

Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας για τη Γυναίκα Επιχειρηματικότητα

Τα αποτελέσματα δειγματοληπτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε για **7η συνεχή χρονιά** από τη Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών της ICAP Group για τη «**Γυναίκα Επιχειρηματικότητα**», με εστίαση στη Γυναίκα-Ανώτατο Στέλεχος 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 αποτύπωση των **κινήτρων** που οδήγησε τις γυναίκες να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα και την καριέρα σε ανώτατο επίπεδο, καθώς και οι **παράγοντες** που συνέβαλαν στην επαγγελματική τους καταξίωση.
- ♦ Η καταγραφή των **προβλημάτων και εμποδίων** που αντιμετώπισαν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ανέλιξης.
- ♦ 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 η μεγάλη πλειοψηφία εργάζεται πέραν του καθιερωμένου οχτάωρου, ενώ το **35% παραμένουν στο γραφείο τους παραπάνω από 10 ώρες** (διάγραμμα 1). Χαρακτηριστικό είναι ότι μόλις το 4% εργάζεται λιγότερες από 8 ώρες.

Το παραπάνω εύρημα σχετίζεται με το γεγονός ότι η

επιμονή / εργατικότητα κατέλαβε ποσοστό 55% των απαντήσεων στην ερώτηση που αφορά τα **κυριότερα χαρακτηριστικά** που διακρίνουν τις γυναίκες ανώτατα στελέχη (διάγραμμα 2). Μεγάλο ποσοστό απαντήσεων κατέλαβε και η **ηθική** (43%), 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. Σημαντικό επίσης είναι και το χαρακτηριστικό της **επικοινωνίας**, αφού περισσότερες από 4 στις 10 θεωρούν ότι αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του χαρακτήρα τους. Επιπλέον, οι γυναίκες στην κορυφή της εταιρικής διακυβέρνησης είναι **δημιουργικές** (39%) και διαθέτουν αυτοπεποίθηση (32%).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η **ικανοποίηση** και η **προσωπική ανάπτυξη** αποτελεί τη **σημαντικότερη ανταμοιβή** για τις γυναίκες. Περισσότερες από 7 στις 10 επέλεξαν τη συγκεκριμένη απάντηση (διάγραμμα 3), ενώ πιο χαμηλά, αλλά με εξίσου σημαντικό ποσοστό (61%) ακολούθησε η **καταξίωση** και **αναγνώριση**. Επίσης, τόσο η **ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής** (34%) όσο και η **δυνατότητα καινοτομίας** (31%) που τους παρέχει η υψηλή διοικητική τους θέση αποτελούν σημαντικά κίνητρα για μια επιτυχημένη καριέρα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι μόλις το 13% των ερωτηθεισών επέλεξαν τις οικονομικές απολαβές, εύρημα που εν μέρει καταρρίπτει το στερεότυπο ότι «οι οικονομικές απολαβές αποτελούν το μεγαλύτερο κίνητρο για μια επιτυχημένη καριέρα».

Ταυτότητα της Έρευνας

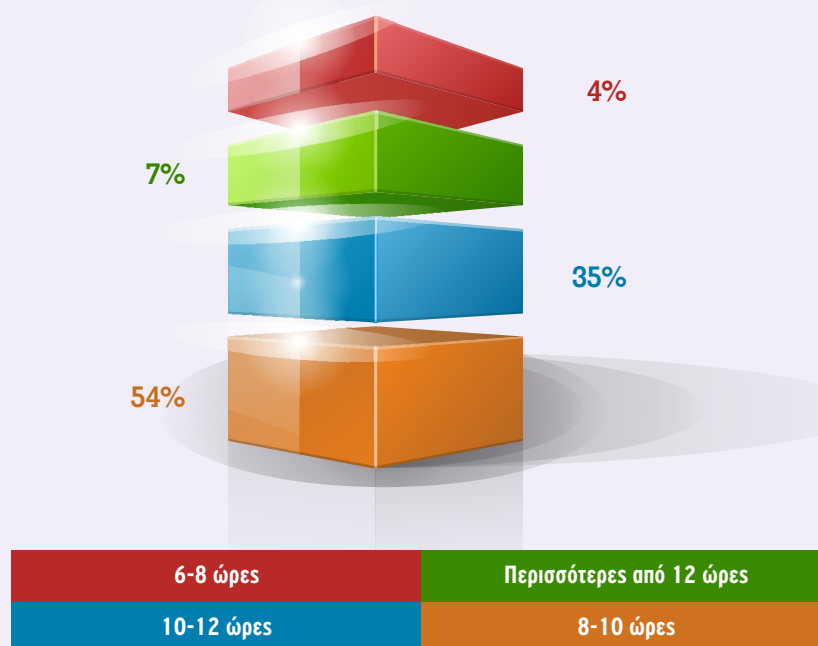
Χρόνος διεξαγωγής: 16 Ιουλίου - 6 Αυγούστου 2018

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 **1.100 μεγαλύτερες εταιρείες που διευθύνονται από γυναίκες** (βάσει κύκλου εργασιών 2016-2017), μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται και οι κορυφαίες 500 που αναφέρονται στην παρούσα έκδοση.

Δείγμα: **141 επιχειρήσεις** (13% 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



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.

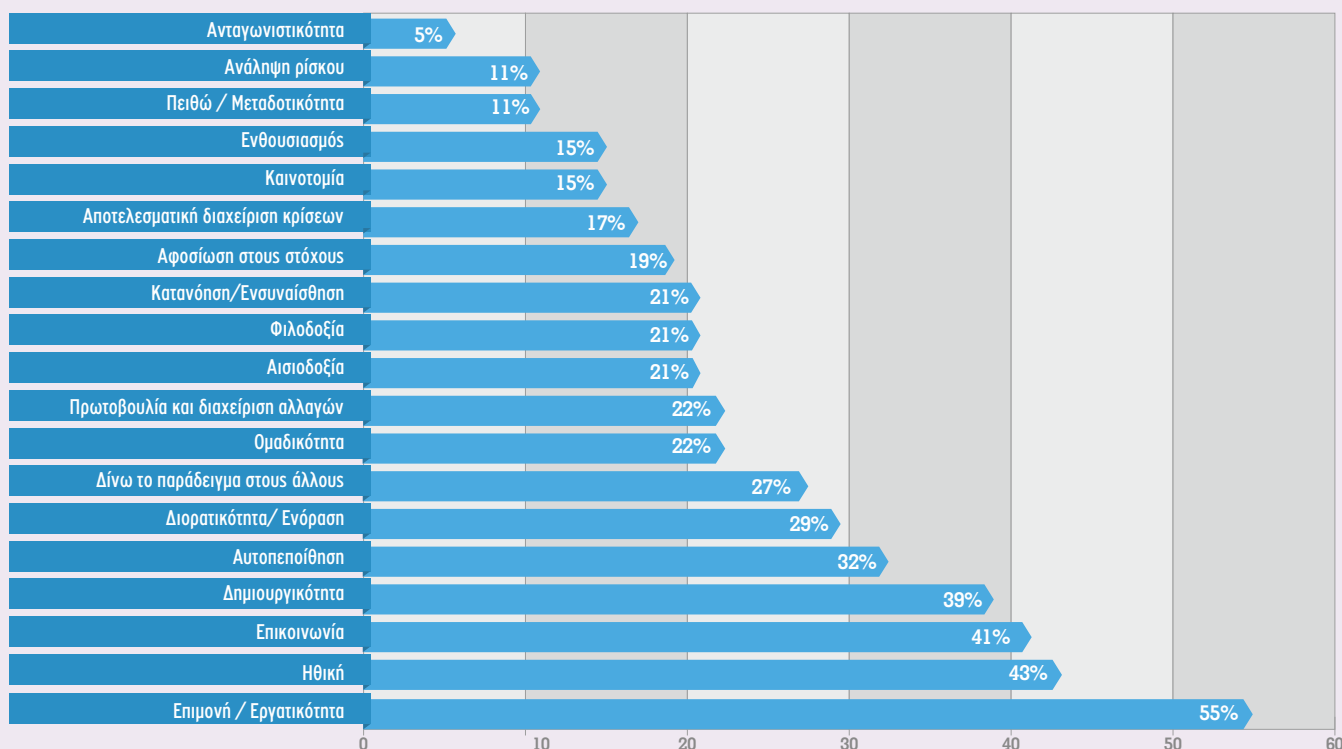
Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η **μητρική/πατρική φιγούρα (46%)** αποτελεί το **σημαντικότερο πρότυπο** για τις γυναίκες ανώτατα στελέχη, ενώ εντύπωση προκαλεί, πως το 17% δηλώνει ότι **κανένα πρόσωπο** δεν διαδράματισε το ρόλο αυτό στην επαγγελματική τους διαδρομή (διάγραμμα 4). Το γεγονός αυτό καταδεικνύει την περιορισμένη εφαρμογή και παρουσία ενός μηχανισμού επαγγελματικής καθοδήγησης και στήριξης (μέντορας, ανώτατο στέλεχος, διευθυντής, κτλ.) στη σύγχρονη ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα.

Οι **ηγετικές ικανότητες** αποτελούν τον κυριότερο **παράγοντα** που συνέβαλε στην **επαγγελματική καταξίωση**

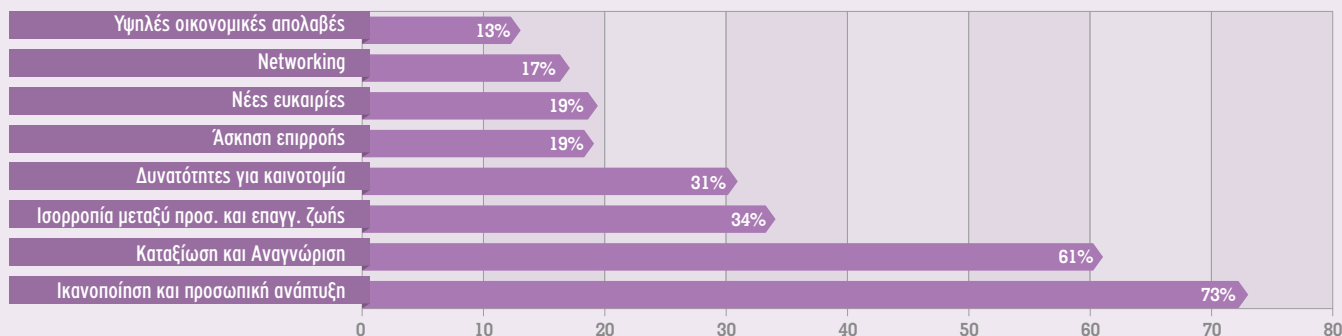
των γυναικών ανώτατων στελεχών σύμφωνα με το 78% του δείγματος (διάγραμμα 5). Υψηλό, επίσης, αριθμό απαντήσεων έλαβαν τόσο η **ισχυρή επιθυμία για επιτυχία και πραγματοποίηση καριέρας** (76%) όσο και η **αξιοποίηση ευκαιριών** (73%), που όπως φαίνεται διαδραμάτισαν καταλυτικό ρόλο στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Δεν εκπλήσσει και το γεγονός ότι πολύ υψηλά ποσοστά έλαβαν το **μορφωτικό επίπεδο** (71%), όπως και η υποστήριξη από το **οικογενειακό περιβάλλον** (66%).

Εντούτοις, ο δρόμος προς την κορυφή της επαγγελματικής ιεραρχίας δεν υπήρξε εύκολος. Περισσότερες από 7 στις 10 γυναίκες (72%) απάντησαν ότι οι **οικογενειακές υποχρεώσεις** τους αποτέλεσαν εμπόδιο στην καριέρα τους (διάγραμμα 6). Επίσης, σε πολλές περιπτώσεις, οι γυναίκες είχαν να αντιμετωπίσουν **προκαταλήψεις λόγω φύλου**, γεγονός που επέδρασε αρνητικά στην επαγγελματική τους ανέλιξη (59%). Είναι προφανές ότι πολλοί εργοδότες πιστεύουν

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 5 από τα παρακάτω)



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. Υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών που θεωρεί ότι η **εταιρική κουλτούρα** αποτέλεσε εμπόδιο στην επαγγελματική τους πορεία (58%), ενώ το 50% δηλώνει πως δεν έτυχε της δέουσας **υποστήριξης από συναδέλφους**. 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 6 στις 10 ερωτηθείσες θεωρούν ότι οι γυναίκες **κατανοούν καλύτερα τους συναδέλφους τους (65%)**. Οι **επικοινωνιακές** τους δεξιότητες (64%) είναι

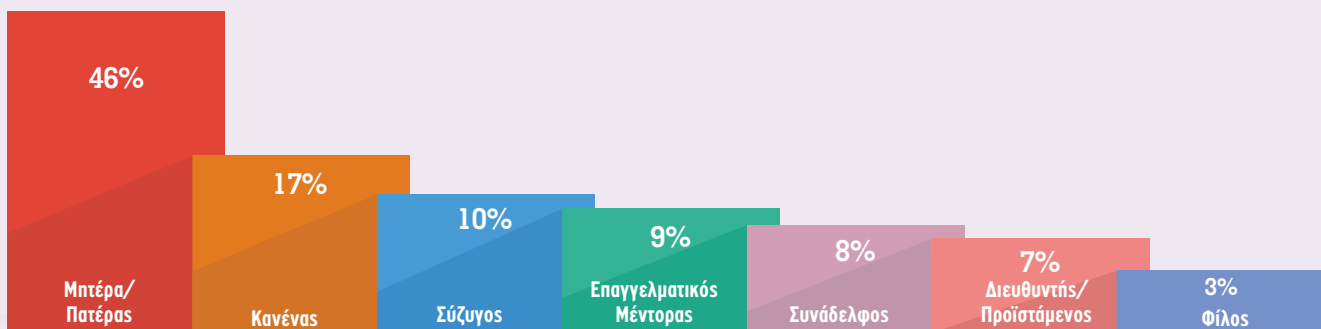
υψηλότερες από τους άνδρες, γεγονός το οποίο σημαίνει ότι είναι και καλές ακροάτριες. Επίσης, το 54% πιστεύει ότι η γυναίκα ανώτατο στέλεχος έχει αυξημένη **διορατικότητα** και το 49% ότι αποτελούν παράδειγμα για τους συναδέλφους τους. Οι γυναίκες-ηγέτες είναι **επίμονες** και **εργατικές**, ενώ διακατέχονται από πνεύμα **δημιουργικότητας** (διάγραμμα 7).

Εντούτοις, η πλειοψηφία των ερωτηθεισών γυναικών θεωρεί ότι οι γυναίκες είναι πιο διστακτικές στην ανάληψη ρίσκου (μόλις 10% δήλωσε ότι υπερτερούν), ενώ φαίνεται ότι είναι λιγότερο φιλόδοξες (13%) και ανταγωνιστικές (20%). Επίσης, φαίνεται να διαθέτουν μειωμένη αυτοπεποίθηση σε σχέση με τους άνδρες (21%).

Τέλος, όσον αφορά τους **φόβους** και τις **ανησυχίες** που απασχολούν την επαγγελματική τους καθημερινότητα, οι

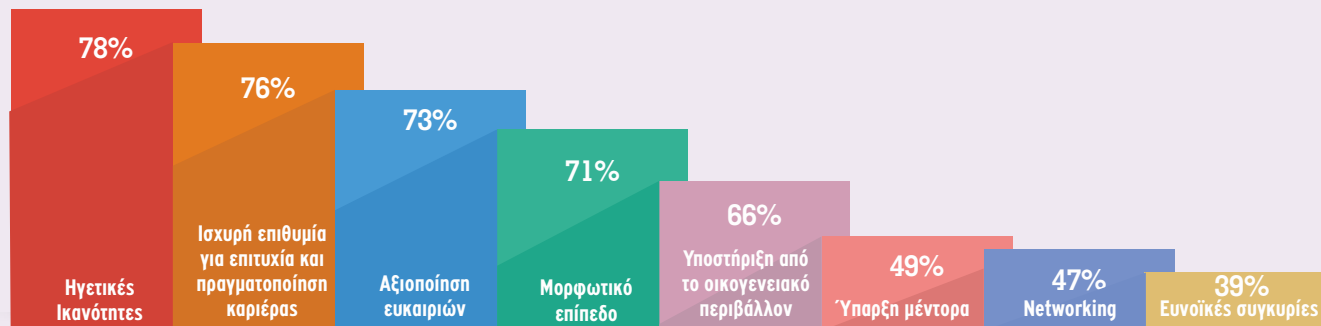
Διάγραμμα 4.

Ποιο από τα παρακάτω αποτέλεσαν πρότυπο στην επαγγελματική σας διαδρομή;



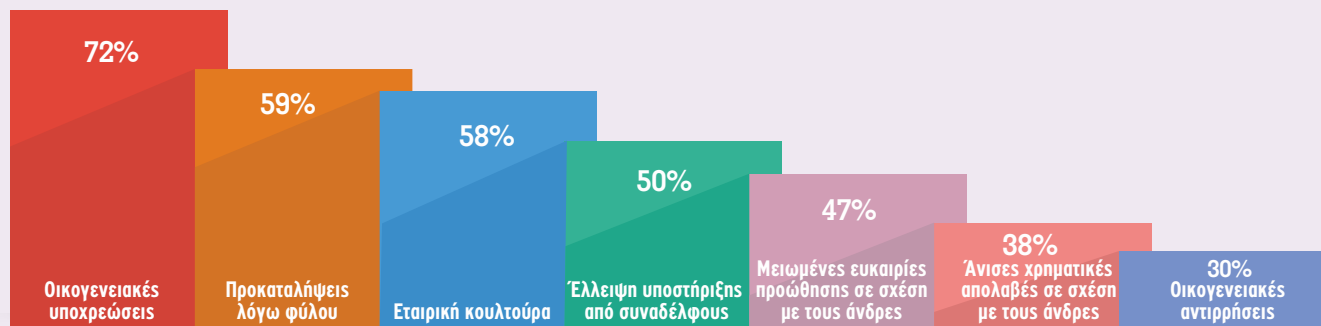
Διάγραμμα 5.

Σε τι βαθμό οι παρακάτω παράγοντες έχουν συμβάλει στην επαγγελματική σας καταξίωση;

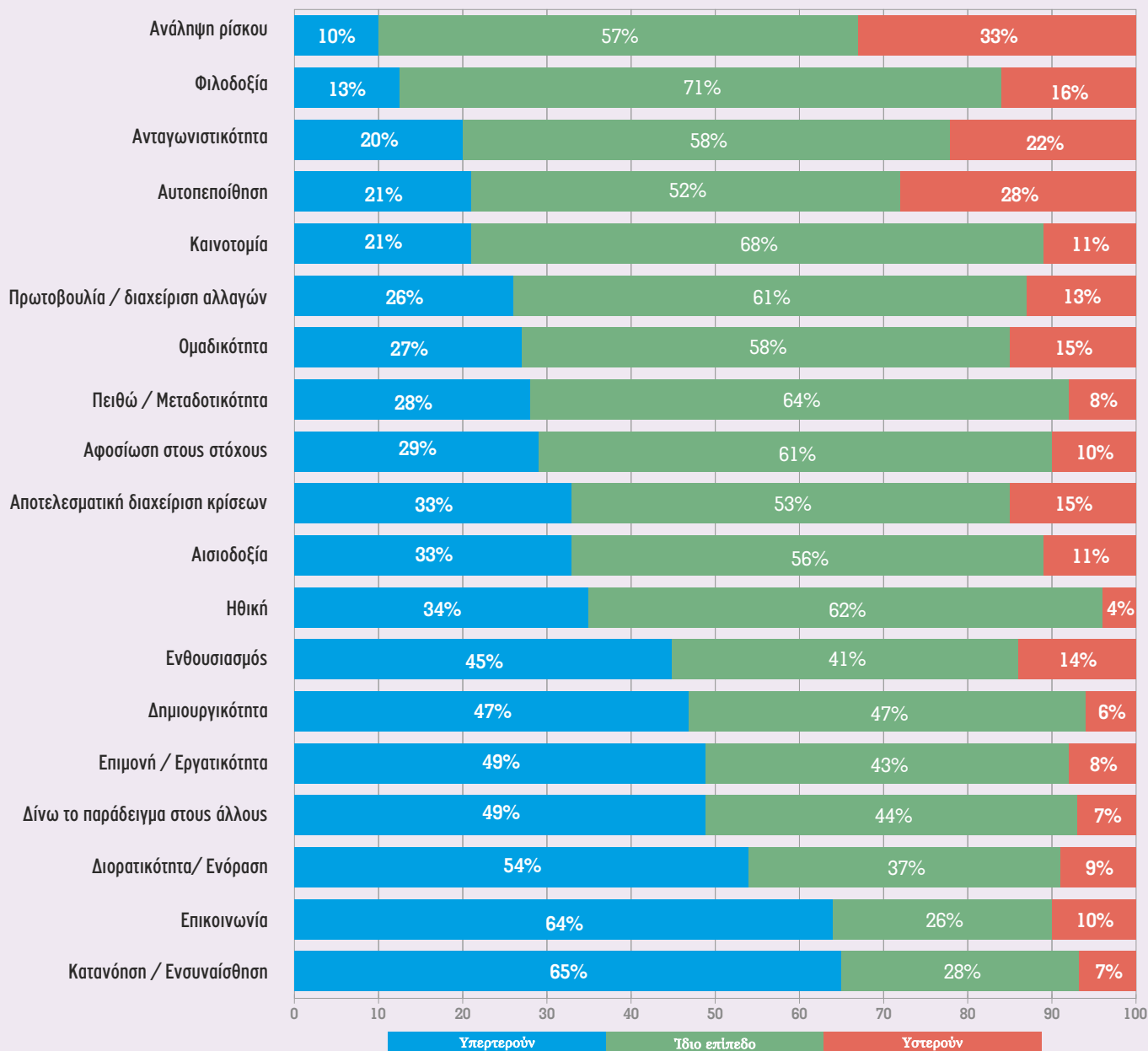


Διάγραμμα 6.

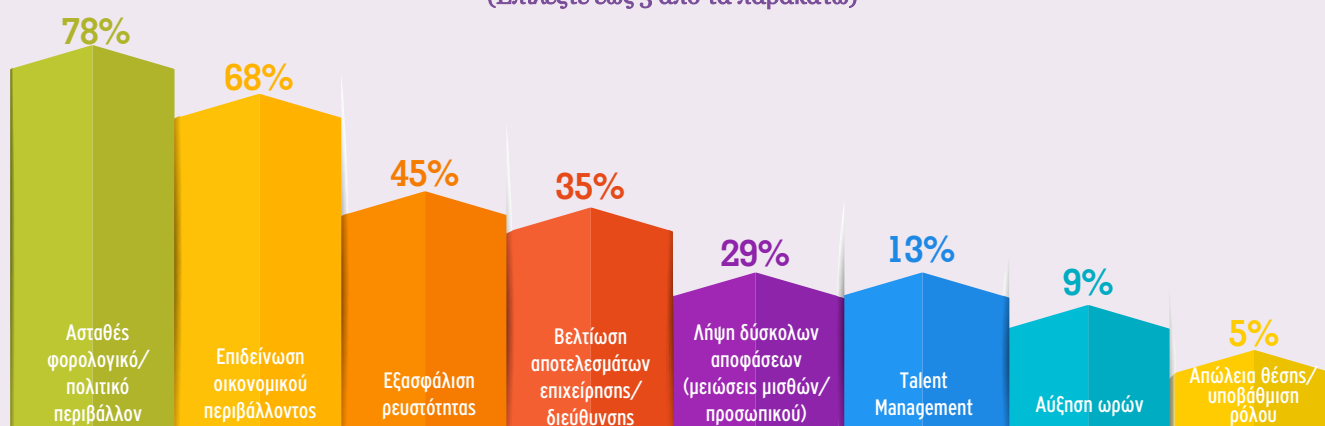
Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίσατε κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας ανέλιξης;



Διάγραμμα 7.
Σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι υπερτερούν ή υστερούν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη έναντι των ανδρών;



Διάγραμμα 8.
Ποιες οι σημαντικότερες ανησυχίες/φόβοι που απασχολούν την επαγγελματική σας καθημερινότητα;
(Επιλέξετε έως 3 από τα παρακάτω)



γυναίκες ανώτατα στελέχη απάντησαν ότι αυτοί σχετίζονται κυρίως με εξωγενείς παράγοντες. Συγκεκριμένα, αφορούν τόσο το **ασταθές φορολογικό/πολιτικό περιβάλλον** (78%) και την **επιδείνωση του οικονομικού περιβάλλοντος** (68%), όσο και την **εξασφάλιση ρευστότητας** (45%). Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι μόλις το 5% των γυναικών του δείγματος ανησυχούν για την απώλεια της θέσης τους ή την υποβάθμιση του ρόλου που κατέχουν (διάγραμμα 8).

Δημογραφικά Στοιχεία

Η πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος ανήκει στην **ηλικιακή** ομάδα 50-59 έτη (34%), ενώ ακολουθούν οι ηλικίες 30 έως 39 με 27% (διάγραμμα 9). Σημαντικό ποσοστό καταλαμβάνει και η ηλικιακή ομάδα 40 έως 49 (25%). Επίσης, το 78% του δείγματος έχει σύζυγο, ενώ το 81% έχουν παιδιά.

Σχετικά με το **επίπεδο εκπαίδευσης**, το 35% των γυναικών του δείγματος έχουν αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ το 48% του δείγματος κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (διάγραμμα 10).

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι το **81%** 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).

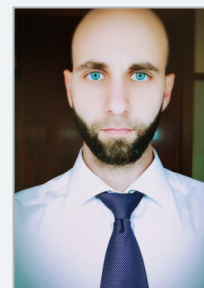
Οι μικτές ετήσιες απολαβές του 82% των γυναικών του δείγματος δεν υπερβαίνουν τις €70.000 (διάγραμμα 11), ενώ μόλις το 4% ανήκει στις υψηλές **μισθολογικές βαθμίδες**



Σταματίνα Παντελαίου
ICAP Group
Director
Economic Research
& Sectorial Studies



Ελένη Δεμερτζή
ICAP Group
Senior Manager
Economic Research
& Sectorial Studies

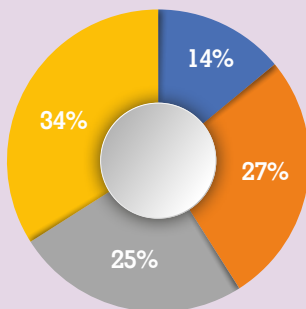


Μάρκος Κοντοές
ICAP Group
Senior Consultant
Economic Research
& Sectorial Studies

(άνω των €150.000).

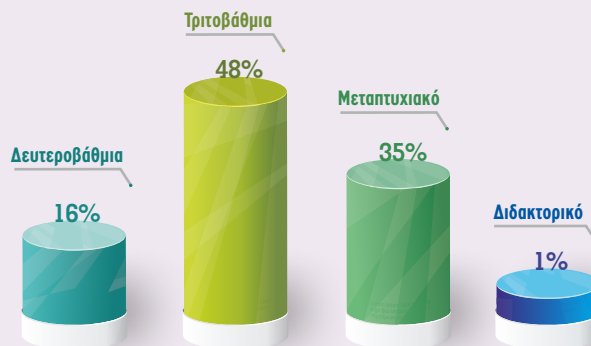
Περαιτέρω, με βάση το **προσωπικό** των εταιρειών και σύμφωνα με τα πρότυπα που ακολουθούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, παρατηρείται ότι η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων που διευθύνονται ή/και ελέγχονται από γυναίκες είναι μικρού και μεσαίου μεγέθους (Micro, Small, Medium). Ειδικότερα, το 97% των εταιρειών του δείγματος απασχολούν λιγότερα από 250 άτομα (διάγραμμα 12). Οι μικρού μεγέθους επιχειρήσεις (με προσωπικό μεταξύ 10-49 ατόμων) αποτελούν το 57% των εταιρειών, ενώ οι μεσαίου μεγέθους (με προσωπικό μεταξύ 50-249 ατόμων) το 26%.

Διάγραμμα 9.
Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;

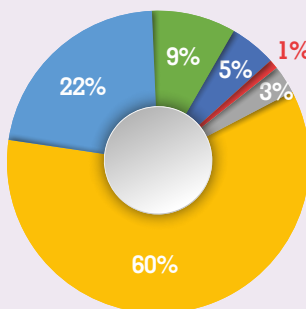


40-49 ετών 50-59 ετών 30-39 ετών > 60 ετών

Διάγραμμα 10.
Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;

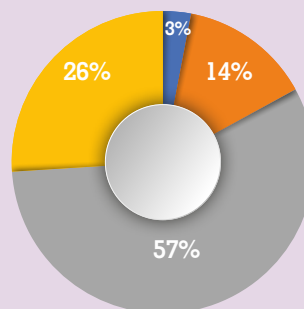


Διάγραμμα 11.
Σε ποια μισθολογική βαθμίδα (μικτές ετήσιες απολαβές σε €) ανήκετε;



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

Διάγραμμα 12.
Ποιος είναι ο αριθμός του απασχολούμενου προσωπικού της εταιρείας σας;



1-9 10-49 50-249 >250