

Πρωτογενής Έρευνα
για την Γυναικεία
Επιχειρηματικότητα
από την ICAP

2019
LWB

leading women in business

οι γυναίκες Ηγέτες των επιχειρήσεων στην Ελλάδα

Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα

Για 8^η συνεχή χρονιά πραγματοποιήθηκε από τη Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών της ICAP δειγματοληπτική έρευνα για τη «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα», με εστίαση στη Γυναίκα-Ανώτατο Στελέχος, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στην παρούσα ενότητα.

Σκοπός της έρευνας είναι:

- ◆ Να διερευνηθούν τα **βασικά χαρακτηριστικά** που διακρίνουν τις γυναίκες επιχειρηματίες/ ανώτατα στελέχη, τα οποία τις οδήγησαν στην κορυφή της ιεραρχίας.
- ◆ Να αποτυπωθούν τα κίνητρα που οδήγησαν τις γυναίκες να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα και την καριέρα σε ανώτατο επίπεδο, καθώς και οι **παράγοντες** που συνέβαλαν στην επαγγελματική τους καταξίωση.
- ◆ Να καταγραφούν τα **προβλήματα και τα εμπόδια** που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ανέλιξης.
- ◆ Να εντοπιστούν τα **χαρακτηριστικά 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 η μεγάλη

πλειοψηφία εργάζεται πέραν του καθιερωμένου δώρου, ενώ το **34% παραμένουν στο γραφείο τους παραπάνω από 10 ώρες** (διάγραμμα 1). Χαρακτηριστικό είναι ότι το 14% εργάζεται λιγότερες από 8 ώρες.

Το παραπάνω εύρημα σχετίζεται με το γεγονός ότι η **επιμονή / εργατικότητα** κατέλαβε ποσοστό 60% των απαντήσεων στην ερώτηση που αφορά τα **κυριότερα χαρακτηριστικά** που διακρίνουν τις γυναίκες ανώτατα στελέχη (διάγραμμα 2). Μεγάλο ποσοστό απαντήσεων κατέλαβε και η **ηθική** (45%), 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 είναι **δημιουργικές** (41%) και διαθέτουν **αυτοπεποίθηση** (32%).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η **ικανοποίηση** και η **προσωπική ανάπτυξη** αποτελεί τη **σημαντικότερη ανταμοιβή** για τις γυναίκες, καθώς 7 στις 10 επέλεξαν τη συγκεκριμένη απάντηση (διάγραμμα 3), ενώ πιο χαμηλά, αλλά με εξίσου σημαντικό ποσοστό ακολουθήσαν η **καταξίωση** και αναγνώριση (52%) και η **δυνατότητα καινοτομίας** (47%). Επίσης, τόσο η **ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής** όσο και οι **νέες ευκαιρίες** που τους παρέχει η υψηλή διοικητική τους

Ταυτότητα της Έρευνας

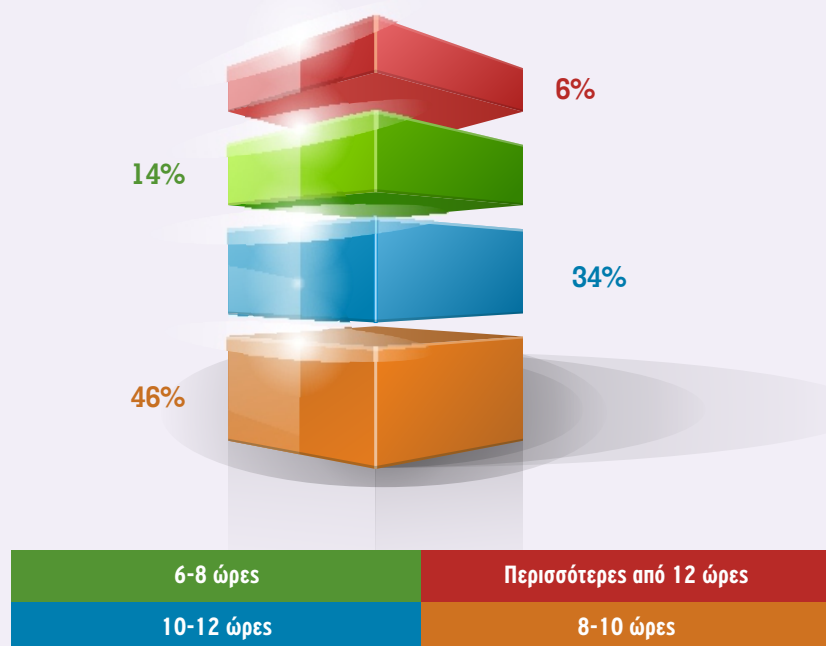
Χρόνος διεξαγωγής: 11 Ιουλίου - 1 Αυγούστου 2019

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 2017-2018), μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται οι κορυφαίες 500 που αναφέρονται στην παρούσα έκδοση.

Δείγμα: **144 επιχειρήσεις** (12% 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



θέση αποτελούν σημαντικά κίνητρα για μια επιτυχημένη καριέρα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι μικρό ποσοστό (21%) των ερωτηθεισών επέλεξε τις οικονομικές απολαβές, εύρημα που εν μέρει καταρρίπτει το στερεότυπο ότι «οι οικονομικές απολαβές αποτελούν το μεγαλύτερο κίνητρο για μια επιτυχημένη καριέρα».

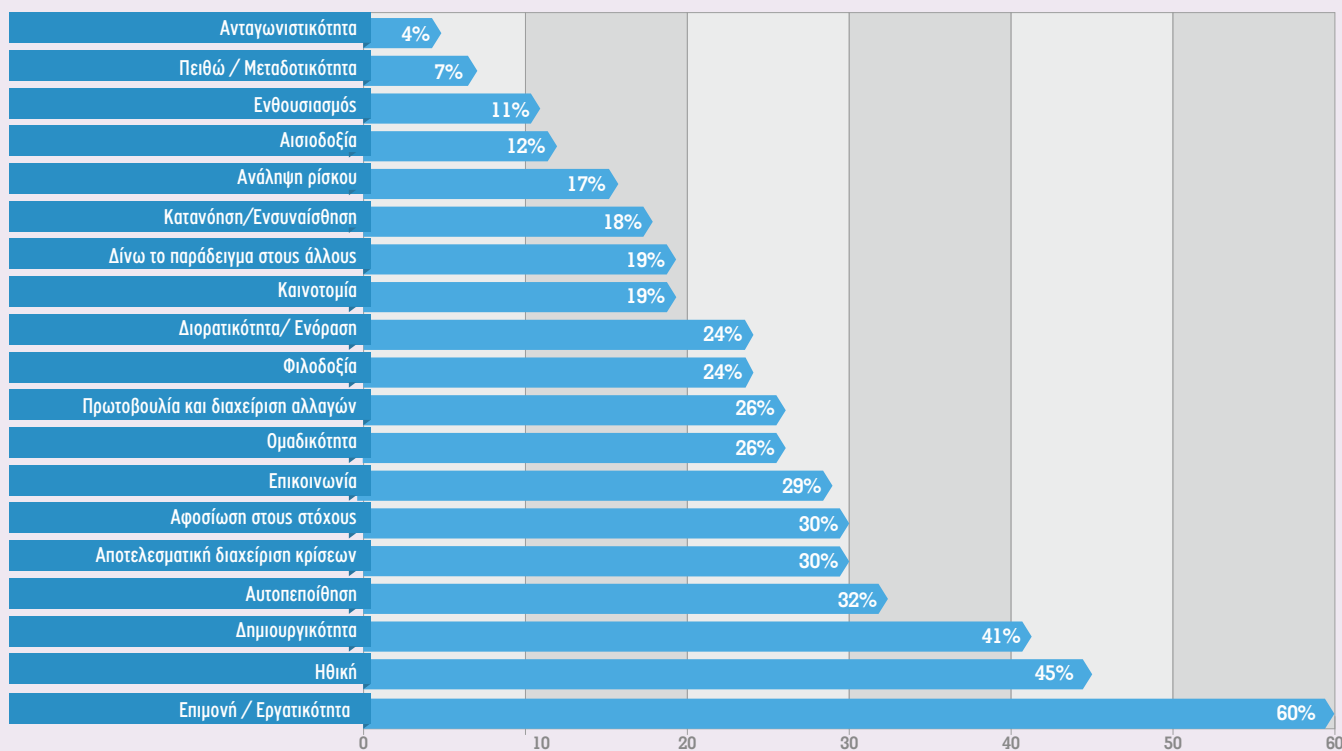
Επίσης, το παραπάνω εύρημα επιβεβαιώνει την άποψη ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες για την παροχή ίδιας εργασίας. Σύμφωνα μάλιστα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής υπάρχει ένα μισθολογικό χάσμα ύψους 15% μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η **μητρική /**

πατρική φιγούρα (39%) αποτελεί το **σημαντικότερο πρότυπο** για τις γυναίκες ανώτατα στελέχη, ενώ εντύπωση προκαλεί πως περιορισμένο ρόλο φαίνεται να διαδραματίζει στην επαγγελματική διαδρομή τους ο **επαγγελματικός μέντορας (17%)** και ο **διευθυντής / προϊστάμενος (15%)**, πρότυπα τα οποία καταγράφουν αρκετά χαμηλότερα ποσοστά (διάγραμμα 4). Το γεγονός αυτό καταδεικνύει την περιορισμένη εφαρμογή και παρουσία ενός μηχανισμού επαγγελματικής καθοδήγησης και στήριξης (μέντορας, ανώτατο στέλεχος, διευθυντής, κτλ.) στη σύγχρονη ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα.

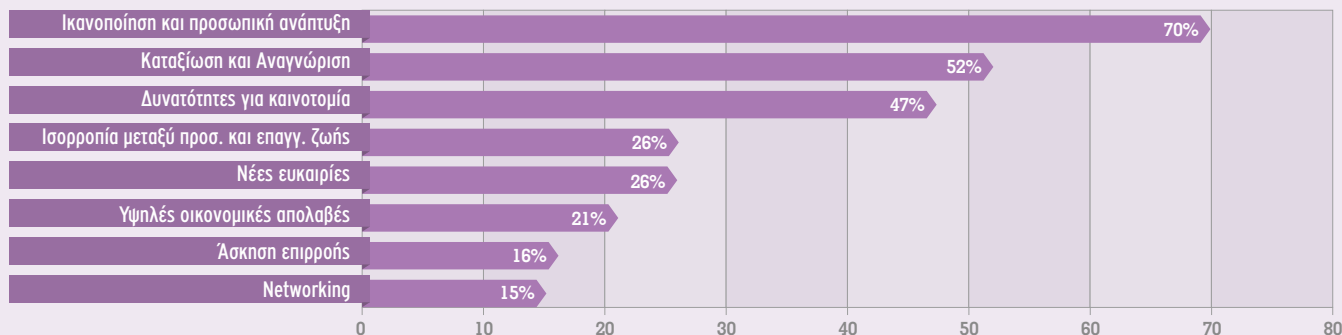
Διάγραμμα 2.

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



Διάγραμμα 3.

Ποια από τα παρακάτω σας προσφέρει η επαγγελματική σας θέση; (Επιλέξτε έως 3 από τα παρακάτω)



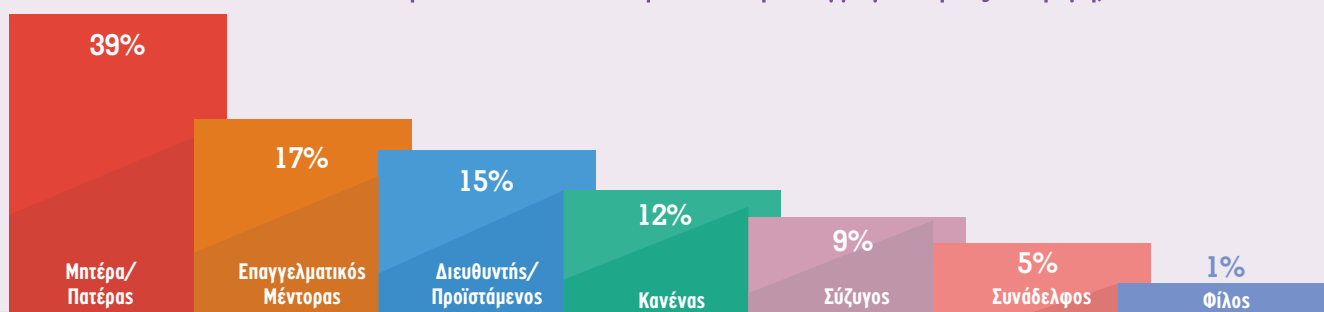
Εντούτοις, ο δρόμος προς την κορυφή της επαγγελματικής ιεραρχίας δεν υπήρξε εύκολος. Έξι στις δέκα γυναίκες (60%) απάντησαν ότι οι **οικογενειακές υποχρεώσεις** τους αποτέλεσαν εμπόδιο στην καριέρα τους (διάγραμμα 5). Υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών που θεωρεί ότι η **εταιρική κουλτούρα** αποτέλεσε εμπόδιο στην επαγγελματική τους πορεία (50%), ενώ το 42% δηλώνει πως δεν έτυχε της δέουσας **υποστήριξης από συναδέλφους**. Επίσης, σε πολλές περιπτώσεις, οι γυναίκες είχαν να αντιμετωπίσουν **προκαταλήψεις λόγω φύλου**, γεγονός που επέδρασε αρνητικά στην 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.

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 γυναίκες **κατανοούν καλύτερα τους συναδέλφους τους** (72%). Οι **επικοινωνιακές** τους δεξιότητες (58%) είναι

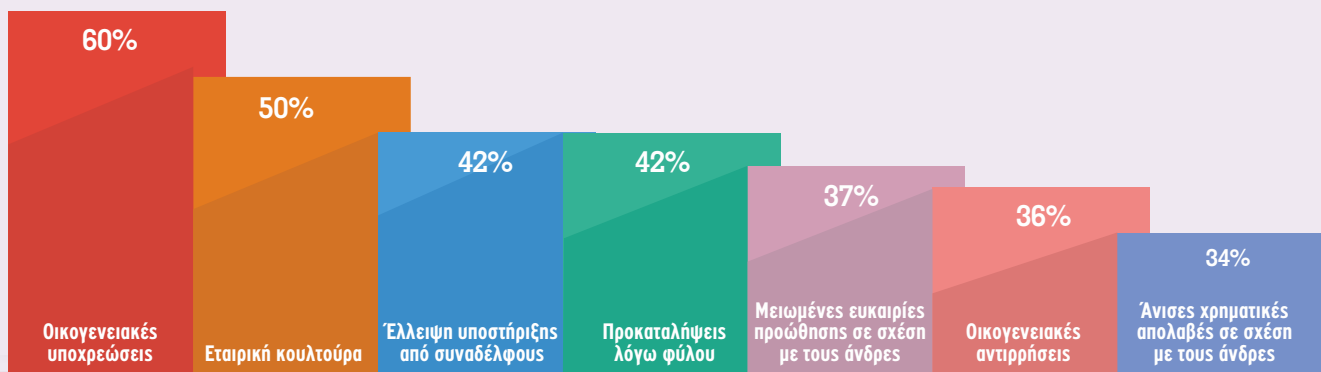
Διάγραμμα 4.

Ποιο από τα παρακάτω αποτέλεσαν πρότυπο στην επαγγελματική σας διαδρομή;



Διάγραμμα 5.

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



Διάγραμμα 6.

Ποιες οι σημαντικότερες ανησυχίες/φόβοι που απασχολούν την επαγγελματική σας καθημερινότητα;



υψηλότερες από τους άνδρες, γεγονός το οποίο σημαίνει ότι είναι και καλές ακροάτριες. Επίσης, το 58% πιστεύει ότι η γυναίκα ανώτατο στέλεχος έχει αυξημένη **διορατικότητα**. Οι γυναίκες-ηγέτες διακατέχονται από πνεύμα **δημιουργικότητας**, είναι **επίμονες** και **εργατικές**, ενώ αποτελούν παράδειγμα για τους συναδέλφους τους (διάγραμμα 7).

Ωστόσο, η πλειοψηφία των ερωτηθεισών γυναικών θεωρεί ότι οι γυναίκες είναι πιο διστακτικές στην ανάληψη ρίσκου (μόλις 12% δήλωσε ότι υπερτερούν), ενώ φαίνεται ότι είναι και λιγότερο ανταγωνιστικές (14%). Ως εκ τούτου, εμφανίζονται πιο διστακτικές στην ανάληψη πρωτοβουλιών και τη διαχείριση αλλαγών σε σχέση με τους άνδρες (17%).

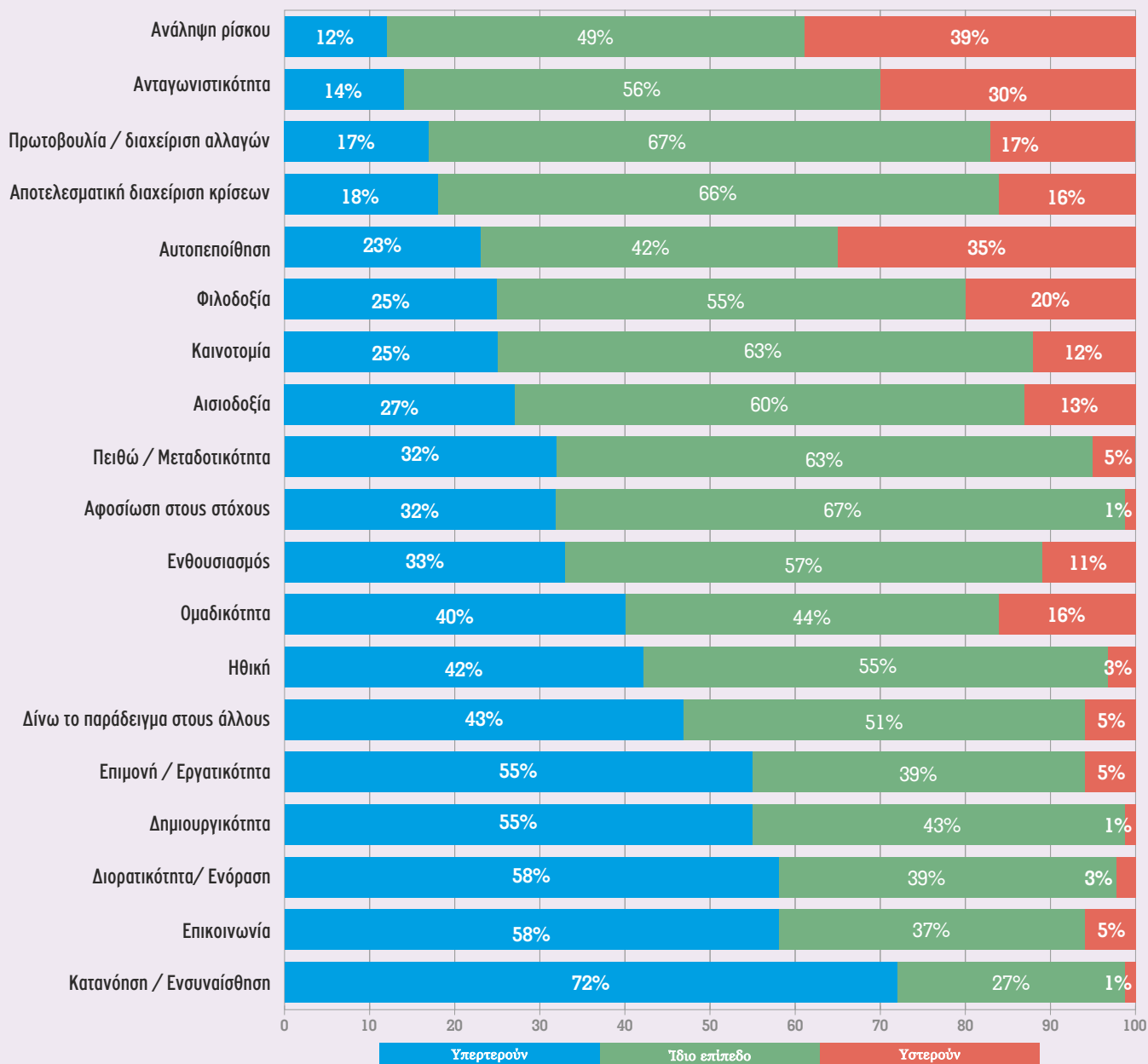
Οι **φόβοι** και **ανησυχίες** που απασχολούν την

επαγγελματική καθημερινότητα των γυναικών επιχειρηματιών/ανωτάτων στελεχών σχετίζονται κυρίως με εξωγενείς παράγοντες. Αφορούν, πρωτίστως, τις **μεταβολές του οικονομικού περιβάλλοντος** (74%) αλλά και το φαινόμενο της **υπερφορολόγησης** (52%), καθώς και τη **βελτίωση των αποτελεσμάτων της επιχείρησης/διεύθυνσης** (48%). Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι μόλις το 6% των γυναικών του δείγματος ανησυχούν για την απώλεια της θέσης τους και την υποβάθμιση του ρόλου που κατέχουν ή για τη διεύρυνση των ωρών εργασίας (διάγραμμα 6).

Σημαντική είναι η συνεισφορά των γυναικών ανωτάτων στελεχών στη θέση ευθύνης που κατέχουν, καθώς έχουν να

Διάγραμμα 7.

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



επιδείξουν αξιόλογα επιτεύγματα κατά την επαγγελματική τους πορεία.

Η πλειοψηφία αυτών θεωρεί ότι συνέβαλε αποφασιστικά τόσο στα **θετικά οικονομικά αποτελέσματα** (50%) όσο και στην περαιτέρω ανάπτυξη/επέκταση της επιχείρησης (50%) (διάγραμμα 8). Σημαντικό αριθμό απαντήσεων έλαβαν τόσο ο **σχεδιασμός και η υλοποίηση επιτυχημένης στρατηγικής** (44%) όσο και η **άσκηση αποτελεσματικής διοίκησης** (40%), ενώ χαμηλό ποσοστό κατέγραψε η συνεισφορά στην καινοτομία (10%).

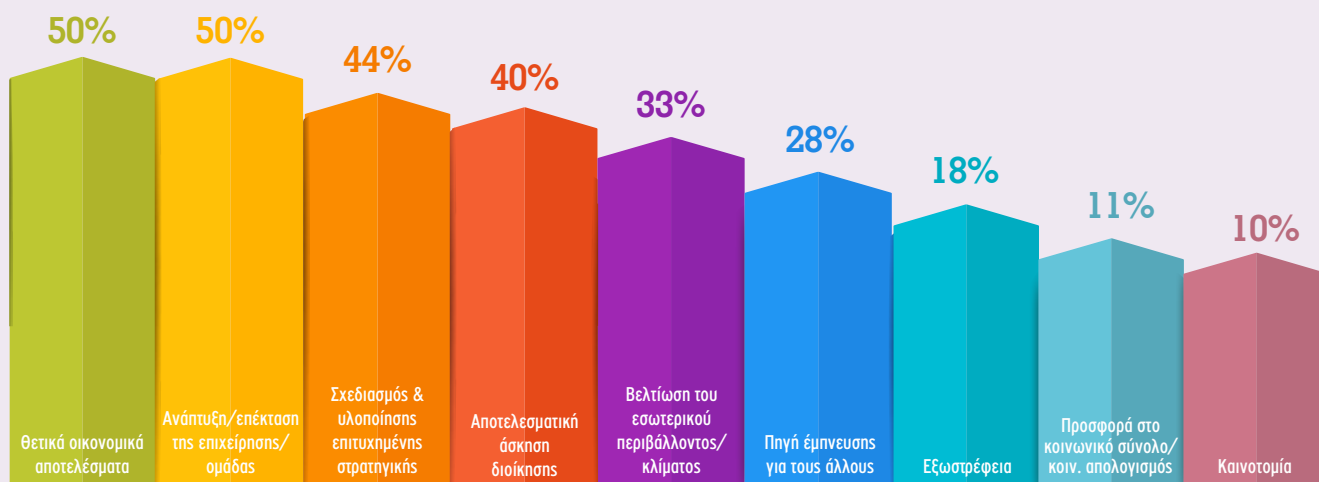
Οι γυναίκες ανώτατα στελέχη δίνουν μεγάλη βαρύτητα στην **εκπαίδευση** προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις που δημιουργεί το διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον του σύγχρονου επιχειρείν.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το 54% του δείγματος έχει λάβει εκπαίδευση σχετική με το αντικείμενο που υπηρετεί (**διοίκηση επιχειρήσεων**) στη διάρκεια της πολυετούς επαγγελματικής σταδιοδρομίας του (διάγραμμα 9). Υψηλό, επίσης, αριθμό απαντήσεων καταγράφουν τόσο η **διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού** (35%) όσο και οι **τεχνικές πωλήσεων** (31%).

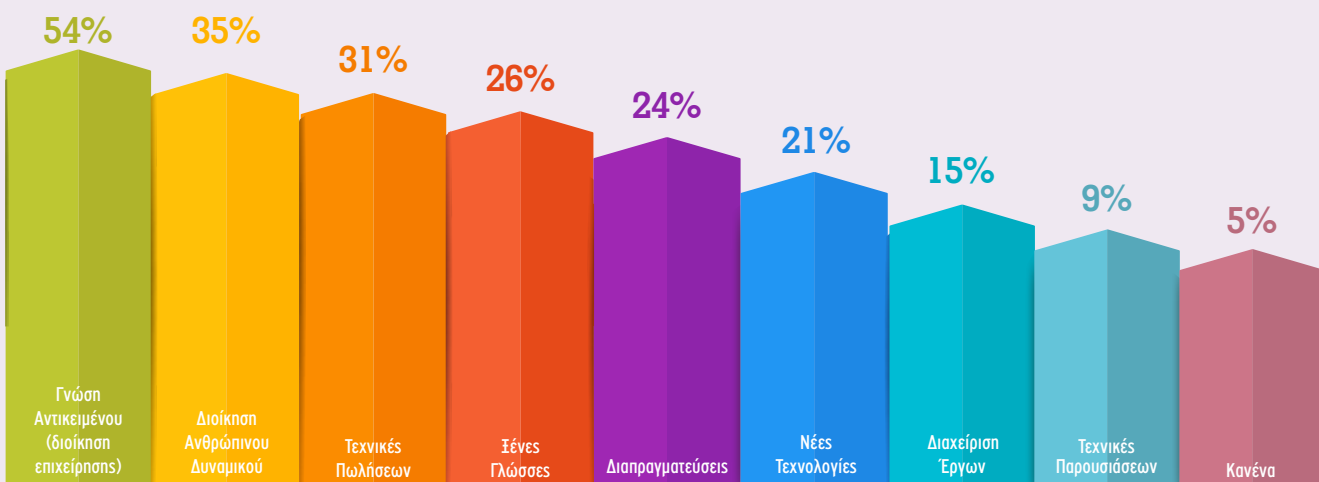
Δημογραφικά Στοιχεία

Η πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος ανήκει στην **ηλικιακή** ομάδα 40-49 έτη (37%), ενώ ακολουθούν οι ηλικίες 50 έως 59 με 33% (διάγραμμα 10). Σημαντικό ποσοστό καταλαμβάνει και η ηλικιακή ομάδα 30 έως 39 (20%).

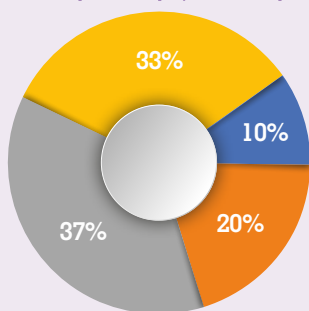
Διάγραμμα 8.
Ποια θεωρείτε τα σημαντικότερα επιτεύγματα (προσφορά) της επαγγελματικής σας σταδιοδρομίας σε θέση ευθύνης;



Διάγραμμα 9.
Ποια από τα παρακάτω εκπαιδευτικά προγράμματα παρακολουθήσατε κατά την επαγγελματική σας ανέλιξη;

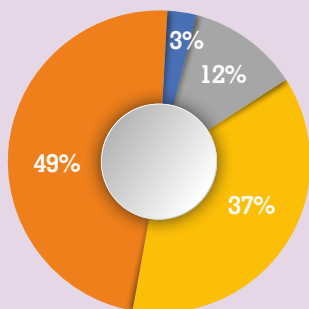


Διάγραμμα 10.
Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήχετε;



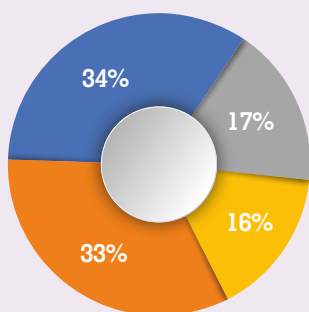
40-49 ετών 50-59 ετών 30-39 ετών > 60 ετών

Διάγραμμα 11.
Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;



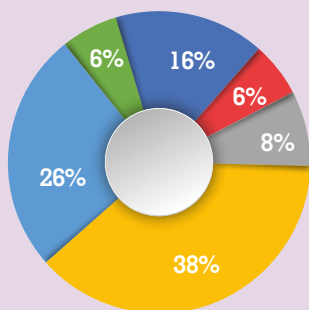
Δευτεροβάθμια Τριτοβάθμια Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

Διάγραμμα 12.
Πόσα χρόνια κατέχετε θέση ευθύνης;
(Διευθυντική / Διοικητική θέση)



0-5 έτη 5-10 έτη 10-20 έτη >20 έτη

Διάγραμμα 13.
Σε ποια μισθολογική βαθμίδα
(μικτές ετήσιες απολαβές σε €) ανήχετε;



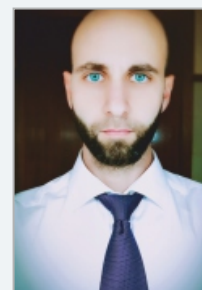
<50.000 50.000-70.000 70.000-100.000 100.000-150.000 150.000-200.000 >200.000



Σταματίνα Παντελιού
ICAP Group
Director
Economic Research
& Sectorial Studies



Ελένη Δεμερτζή
ICAP Group
Senior Manager
Economic Research
& Sectorial Studies



Μάρκος Κοντοές
ICAP Group
Senior Consultant
Economic Research
& Sectorial Studies

Σχετικά με το **επίπεδο εκπαίδευσης**, το 49% των γυναικών του δείγματος έχουν αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ το 37% του δείγματος κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (διάγραμμα 11).

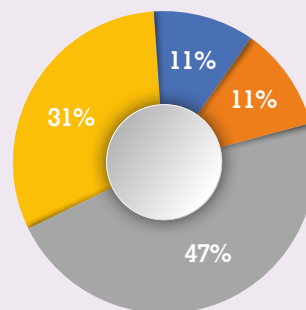
Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το **71%** των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, πέραν από τη διευθυντική /διοικητική θέση που κατέχουν στην εταιρεία τους, **συνδέονται και μετοχικά** με αυτήν (ελέγχουν δηλαδή κάποιο ποσοστό μετοχών).

Η πλειοψηφία των ερωτηθεισών γυναικών αποτελούν στελέχη με μακρά εμπειρία, καθώς το 67% αυτών κατέχουν θέση ευθύνης για περισσότερα από 10 έτη (διάγραμμα 12).

Οι μικτές ετήσιες απολαβές του 64% των γυναικών του δείγματος δεν υπερβαίνουν τις €70.000 (διάγραμμα 13), ενώ το 14% ανήκει στις υψηλές **μισθολογικές βαθμίδες** (άνω των €150.000).

Περαιτέρω, με βάση το **προσωπικό** των εταιρειών και σύμφωνα με τα πρότυπα που ακολουθούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, παρατηρείται ότι η συντριπτική πλειο-ψηφία των επιχειρήσεων που διευθύνονται ή/και ελέγχονται από γυναίκες είναι μικρού και μεσαίου μεγέθους (Micro, Small, Medium). Ειδικότερα, το 89% των εταιρειών του δείγματος απασχολούν λιγότερα από 250 άτομα (διάγραμμα 14). Οι μικρού μεγέθους επιχειρήσεις (με προσωπικό μεταξύ 10-49 ατόμων) αποτελούν το 47% των εταιρειών, ενώ οι μεσαίου μεγέθους (με προσωπικό μεταξύ 50-249 ατόμων) το 31%.

Διάγραμμα 14.
Ποιος είναι ο αριθμός του απασχολούμενου προσωπικού της εταιρείας σας;



1-9 10-49 50-249 >250