

## Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα δειγματοληπτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε για τρίτη συνεχή χρονιά από τη Διεύθυνση Οικονομικών – Κλαδικών Μελετών της ICAP Group για τη «**Γυναικεία Επιχειρηματικότητα**», με εστίαση στη *Γυναίκα-Ανώτατο Στέλεχος* και στη *Γυναίκα Επιχειρηματία*.

**Σκοπός της έρευνας** είναι:

- Η παρουσίαση των βασικών χαρακτηριστικών (μέσο προφίλ) των γυναικών επιχειρηματιών/ανώτατων στελεχών στην Ελλάδα.
- Η σκιαγράφηση των κινήτρων που οδήγησε τις γυναίκες να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα και την καριέρα σε ανώτατο επίπεδο, καθώς και των προβλημάτων και εμποδίων που αντιμετωπίζουν στην επαγγελματική τους ενασχόληση στην Ελλάδα.

- Ο εντοπισμός των σημαντικών διαφορών και συσχετίσεων που προκύπτουν ανάλογα με τα διάφορα χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών/ανώτατων στελεχών (π.χ. ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, σχέση με την εταιρεία, βαθμός ικανοποίησης από την επαγγελματική τους εξέλιξη, ώρες απασχόλησης/εβδομάδα, κλπ).
- Η εκτίμηση για το βαθμό ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και της σταδιοδρομίας των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές/διευθυντικές θέσεις στην Ελλάδα.
- Η ανάλυση των βασικών προτεραιοτήτων των εταιρειών που διευθύνονται από γυναίκες κατά την επόμενη τριετία, δεδομένης και της παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης.

### Ταυτότητα της Έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη από τη Διεύθυνση Οικονομικών – Κλαδικών Μελετών της ICAP Group.

**Χρόνος διεξαγωγής:** 30 Οκτωβρίου-21 Νοεμβρίου 2014

**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 που είναι επικεφαλής των εταιρειών του δείγματος. Έγινε καταγραφή, κωδικοποίηση των δεδομένων και μετατροπή τους σε επεξεργάσιμη μορφή.

**Πληθυσμός της έρευνας:** Το ερωτηματολόγιο απεστάλη στις **880 μεγαλύτερες εταιρείες που διευθύνονται από γυναίκες** (βάσει κύκλου εργασιών 2012-2013), μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται οι κορυφαίες 500 που αναφέρονται στην παρούσα έκδοση.

**Δείγμα:** **134 επιχειρήσεις** (15,2% του πληθυσμού της έρευνας), από διάφορους κλάδους της ελληνικής οικονομίας (βιομηχανία, εμπόριο, υπηρεσίες), που δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη την ελληνική επικράτεια.

**Ανάλυση:** Η επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων έγινε με εξειδικευμένες στατιστικές τεχνικές (περιγραφική στατιστική, ανάλυση διακύμανσης, κ.ά.) και χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS. Η εξαγωγή και ερμηνεία των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε με τη μορφή πινάκων και διαγραμμάτων (με τη χρήση του Microsoft Excel).

## Σύνθεση Δείγματος Έρευνας

Η σχετική πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος που συμμετείχαν στην έρευνα (134 επιχειρήσεις) δραστηριοποιείται στον κλάδο του Εμπορίου, με ποσοστό 38,8%. Ακολουθούν οι Υπηρεσίες-Λοιποί Κλάδοι με 35,6% και η Βιομηχανία με 25,6% (διάγραμμα 1).

Οι περισσότερες εταιρείες του δείγματος (58,9%) σημείωσαν κύκλο εργασιών μικρότερο των €10 εκ. το 2013, ενώ σε ένα αξιόλογο ποσοστό επιχειρήσεων (26,1%) οι πωλήσεις κυμάνθηκαν μεταξύ €10 εκ.- €50 εκ. Πωλήσεις άνω των €50 εκ. εμφάνισε το 13% των εταιρειών.

Περαιτέρω, με βάση το προσωπικό τους και σύμφωνα με τα πρότυπα που ακολουθούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων οι οποίες διευθύνονται ή/και ελέγχονται από γυναίκες είναι μικρού μεγέθους

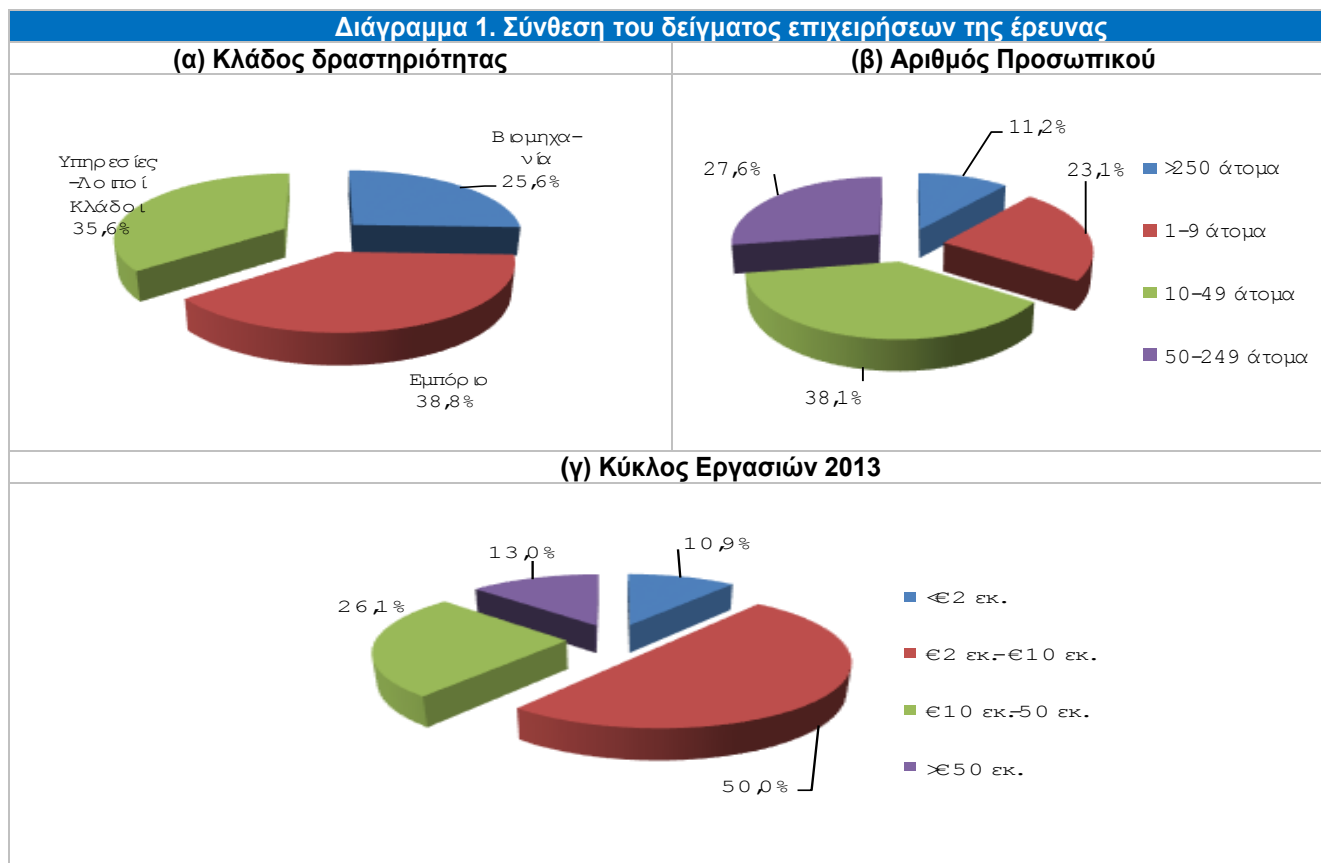
(Small και Micro). Ειδικότερα, το 61,2% των εταιρειών του δείγματος απασχολούν λιγότερα από 50 άτομα. Ως μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (με προσωπικό μεταξύ 50-249 ατόμων) χαρακτηρίζεται το 26,6% των εταιρειών, ενώ μεγάλου μεγέθους (με προσωπικό >250 ατόμων) το 11,2%.

## Προφίλ των Γυναικών Επιχειρηματιών/Ανώτατων Στελεχών

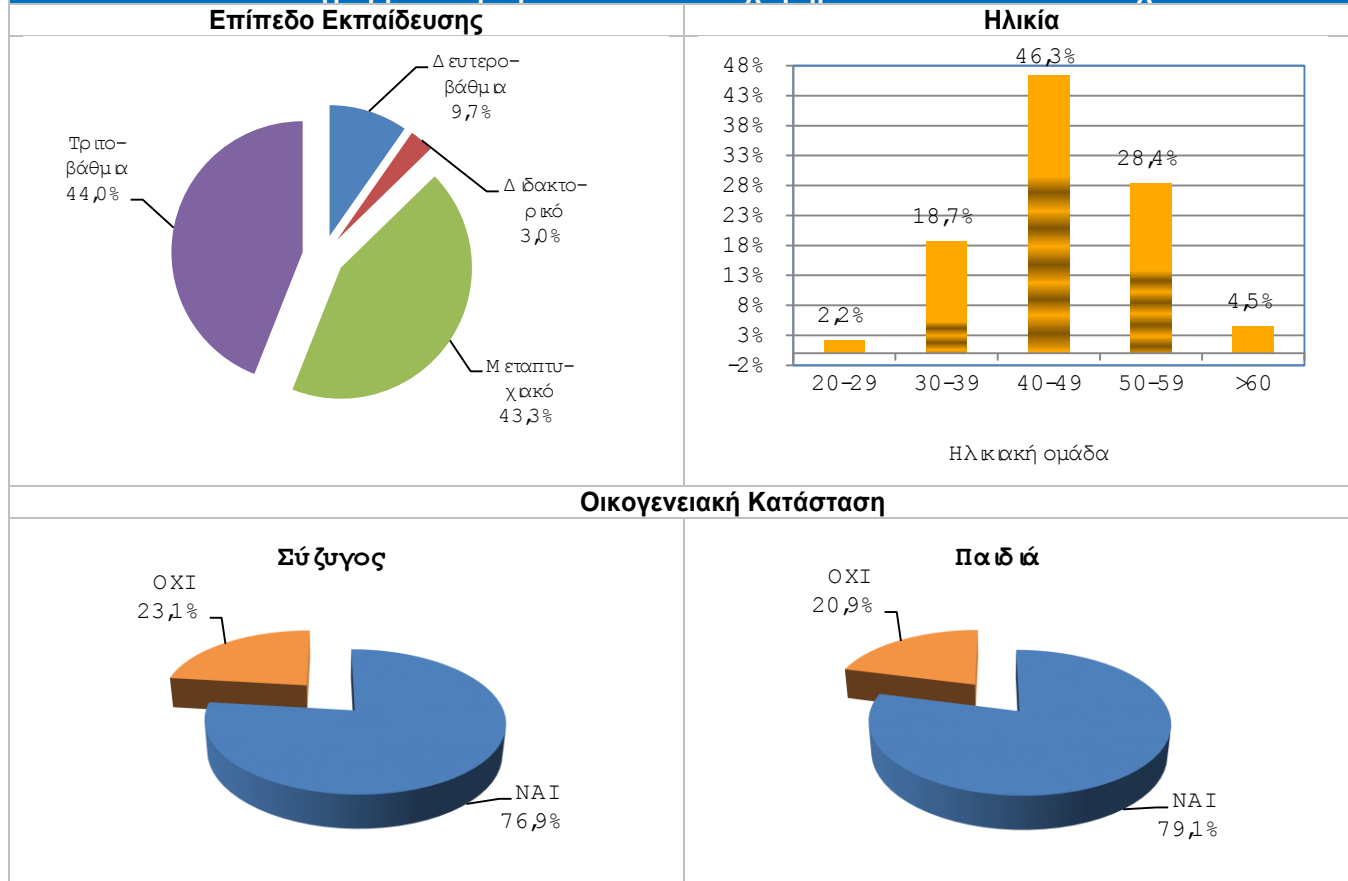
Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμένα χαρακτηριστικά που απεικονίζουν το προφίλ της γυναίκας επιχειρηματία/ανώτατο στέλεχος.

Σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (44,0%) έχει αποκτήσει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το 43,3% του δείγματος κατέχει και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (διάγραμμα 2). Αξιοσημείωτο είναι ότι, το 3% των γυναικών του δείγματος κατατάσσεται στην ανώτερη βαθμίδα εκπαίδευσης (διδακτορικό δίπλωμα).

Διάγραμμα 1. Σύνθεση του δείγματος επιχειρήσεων της έρευνας



## Διάγραμμα 2. Προφίλ Γυναικών Επιχειρηματιών/Ανώτατων Στελεχών



Η σχετική πλειοψηφία των γυναικών επιχειρηματιών/ανώτατων στελεχών (**46,3%**) βρίσκεται στην **ηλικιακή ομάδα** των «40-49 ετών», και ακολουθεί με διαφορά η ηλικιακή ομάδα των «50-59 ετών», στην οποία κατατάσσεται το 28,4% των ερωτηθεισών. Παρατηρείται ότι, σχεδόν 8 στις 10 γυναίκες επιχειρηματίες/ανώτατα στελέχη έχουν ηλικία μεγαλύτερη των 40 ετών.

Σχετικά με την **οικογενειακή τους κατάσταση**, το 77% των ερωτηθεισών γυναικών έχουν σύζυγο, ενώ το 79% έχουν και παιδιά.

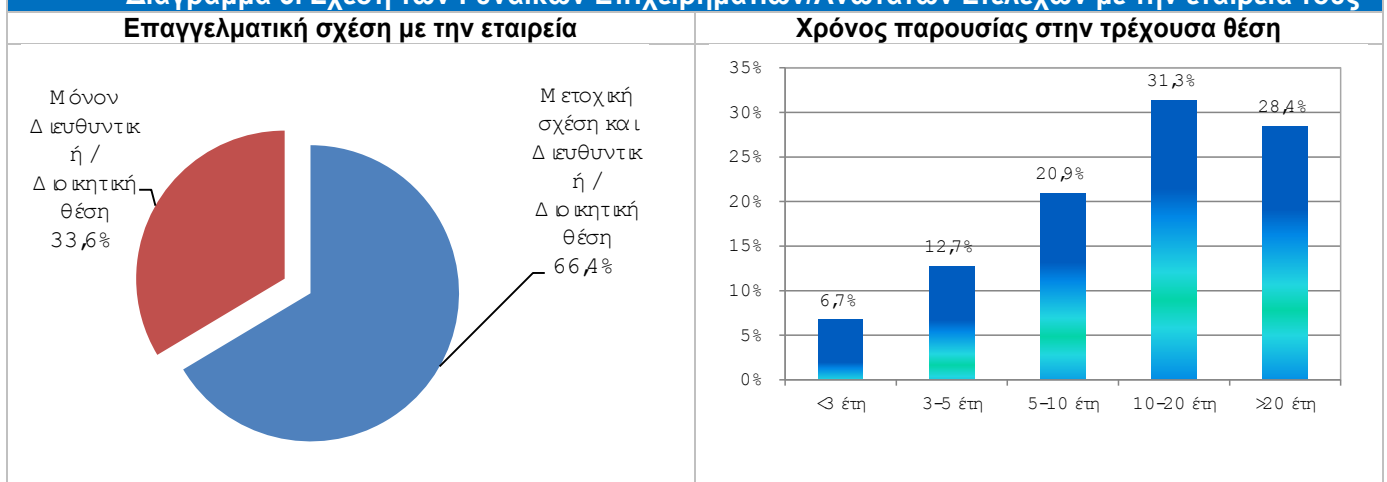
## Επαγγελματική Σχέση με την Εταιρεία και Διάρκεια Απασχόλησης

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον συμπέρασμα αποτελεί το γεγονός ότι το **66,4%** 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). Άλλωστε, στις σύγχρονες επιχειρήσεις οι αμοιβές των διευθυντικών στελεχών, εκτός από το μισθό, το πριμ ετήσιας απόδοσης (bonus), κλπ., περιλαμβάνουν και παροχές σε μετοχές της εταιρείας. Το συγκεκριμένο σύστημα αποδοχών (π.χ. δωρεάν μετοχές) παρέχει επιπλέον κίνητρα στα διευθυντικά στελέχη να λαμβάνουν τις αποφάσεις εκείνες που συνάδουν στο μέγιστο

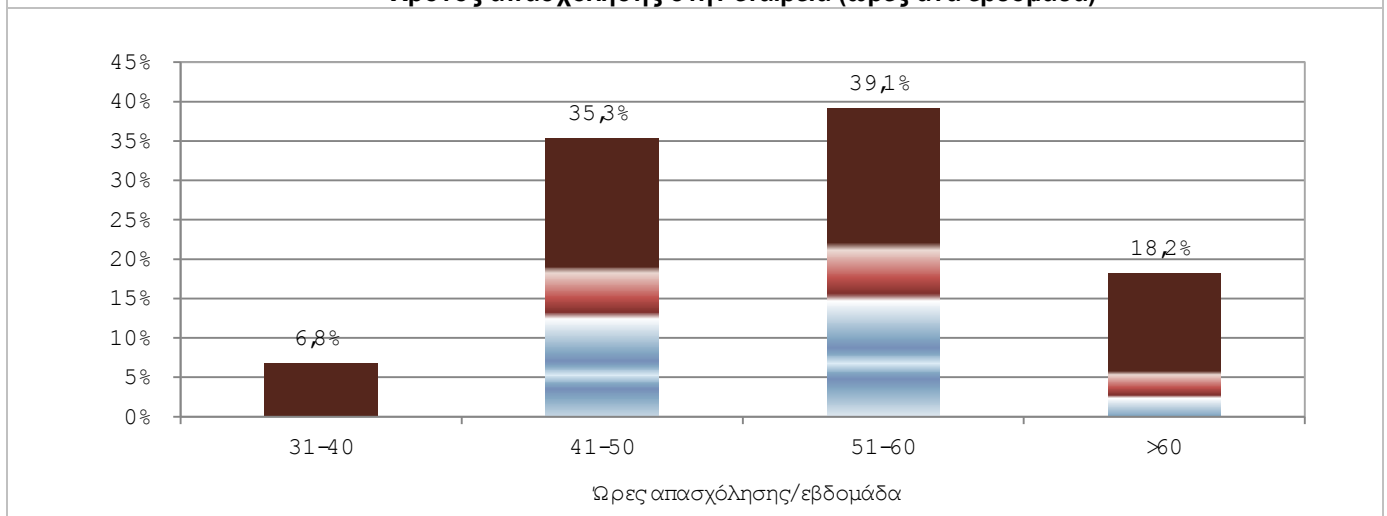
βαθμό με τα συμφέροντα των κυρίων μετόχων. Από την άλλη πλευρά, στο 33,6% των ερωτηθεισών η επαγγελματική σχέση με την εταιρεία περιορίζεται μόνο στη διευθυντική/διοικητική θέση που κατέχουν (διάγραμμα 3).

Όσον αφορά στο **χρόνο παρουσίας** των γυναικών επιχειρηματιών/ανωτάτων στελεχών **στην τρέχουσα θέση τους**, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (**31,3%**) βρίσκεται στη συγκεκριμένη θέση από **10 έως 20 έτη**, ενώ το 28,4% κατέχει την εν λόγω θέση πάνω από 20 χρόνια. Αντίθετα, λιγότερα από δέκα έτη δήλωσε το 40,3% των γυναικών επιχειρηματιών/ανωτάτων στελεχών.

**Διάγραμμα 3. Σχέση των Γυναικών Επιχειρηματιών/Ανωτάτων Στελεχών με την εταιρεία τους**



**Χρόνος απασχόλησης στην εταιρεία (ώρες ανά εβδομάδα)**



Το συντριπτικά μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών (**93,2%**) απασχολούνται στην εταιρεία τους περισσότερο από 40 ώρες την εβδομάδα, ξεπερνώντας δηλαδή το συμβατικό ημερήσιο «8ωρο». Μάλιστα, σε ποσοστό μεγαλύτερο από το ήμισυ του δείγματος (57,9%) εργάζονται περισσότερο από 50 ώρες/εβδομάδα. Τα παραπάνω αντικατοπτρίζουν τις αυξημένες αρμοδιότητες και υποχρεώσεις της σύγχρονης γυναίκας επιχειρηματία/ανώτατο στέλεχος, γεγονός που κατ' επέκταση επηρεάζει και το χρόνο που αφιερώνουν για τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

### Βαθμός Ικανοποίησης για την Επαγγελματική Εξέλιξη και Φιλοδοξίες για το Μέλλον

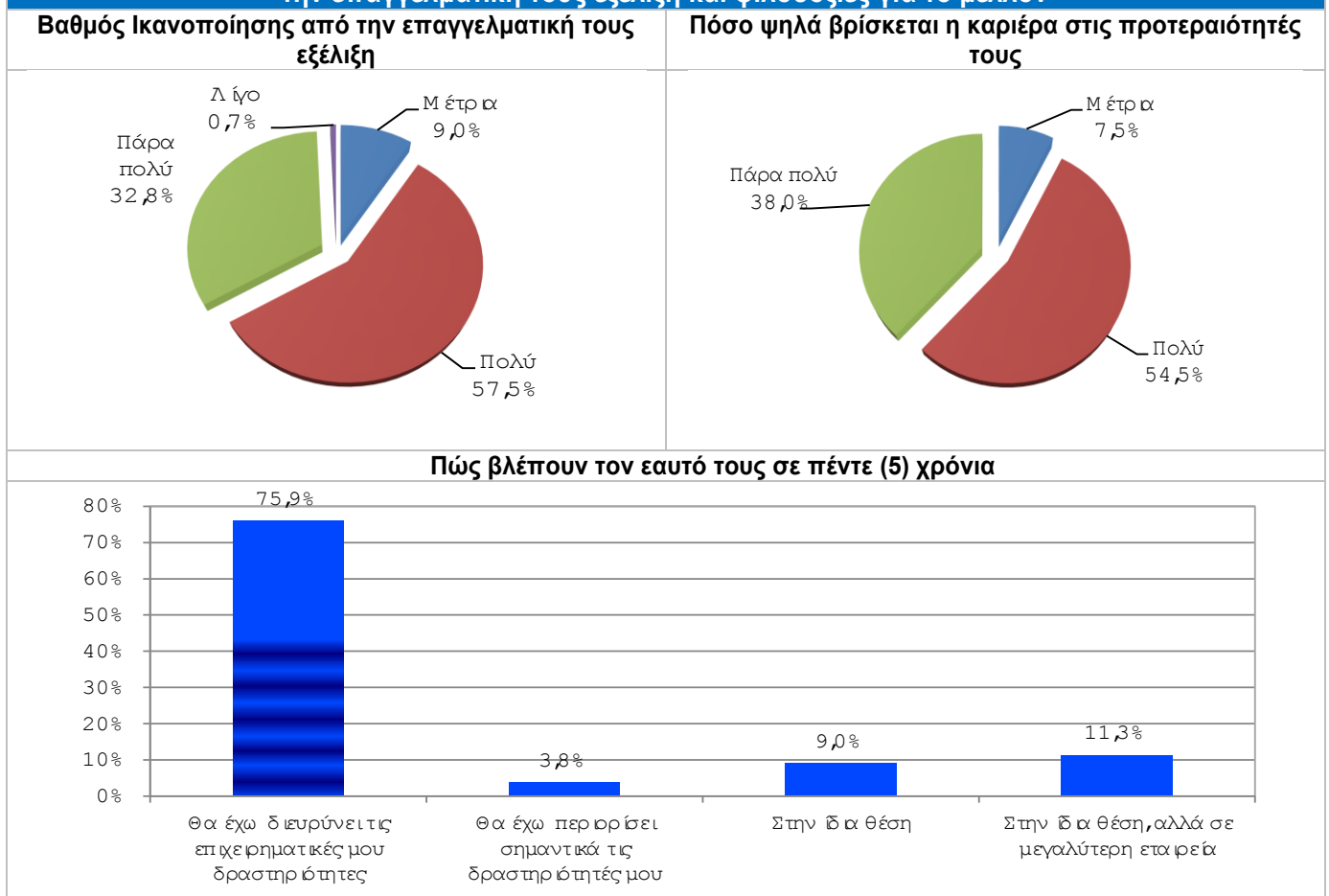
Σε ερώτηση για το βαθμό ικανοποίησης από την επαγγελματική τους

εξέλιξη, το **90,3%** των γυναικών του δείγματος δήλωσε ότι είναι «πολύ» ή «πάρα πολύ» ικανοποιημένες, ενώ μόνο το 9% «μέτρια» ικανοποιημένες (διάγραμμα 4).

Παρόμοια ήταν τα ποσοστά και στο ερώτημα που αφορούσε στο πόσο ψηλά βρίσκεται η **καριέρα στις προτεραιότητές τους**, καθώς το **92,5%** του δείγματος ιεράρχησε την καριέρα σε «πολύ» ή «πάρα πολύ» υψηλή κλίμακα σημαντικότητας.

Σχετικά με το **πώς βλέπουν τον εαυτό τους σε πέντε (5) χρόνια**, οι περισσότερες γυναίκες (**75,9%**) φάνηκαν αρκετά αισιόδοξες, δηλώνοντας ότι θα έχουν διευρύνει τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες, ενώ το 1/5 περίπου του συνόλου εκτίμησαν ότι θα παραμείνουν στην ίδια θέση (στην ίδια ή σε μεγαλύτερη εταιρεία).

**Διάγραμμα 4. Βαθμός ικανοποίησης των γυναικών επιχειρηματιών/ανώτατων στελεχών για την επαγγελματική τους εξέλιξη και φιλοδοξίες για το μέλλον**



## Κίνητρα για την Ενασχόληση με την Επιχειρηματικότητα ή/και την Καριέρα σε Ανώτατο Επίπεδο

Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμένα από τα κυριότερα κίνητρα που οδήγησαν τις γυναίκες να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα ή/και με τη σταδιοδρομία σε ανώτατο επίπεδο (πίνακας 7).

Ως σημαντικότερα κίνητρα, οι γυναίκες ανέφεραν τη «**δική τους ικανοποίηση και ανάπτυξη**» (το 92,5% του δείγματος το αξιολόγησε ως «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό κίνητρο) και την επιθυμία τους «**να αξιοποιήσουν τις εμπειρίες τους**» (83,1%). Ακολούθησε το κίνητρο της «**να έχω τη δυνατότητα να λαμβάνω αποφάσεις / να καινοτομώ**» (78,9%). Στον αντίποδα, η ενδεχόμενη απόκτηση κοινωνικής καταξίωσης/ αναγνώρισης δεν αποτελεί αξιόλογο κίνητρο για τις περισσότερες γυναίκες του δείγματος.

## Κυριότερα Προβλήματα Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

Η «**οικονομική ύφεση**» (η οποία αξιολογήθηκε από το 88,6% των γυναικών της έρευνας ως «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό πρόβλημα), «**το περίπλοκο φορολογικό σύστημα**» (με αντίστοιχο ποσοστό 82,7%) και «**υπερβολική γραφειοκρατία / κανονισμοί**» (82,2%) αποτελούν τα κυριότερα προβλήματα επιχειρηματικότητας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες / διευθυντικά στελέχη στην Ελλάδα (πίνακας 8).

Από την άλλη πλευρά, «**η οικογενειοκρατία και οι παραδοσιακές αντιλήψεις διοίκησης**» και οι «**περιορισμοί στις συνδιαλλαγές με το εξωτερικό**» δεν αξιολογήθηκαν ως ιδιαίτερα σημαντικά προβλήματα επιχειρηματικότητας από την πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος.

**Πίνακας 7. Κίνητρα για την ενασχόληση με την επιχειρηματικότητα ή/και για τη σταδιοδρομία (καριέρα) σε ανώτατο επίπεδο**

Κίνητρα	Βαθμός Σημαντικότητας				
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Για τη δική μου ικανοποίηση και ανάπτυξη	0,0%	2,3%	5,2%	38,8%	53,7%
Να συνεχίσω / επεκτείνω την οικογενειακή επιχείρηση	40,2%	2,5%	4,1%	10,7%	42,5%
Να έχω τη δυνατότητα να λαμβάνω αποφάσεις / να καινοτομώ	0,7%	2,3%	18,1%	43,2%	35,7%
Να μπορέσω να αξιοποιήσω τις εμπειρίες μου	0,8%	3,1%	13,0%	52,6%	30,5%
Να αυξήσω το εισόδημά μου	2,3%	2,3%	18,0%	54,1%	23,3%
Να διευθύνω άλλα άτομα με επιτυχία	3,0%	9,9%	35,9%	37,4%	13,8%
Να αποκτήσω κοινωνική καταξίωση / αναγνώριση	6,7%	11,3%	39,8%	37,6%	4,6%

**Πίνακας 8. Προβλήματα επιχειρηματικότητας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες/διευθυντικά στελέχη στην Ελλάδα**

Προβλήματα	Βαθμός Σημαντικότητας				
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Μη ικανοποιητική υποστήριξη από το κράτος	5,3%	4,5%	10,5%	27,1%	52,6%
Περίπλοκο φορολογικό σύστημα	0,0%	2,3%	15,0%	32,3%	50,4%
Υπερβολική γραφειοκρατία / κανονισμοί	0,7%	3,7%	13,4%	32,2%	50,0%
Ασάφεια στις κυβερνητικές πολιτικές που αφορούν στις επιχειρήσεις	0,7%	3,7%	18,7%	28,4%	48,5%
Οικονομική ύφεση	0,0%	0,8%	10,6%	42,4%	46,2%
Καθυστερήσεις πληρωμών – Επισφάλειες	1,5%	8,3%	24,1%	31,8%	34,3%
Έντονος ανταγωνισμός	0,0%	0,8%	26,3%	42,9%	30,0%
Δυσκολία πρόσβασης στη χρηματοδότηση	11,4%	6,1%	34,0%	28,8%	19,7%
Περιορισμοί στις συνδιαλλαγές με το εξωτερικό (όπως μείωση πιστώσεων κλπ.)	15,3%	13,8%	23,0%	30,9%	17,0%
Οικογενειοκρατία – Παραδοσιακές αντιλήψεις Διοίκησης	29,7%	18,4%	34,4%	12,9%	4,6%

## Ανασταλτικοί Παράγοντες στην Επαγγελματική Ενασχόληση των Γυναικών Επιχειρηματιών/Ανώτατων Στελεχών

Σε ερώτηση που αφορά στο βαθμό στον οποίο ορισμένοι παράγοντες **δρουν ανασταλτικά** κατά τη διάρκεια της **επαγγελματικής ενασχόλησης** των **γυναικών επιχειρηματιών/ανωτάτων στελεχών**, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει σημαντική διασπορά στις απαντήσεις των ερωτηθεισών μεταξύ των διαφόρων επιπέδων της κλίμακας

«ο περιορισμένος χρόνος για την οικογένεια» (αντίστοιχο ποσοστό 57,3%) και ο «υπερβολικός χρόνος εργασίας / ευθύνες» (49,6%).

Ενδιαφέρον εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι **«τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις για το ρόλο και τις ικανότητες της γυναίκας»** φαίνεται ότι μάλλον έχουν εξαλειφθεί στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον. Είναι χαρακτηριστικό ότι ποσοστό **άνω του 76%** των γυναικών του δείγματος δήλωσε ότι δεν

**Πίνακας 9. Παράγοντες που δρουν ανασταλτικά στην επαγγελματική ενασχόληση των γυναικών επιχειρηματιών/ανωτάτων στελεχών**

Ανασταλτικοί Παράγοντες	Βαθμός Σημαντικότητας				
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Δημιουργία άγχους και στρες	2,3%	7,6%	26,5%	39,4%	24,2%
Υπερβολικός χρόνος εργασίας / ευθύνες	9,2%	9,1%	32,1%	31,3%	18,3%
Περιορισμένος χρόνος για την οικογένεια	5,3%	7,6%	29,8%	39,7%	17,6%
Φόβος για το ρίσκο ή την αποτυχία	11,5%	14,6%	40,0%	26,2%	7,7%
Στερεότυπα και προκαταλήψεις για το ρόλο και τις ικανότητες της γυναίκας	31,6%	21,8%	22,6%	16,5%	7,5%
Μη εφαρμογή των εκπαιδευτικών σας γνώσεων και δεξιοτήτων	36,5%	30,2%	23,2%	8,5%	1,6%

σημαντικότητας (πίνακας 9).

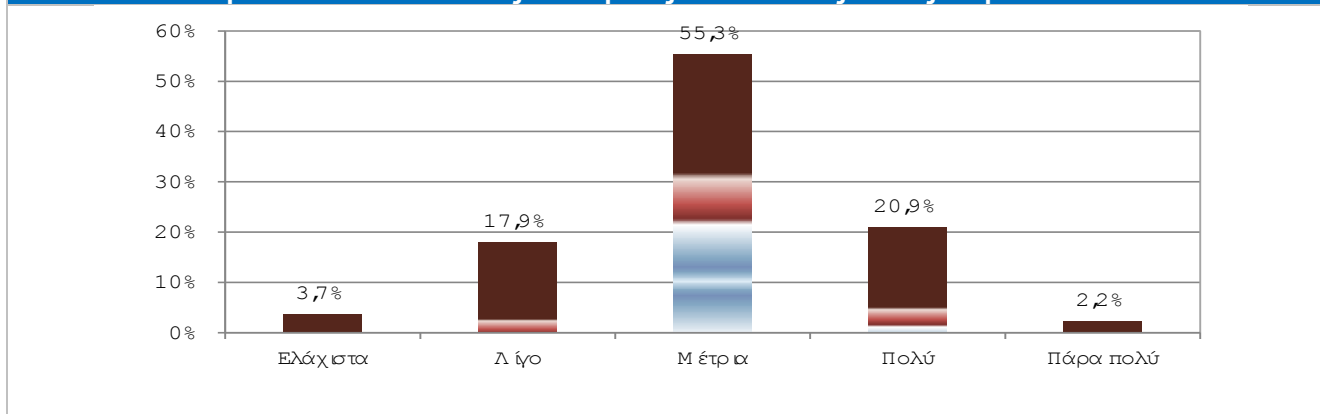
Ειδικότερα, **«η δημιουργία άγχους και στρες»** ήταν ο μόνος παράγοντας που αξιολογήθηκε από την πλειοψηφία των γυναικών (**63,6%**) ως «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό εμπόδιο που καλούνται να υπερκεράσουν, προκειμένου να ασκήσουν απρόσκοπτα τις καθημερινές δραστηριότητές τους. Ακολούθησαν με χαμηλότερα ποσοστά

θεωρεί «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό εμπόδιο τις συγκεκριμένες αντιλήψεις.

## Βαθμός Ανάπτυξης Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

Σε ερώτηση για το τι πιστεύουν σχετικά με το **βαθμό ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και της σταδιοδρομίας των γυναικών σε ανώτατες διοικητι-**

**Διάγραμμα 5. Βαθμός ανάπτυξης γυναικείας επιχειρηματικότητας και σταδιοδρομίας γυναικών σε ανώτατες διοικητικές/διευθυντικές θέσεις στην Ελλάδα**



**κές/διευθυντικές θέσεις** κατά μέσο όρο στο σύνολο των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, η πλειοψηφία των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα (55,3%) θεωρεί ότι ο συγκεκριμένος βαθμός κυμαίνεται σε **μέτρια επίπεδα**. Μάλιστα, λίγο περισσότερες από το 1/5 του συνόλου (21,6%) δηλώνουν ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα/καριέρα σε ανώτατο επίπεδο έχει αναπτυχθεί λίγο ή και ελάχιστα. Από την άλλη πλευρά, το 23,1% του δείγματος θεωρεί ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει αναπτυχθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό.

Από τα παραπάνω επιβεβαιώνεται ότι σαφώς υπάρχουν ακόμη σημαντικά περιθώρια διεύρυνσης και ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, προκειμένου να «ανταγωνισθεί» τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών επιχειρηματιών.

### **Σύγκριση και Συσχετίσεις μεταξύ των χαρακτηριστικών των Γυναικών Επιχειρηματιών/Ανώτατων Στελεχών**

Στην παρούσα ενότητα παρατίθενται οι κυριότερες διαφορές που εντοπίστηκαν στις απαντήσεις που δόθηκαν από τις γυναίκες επιχειρηματίες/ανώτατα στελέχη του δείγματος, ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους (π.χ. επίπεδο εκπαίδευσης, σχέση με την εταιρεία, βαθμός ικανοποίησης από την επαγγελματική εξέλιξη, ώρες απασχόλησης, κλπ.)

Μέσω της ανάλυσης της μεταβλητότητας (διακύμανσης) που υπάρχει στο σύνολο των δεδομένων, στόχος είναι να σκιαγραφηθούν οι σημαντικότερες διαφορές που παρατηρούνται ανάλογα με την «πηγή προέλευσης» των απαντήσεων, δηλαδή

ανάλογα με τα διάφορα επίπεδα κατηγοριοποίησης των χαρακτηριστικών των γυναικών (μεταβλητές).

Με βάση τη σχετική στατιστική ανάλυση που πραγματοποιήθηκε προέκυψαν τα εξής ευρήματα:

- ✓ Ο **βαθμός ικανοποίησης των γυναικών από την επαγγελματική τους εξέλιξη σχετίζεται με το πόσο ψηλά στις προτεραιότητές τους θέτουν την καριέρα τους**. Συγκεκριμένα, περισσότερες από εννέα στις δέκα γυναίκες (94,2%) που απάντησαν ότι η καριέρα τους βρίσκεται «πάρα πολύ» ψηλά στις προτεραιότητές τους δηλώνουν «πολύ» ή «πάρα πολύ» ικανοποιημένες από την επαγγελματική τους εξέλιξη. Αντίθετα, το ποσοστό των «πολύ» ή «πάρα πολύ» ικανοποιημένων γυναικών κυμαίνεται σε χαμηλότερα επίπεδα (60,0%), εφόσον εξεταστούν

**Πίνακας 10. Συσχέτιση μεταξύ του πόσο ψηλά θέτουν την καριέρα τους και του βαθμού ικανοποίησης από την επαγγελματική τους εξέλιξη**

Πόσο ψηλά στις προτεραιότητές σας είναι η καριέρα σας;	Πόσο ικανοποιημένες είστε με την επαγγελματική σας εξέλιξη;				
	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Σύνολο
Μέτρια	-	40,0%	50,0%	10,0%	100%
Πολύ	1,4%	6,8%	65,8%	26,0%	100%
Πάρα Πολύ	-	5,9%	47,1%	47,1%	100%

εκείνες που δήλωσαν ότι η καριέρα τους βρίσκεται σε «μέτριο» βαθμό προτεραιότητας (Πίνακας 10).

- ✓ Όσο υψηλότερα θέτουν την καριέρα στις προτεραιότητές τους, τόσο σκληρότερα εργάζονται. Συγκεκριμένα, το 70,6% των γυναικών που απάντησαν ότι η καριέρα τους έχει «πάρα πολύ» υψηλή θέση στις προτεραιότητές τους, εργάζεται



περισσότερο από 51 ώρες την εβδομάδα (δηλαδή πάνω από 10 ώρες σε ημερήσια

**Πίνακας 11. Συσχέτιση μεταξύ του πόσο ψηλά θέτουν την καριέρα τους και του πόσο σκληρά εργάζονται**

Πόσο ψηλά στις προτεραιότητές σας είναι η καριέρα σας;	Πόσες ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο απασχολείστε στην εταιρεία;				Σύνολο <sup>ο</sup>
	31-40	41-50	51-60	>60	
Μέτρια	10,0%	50,0%	10,0%	30,0%	100%
Πολύ	9,7%	38,9%	38,9%	12,5%	100%
Πάρα Πολύ	2,0%	27,5%	45,1%	25,5%	100%

βάση). Αντίθετα, το 60% των γυναικών που κατέταξαν την καριέρα στη «μέτρια» βαθμίδα προτεραιότητας εργάζεται λιγότερο από 50 ώρες την εβδομάδα (Πίνακας 11).

- ✓ Επιπλέον, παρατηρείται στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τρόπου που συνδέονται επαγγελματικά οι γυναίκες με την εταιρεία τους και του χρονικού διαστήματος που βρίσκονται στην τρέχουσα θέση τους (πίνακας 12). **Οι γυναίκες οι οποίες, πέρα από τη διευθυντική τους θέση, συνδέονται και μετοχικά με την εταιρεία τους, βρίσκονται κατά μέσο όρο περισσότερα έτη στην ίδια θέση.** Ειδικότερα, το 70,8% των γυναικών που συνδέονται και μετοχικά με την εταιρεία τους βρίσκονται πάνω από 10 έτη στη συγκεκριμένη θέση. Το αντίστοιχο ποσοστό

βρίσκονται στην εν λόγω θέση λιγότερο από 5 έτη. Οι παραπάνω διαφορές εξηγούνται από το γεγονός ότι σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες επιχειρηματίες ξεκίνησαν ή συνέχισαν τις εργασίες της οικογενειακής τους επιχείρησης (με τις οποίες συνδέονται και μετοχικά), αναλαμβάνοντας υψηλή διευθυντική θέση σε μικρή σχετικά ηλικία.

- ✓ Τέλος, παρατηρείται σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικιακής ομάδας στην οποία ανήκουν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη και του επιπέδου εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, **οι γυναίκες οι οποίες ανήκουν σε χαμηλότερες ηλικιακές ομάδες εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης** (Πίνακας 13). Ειδικότερα, το 76,0% των γυναικών που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 30-39 ετών κατέχει τουλάχιστον μεταπτυχιακό τίτλο. Το ποσοστό αυτό μειώνεται σημαντικά για την ηλικιακή ομάδα 40-49 ετών σε 43,5%. Το παραπάνω γεγονός εξηγείται από την τάση που επικρατεί σήμερα για επιπλέον επιμόρφωση και επιστημονική κατάρτιση σε σύγκριση με το παρελθόν.

**Πίνακας 12. Συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής σχέσης των γυναικών-ανώτατων στελεχών με την εταιρεία τους και του χρονικού διαστήματος παραμονής τους στην τρέχουσα θέση**

Ποια είναι η σχέση σας με την εταιρεία;	Πόσα χρόνια βρίσκεστε στη συγκεκριμένη θέση;					Σύνολο
	<3 έτη	3-5 έτη	5-10 έτη	10-20 έτη	>20 έτη	
Μόνον Διευθυντική/ Διοικητική θέση	17,8%	15,6%	28,9%	24,4%	13,3%	100,0%
Μετοχική σχέση και Διευθυντική/Διοικητική θέση	1,1%	11,2%	16,9%	34,8%	36,0%	100,0%

για τις γυναίκες στις οποίες η επαγγελματική σχέση με την εταιρεία περιορίζεται μόνο στη διευθυντική/διοικητική θέση που κατέχουν, κυμαίνεται στο 37,7%. Μάλιστα, ποσοστό 33,4% των συγκεκριμένων γυναικών

**Πίνακας 13. Συσχέτιση μεταξύ της ηλικιακής ομάδας και του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών-ανωτάτων στελεχών**

Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;	Επίπεδο εκπαίδευσης				Σύνολο
	Δευτεροβάθμια	Τριτοβάθμια	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	
20-29	-	100,0%	-	-	100%
30-39	-	24,0%	72,0%	4,0%	100%
40-49	8,1%	48,4%	41,9%	1,6%	100%
50-59	21,1%	42,1%	31,6%	5,3%	100%
>60	-	66,7%	33,3%	-	100%

### Από την άλλη πλευρά:

- ❖ Δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση στο χρόνο που αφιερώνουν οι γυναίκες στα επαγγελματικά τους καθήκοντα (ώρες απασχόλησης/εβδομάδα) ανάλογα με την επαγγελματική τους σχέση με την εταιρεία. Τουτέστιν, οι γυναίκες που κατέχουν ανώτατη διευθυντική θέση στην εταιρεία (αλλά δεν ελέγχουν κάποιο ποσοστό μετοχών) εργάζονται το ίδιο σκληρά με εκείνες που συνδέονται και μετοχικά με την επιχείρηση.
- ❖ Δεν παρατηρούνται αξιόλογες διαφορές στον εβδομαδιαίο χρόνο απασχόλησης των γυναικών στην εταιρεία ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Οι γυναίκες-μητέρες εργάζονται, κατά μέσο όρο, το ίδιο σκληρά με τις γυναίκες που δεν έχουν σύζυγο/παιδιά.
- ❖ Δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και του μεγέθους της εταιρείας που διοικούν.
- ❖ Τέλος, δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στο βαθμό ικανοποίησης των γυναικών ανώτατων στελεχών από την επαγγελματική τους εξέλιξη ανάλογα με τη σχέση τους με την εταιρεία (εάν δηλαδή

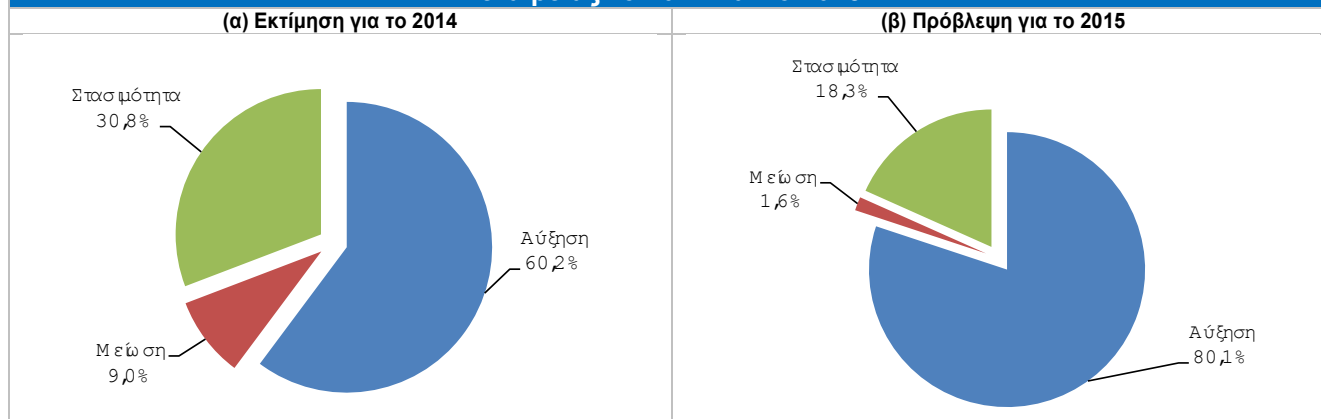
συνδέονται και μετοχικά με αυτήν ή όχι).

### Εκτίμηση Εξέλιξης Κύκλου Εργασιών 2014-2015 και Βασικές Προτεραιότητες των Εταιρειών την επόμενη τριετία

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι εκτιμήσεις των γυναικών επιχειρηματιών/ ανωτάτων στελεχών για την **εξέλιξη του κύκλου εργασιών της εταιρείας τους** το 2014, καθώς και η πρόβλεψή τους για το 2015. Παράλληλα, αναφέρονται και κατατάσσονται οι βασικές **προτεραιότητες και άξονες στρατηγικής** των συγκεκριμένων εταιρειών για την επόμενη τριετία, προκειμένου να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους.

Όπως προκύπτει από τα δεδομένα του διαγράμματος 6, το **60,2%** του δείγματος εκτιμά ότι ο κύκλος εργασιών (συνολικές πωλήσεις) θα παρουσιάσει **αύξηση** το 2014 σε σχέση με το 2013. Αντίθετα, **μείωση** στο «τζίρο» των εταιρειών τους για το 2014 δήλωσε μόνο το 9,0% της έρευνας, ενώ στασιμότητα το υπόλοιπο 30,8%. Αξίζει να αναφερθεί ότι με βάση την αντίστοιχη περσινή έρευνα, το 20,4% των εταιρειών του δείγματος είχε δηλώσει εκτίμηση για μείωση του συνολικού κύκλου εργασιών τους το 2013/12, γεγονός το οποίο υποδηλώνει σχετική αισιοδοξία για το 2014.

**Διάγραμμα 6. Εκτίμηση/Πρόβλεψη για την εξέλιξη του συνολικού κύκλου εργασιών της εταιρείας το 2014 και το 2015**



Όσον αφορά τις εταιρείες που δήλωσαν αύξηση των πωλήσεών τους το 2014/13, στο 31,9% αυτών η αύξηση κυμαίνεται μεταξύ 5%-10%.

Παρά τη συνεχιζόμενη ύφεση και τη σχετική αβεβαιότητα για το μέλλον της εγχώριας οικονομίας, **οι γυναίκες επιχειρηματίες/ ανώτατα στελέχη παρουσιάζονται ιδιαίτερα αισιόδοξες για την πορεία των πωλήσεων των εταιρειών τους κα το 2015**. Ειδικότερα, τέσσερις στις πέντε γυναίκες (80,1%) προβλέπουν **αύξηση πωλήσεων** το 2015/14. Αντίθετα, μόλις το 1,6% των γυναικών του δείγματος προβλέπουν μείωση του κύκλου εργασιών της εταιρείας τους το επόμενο έτος.

Τέλος, το διάγραμμα 7 παρουσιάζει συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα που αφορούν στην κατάταξη (βάσει σπουδαιότητας) των **βασικών προτεραιοτήτων** των εταιρειών της έρευνας για την επόμενη τριετία, δεδομένης και της υφιστάμενης οικονομικής ύφεσης. Σύμφωνα με τα συγκεκριμένα στοιχεία:

**α) η βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων προϊόντων/υπηρεσιών**

**β) η μείωση του κόστους λειτουργίας**

και

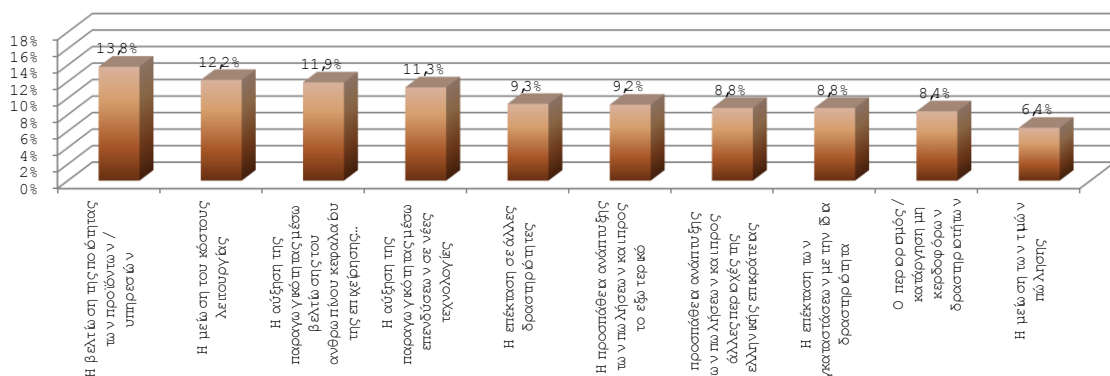
**γ) η αύξηση της παραγωγικότητας μέσω της βελτίωσης του ανθρωπίνου κεφαλαίου** της επιχείρησης και των **επενδύσεων σε νέες τεχνολογίες** αποτελούν τους βασικότερους πυλώνες στους οποίους θα στηριχθούν οι γυναίκες επιχειρηματίες/ανώτατα στελέχη, προκειμένου οι εταιρείες τους να διατηρήσουν ή/και να ενισχύσουν τη θέση τους στην αγορά, να εξασφαλίσουν τη βιωσιμότητά τους και να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους.

### Συμπεράσματα Πρωτογενούς Έρευνας

Τα κυριότερα ευρήματα και συμπεράσματα που προκύπτουν από την προαναφερόμενη πρωτογενή έρευνα συνοψίζονται στα εξής:

**Η μέση γυναίκα επιχειρηματίας/ανώτατο στέλεχος** που συμμετείχε στην έρευνα έχει υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, βρίσκεται στην ηλικία μεταξύ 40-59 ετών και έχει οικογένεια (σύζυγο και παιδιά). Μάλιστα, οι περισσότερες καταρτισμένες γυναίκες (μεταπτυχιακού ή διδακτορικού επιπέδου) ανήκουν σε χαμηλότερες ηλικιακές ομάδες.

**Διάγραμμα 7. Οι βασικές προτεραιότητες της εταιρείας σας κατά την επόμενη τριετία**



Σημείωση: Τα αποτελέσματα προκύπτουν με σταθμισμένο υπολογισμό. Για την εξαγωγή της τελικής κατάταξης των προτεραιοτήτων (1-10) λαμβάνονται υπόψη όλες οι σειρές προτιμήσεων των γυναικών του δείγματος, δίδοντας διαφορετική στάθμιση ανάλογα με τη θέση κατάταξης κάθε επιλογής τους. Τα ποσοστά αθροίζουν στο 100%.

- ✚ **Σχεδόν επτά (7) στις δέκα (10) γυναίκες, εκτός από τη διευθυντική/διοικητική τους θέση, συνδέονται και μετοχικά με την εταιρεία τους.** Οι τελευταίες βρίσκονται κατά κανόνα περισσότερα έτη στην τρέχουσα θέση τους σε σύγκριση με εκείνες που κατέχουν μόνο διευθυντική/διοικητική θέση στην εταιρεία.
- ✚ Προκειμένου να ανταποκριθούν στις αυξημένες υποχρεώσεις τους, αλλά και να επιτύχουν τις φιλοδοξίες τους για σταδιοδρομία σε ανώτατο επίπεδο, οι γυναίκες επιχειρηματίες **εργάζονται σκληρά**, καθώς το **57,3%** αυτών απασχολείται κατά μέσο όρο **άνω των 51 ωρών/εβδομάδα**, ήτοι περισσότερο από 10 ώρες σε ημερήσια βάση. Ως αποτέλεσμα, περιορίζεται ο χρόνος που αφιερώνουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Επιπλέον, η **δημιουργία άγχους και στρες** θεωρείται ο κυριότερος ανασταλτικός παράγοντας στην επαγγελματική τους ενασχόληση.
- ✚ Η **καριέρα** βρίσκεται «πολύ» ή «πάρα πολύ» υψηλά στις προτεραιότητες της συντριπτικής πλειοψηφίας των γυναικών που βρίσκονται στο ανώτατο management (σε ποσοστό **92,5%** του δείγματος). Μάλιστα, όσο ψηλότερα θέτουν την καριέρα στις προτεραιότητές τους, τόσο σκληρότερα εργάζονται.
- ✚ Το **90,3%** των γυναικών δηλώνουν «πολύ» ή «πάρα πολύ» **ικανοποιημένες** από την έως τώρα **επαγγελματική τους εξέλιξη**. Ωστόσο, το παραπάνω γεγονός δεν εξαντλεί τις φιλοδοξίες και τους στόχους τους, δεδομένου ότι το **75,9%**

αυτών εκτιμούν ότι θα έχουν **διευρύνει τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες την επόμενη πενταετία**.

- ✚ Τα **κίνητρα** που οδηγούν τις γυναίκες να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα και τη καριέρα σε ανώτατο επίπεδο είναι κυρίως η **προσωπική ικανοποίηση και ανάπτυξη** (το **92,5%** του δείγματος το αξιολόγησε ως «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό κίνητρο), καθώς και η επιθυμία τους να αξιοποιήσουν τις εμπειρίες τους (83,1% του δείγματος).
- ✚ Η πλειοψηφία των ερωτηθεισών (**55,3%**) θεωρεί ότι η **γυναικεία επιχειρηματικότητα** και η σταδιοδρομία των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές/διευθυντικές θέσεις έχει αναπτυχθεί σε **μέτριο βαθμό** στην Ελλάδα, ενώ λίγο περισσότερο από το 1/5 του συνόλου του δείγματος (23,1%) θεωρεί ότι έχει αναπτυχθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό.
- ✚ Το **88,6%** των ερωτηθεισών της έρευνας αξιολόγησε την **«οικονομική ύφεση»** ως «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό πρόβλημα επιχειρηματικότητας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες/διευθυντικά στελέχη στην Ελλάδα. Ακολούθησαν «το περίπλοκο φορολογικό σύστημα» (με αντίστοιχο ποσοστό 82,7%) και «η υπερβολική γραφειοκρατία/κανονισμοί» (82,2%). Με βάση τα παραπάνω κρίνεται αναγκαία η αποκατάσταση των ομαλών συνθηκών λειτουργίας στην «πραγματική» οικονομία και η επάνοδος σε τροχιά ανάπτυξης. Επιπλέον, θεωρείται απαραίτητη η απλοποίηση και η εξάλειψη των όποιων

στρεβλώσεων στο νομοθετικό και φορολογικό σύστημα, καθώς και η ανάληψη σαφών πολιτικών από τις αρμόδιες αρχές, προκειμένου να τονωθεί περαιτέρω η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων. Τα παραπάνω θα συμβάλουν, ως ένα βαθμό στην είσοδο της οικονομίας σε ανάπτυξη.

✚ Παρά την τρέχουσα αρνητική οικονομική συγκυρία, το **60,2%** των γυναικών του δείγματος εκτιμούν ότι οι εταιρείες που διευθύνουν θα παρουσιάσουν **αύξηση του κύκλου εργασιών το 2014** σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Μάλιστα, οι γυναίκες της έρευνας εμφανίζονται **ιδιαίτερα αισιόδοξες για την πορεία των πωλήσεών τους και το 2015**, καθώς περίπου τέσσερις στις πέντε προβλέπουν αύξηση, ενώ μόνο το 1,6% αυτών αναμένει μείωση πωλήσεων. Είναι εμφανές ότι οι γυναίκες σε σχέση με πέρσι εμφανίζονται **περισσότερο αισιόδοξες**.

✚ Τέλος, οι **βασικοί άξονες της επιχειρηματικής στρατηγικής** που θα ακολουθήσουν οι γυναίκες της έρευνας κατά την επόμενη τριετία, προκειμένου να εξασφαλιστεί η βιωσιμότητα και να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα των εταιρειών που διευθύνουν, αφορούν σε ενέργειες για τη **βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων προϊόντων/υπηρεσιών**, τη **μείωση του λειτουργικού κόστους** και την **αύξηση της παραγωγικότητας** (μέσω της βελτίωσης του ανθρωπίνου κεφαλαίου και των επενδύσεων σε νέες τεχνολογίες).