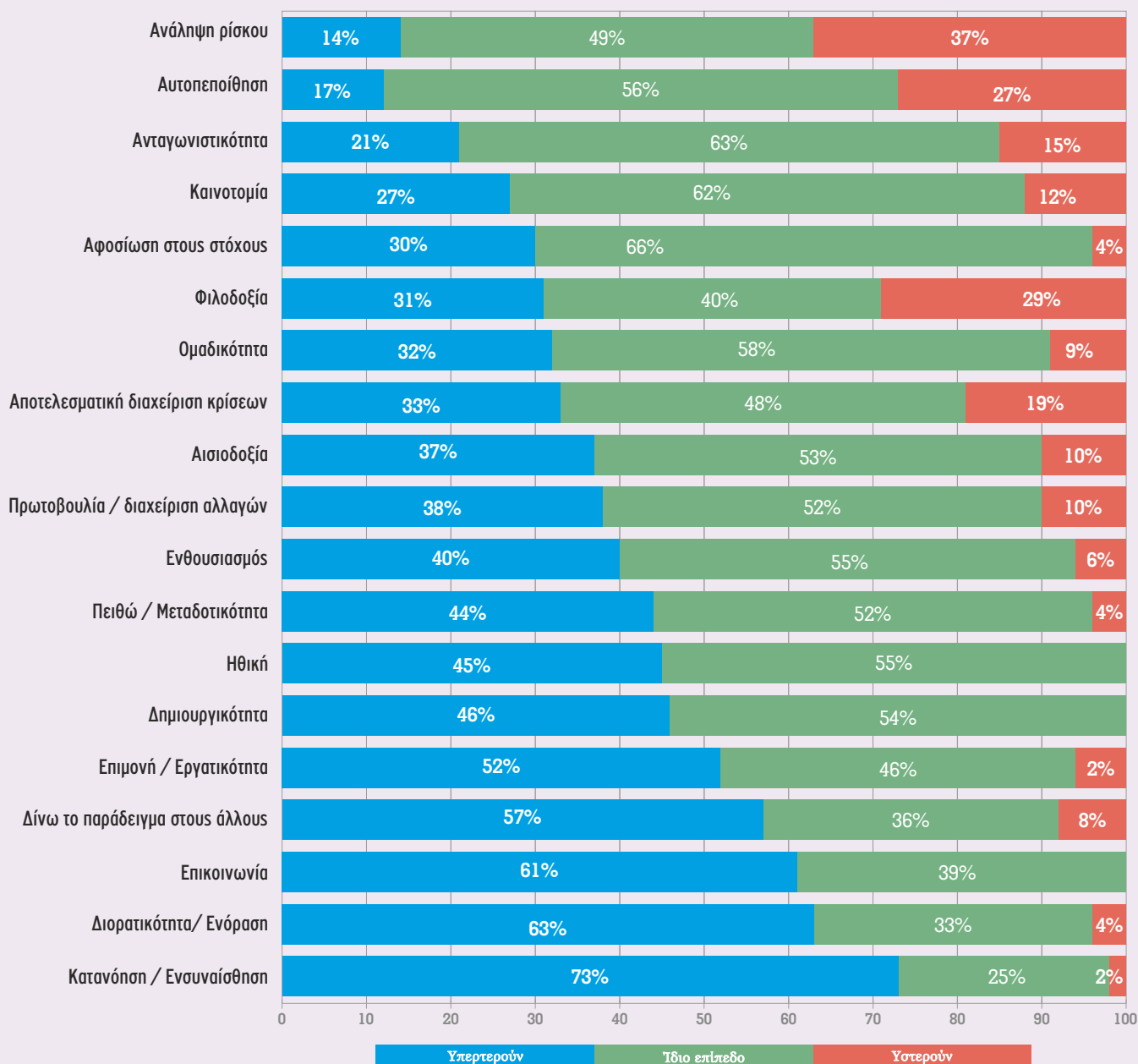
κατέλαβε ποσοστό 48%, ενώ αξιολογή βαρύτητα φαίνεται να δίνουν οι γυναίκες-επιχειρηματίες και στην **ανάπτυξη νέων προϊόντων και υπηρεσιών**, μετατρέποντας την κρίση σε ευκαιρία (διάγραμμα 6).

Το παραπάνω εύρημα καταδεικνύει το γεγονός ότι οι γυναίκες διαθέτουν ανεπτυγμένα «αντανακλαστικά» και επιβεβαιώνει την ικανότητά τους τόσο στη διαχείριση κρίσεων όσο και στην αντιμετώπιση κάθε επιχειρηματικής πρόκλησης.

Οι **φόβοι και ανησυχίες** που απασχολούν την επαγγελματική καθημερινότητα των γυναικών επιχειρηματιών /ανωτάτων στελεχών μετά την εμφάνιση του κορωνοϊού

Διάγραμμα 5

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



σχετίζονται κυρίως με τα **έσοδα** και την **ρευστότητα** των επιχειρήσεων που διοικούν.

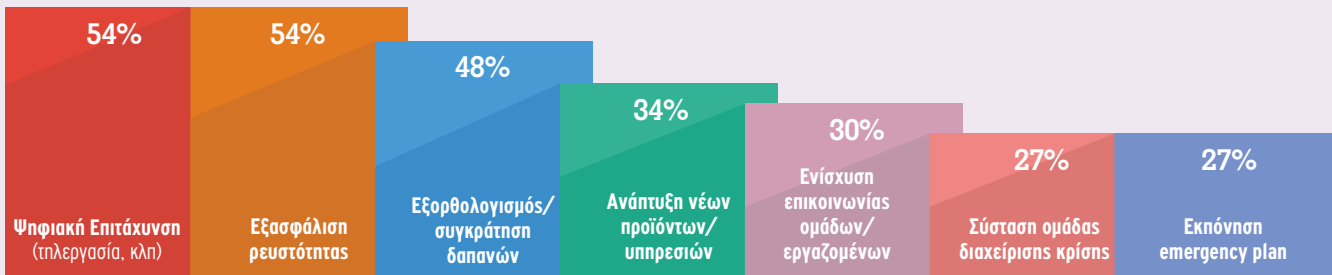
Αφορούν, κατά κύριο λόγο, ενδεχόμενη **υποχώρηση** στον **κύκλο εργασιών** (67%) και τη διασφάλιση της **ρευστότητας** (53%), καθώς και τη μείωση των **καθαρών αποτελεσμάτων** (47%). Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι μόλις το 14% των γυναικών του δείγματος ανησυχούν για τη δυσκολία στην πρόσβαση σε χρηματοδότηση (διάγραμμα 7).

Ιδιαίτερη βαρύτητα αποκτά η άποψη των γυναικών ανωτάτων στελεχών σχετικά με την εξέλιξη των πωλήσεων των επιχειρήσεων, εν μέσω συνθηκών πανδημίας που βιώνει ο

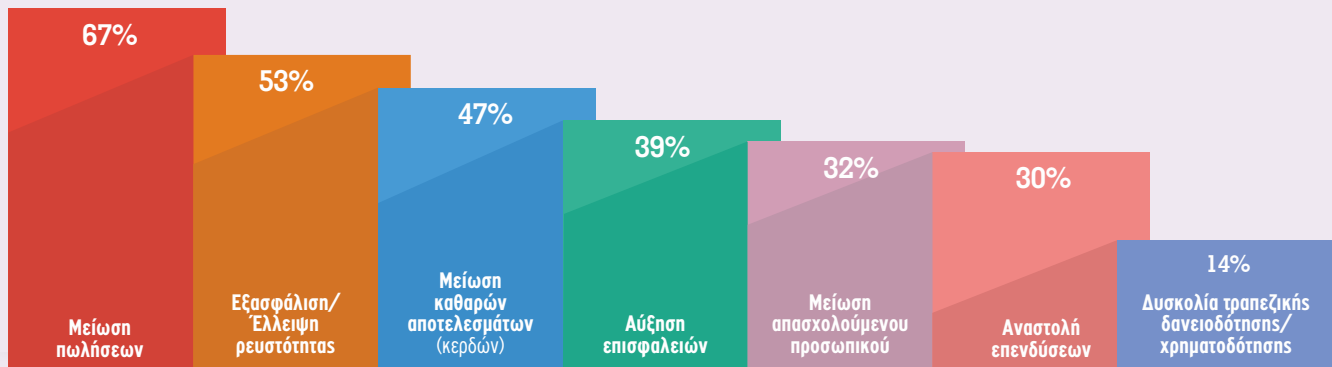
πλανήτη, καθώς οι περισσότερες διαθέτουν μακρά εμπειρία και λαμπρή επαγγελματική πορεία.

Η πλειοψηφία αυτών εκτιμά ότι ο κύκλος εργασιών της εταιρείας τους θα καταγράψει απώλειες της τάξης του **5%** (διάγραμμα 8). Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 8% σχεδόν του δείγματος δηλώνει ότι η **υποχώρηση** των **εσόδων** της επιχείρησής τους ενδέχεται να υπερβεί το **50%**. Ωστόσο, το ίδιο δείγμα δηλώνει πιο αισιόδοξο για το άμεσο επιχειρηματικό μέλλον και προβλέπει ότι την προσεχή διετία, τα **έσοδα** θα σημειώσουν αύξηση της τάξης του **13,5%** το **2021** και **17,6%** το **2022**.

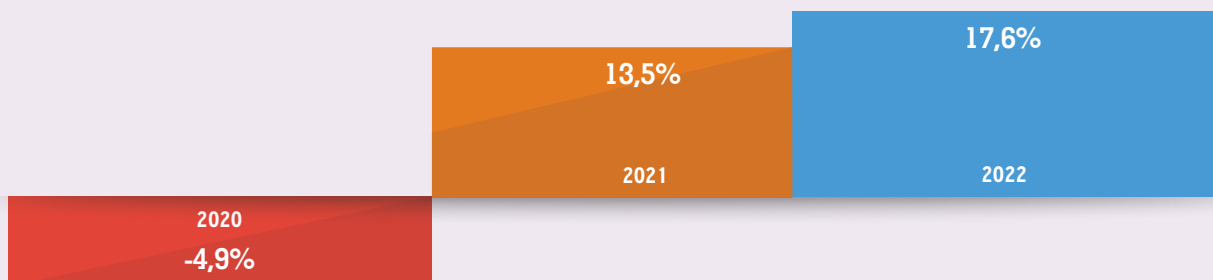
Διάγραμμα 6
Ποιες θεωρείτε ως τις σημαντικότερες δράσεις (ενέργειες) για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της υγειονομικής κρίσης (Covid-19);



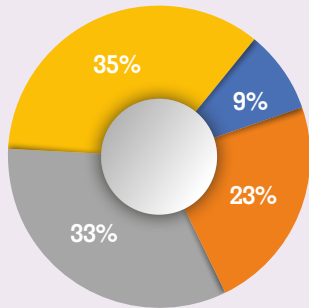
Διάγραμμα 7
Ποιες οι σημαντικότερες ανησυχίες/φόβοι που σας απασχολούν μετά την εξάπλωση του Covid-19;



Διάγραμμα 8
Λαμβάνοντας υπόψη την τρέχουσα υγειονομική συγκυρία (Covid-19), ποιες οι εκτιμήσεις σας για την εξέλιξη των πωλήσεων της εταιρείας σας το 2020 και ποια η πρόβλεψή σας για την προσεχή διετία (2021 & 2022);

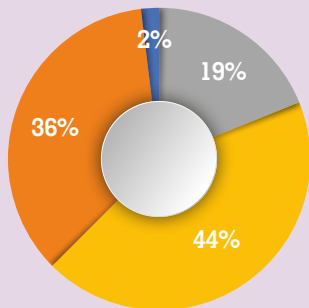


Διάγραμμα 9
Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;



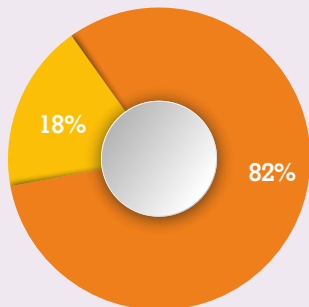
< 39 ετών 40-49 ετών 50-59 ετών > 60 ετών

Διάγραμμα 10
Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;



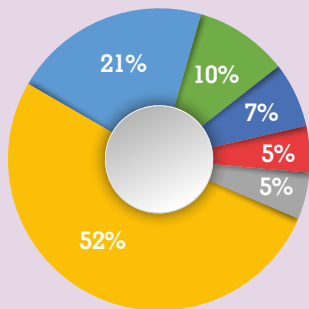
Δευτεροβάθμια Τριτοβάθμια Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

Διάγραμμα 11
Ποια είναι η σχέση σας με την εταιρεία;



Μόνον Διευθυντική/Διοικητική θέση Μετοχική σχέση και Διευθυντική/Διοικητική θέση

Διάγραμμα 12
Σε ποια μισθολογική βαθμίδα (μικτές ετήσιες απολαβές σε €) ανήκετε;



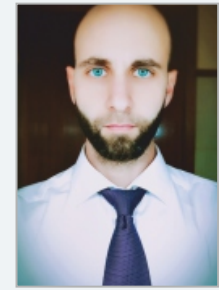
<50.000 50.000-70.000 70.000-100.000 100.000-150.000 150.000-200.000 >200.000



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



Ελένη Δεμερτζή
Senior Manager
Economic Research
& Sectorial Studies
ICAP A.E.



Μάρκος Κοντοές
Senior Consultant
Economic Research
& Sectorial Studies
ICAP A.E.

Δημογραφικά Στοιχεία

Η πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος ανήκει στην **ηλικιακή** ομάδα 50-59 έτη (35%), ενώ ακολουθούν οι ηλικίες 40 έως 49 με 33% (διάγραμμα 9). Σημαντικό ποσοστό καταλαμβάνει και η ηλικιακή ομάδα έως 39 ετών (23%).

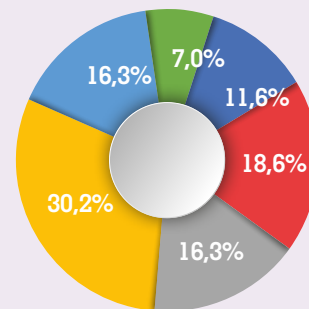
Σχετικά με το **επίπεδο εκπαίδευσης**, το 82% των γυναικών του δείγματος κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το 36% εξ' αυτών έχουν αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (διάγραμμα 10).

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το **82%** των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα (διάγραμμα 11), πέραν από τη διευθυντική/διοικητική θέση που κατέχουν στην εταιρεία τους, **συνδέονται και μετοχικά** με αυτήν (ελέγχουν δηλαδή κάποιο ποσοστό μετοχών).

Οι μικτές ετήσιες απολαβές του 73% των γυναικών του δείγματος δεν υπερβαίνουν τις €70.000 (διάγραμμα 12), ενώ το 10% ανήκει στις υψηλές **μισθολογικές βαθμίδες** (άνω των €150.000).

Η πλειοψηφία των ερωτηθεισών γυναικών αποτελούν στελέχη σε «ανδροκρατούμενες» επιχειρήσεις, καθώς το **54%** περίπου αυτών δηλώνει ότι σε αυτές, η **γυναικεία παρουσία** σε θέση ευθύνης δεν υπερβαίνει το 30%, ενώ μόλις στο 16,3% των επιχειρήσεων του δείγματος η διείσδυση των γυναικών σε διευθυντική θέση είναι μεγαλύτερη από 50% (διάγραμμα 13).

Διάγραμμα 13
Τι ποσοστό γυναικών απασχολείται σε διευθυντική θέση στην εταιρεία σας;



< 10% 10% - 20% 20% - 30% 30% - 40% 40% - 50% > 50%