

Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα

Στην παρούσα ενότητα αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας που διενήργησε για 12^η **συνεχή χρονιά** η Διεύθυνση Οικονομικών και Κλαδικών Μελετών της ICAP CRIF για τη «**Γυναικεία Επιχειρηματικότητα**», εστιάζοντας στη Γυναίκα-Ανώτατο Στέλεχος. Τα προηγούμενα έτη, το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν αποκλειστικά σε γυναίκες επιχειρηματίες - ανώτατα στελέχη, ενώ φέτος για πρώτη φορά η **έρευνα απευθύνθηκε αποκλειστικά σε άνδρες - ανώτατα στελέχη**, διερευνώντας τη δική τους οπτική για το γυναικείο επιχειρείν.

Σκοπός της έρευνας ήταν:

- Ο προσδιορισμός των **βασικών χαρακτηριστικών** των γυναικών ανωτάτων στελεχών που διοικούν ελληνικές επιχειρήσεις σύμφωνα με τις απόψεις των ανδρών
- Η διερεύνηση των χαρακτηριστικών στα οποία **υπερτερούν** οι γυναίκες ανώτατα στελέχη σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους
- Η καταγραφή των **προβλημάτων - εμποδίων** 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 της ύπαρξης **μισθολογικού χάσματος** μεταξύ ανδρών και γυναικών - ανωτάτων στελεχών, καθώς και ο προσδιορισμός αυτού
- Η **συγκριτική ανάλυση** των αποτελεσμάτων της έρευνας για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, βασιζόμενη στις απαντήσεις των ανδρών σε σχέση με τις αντίστοιχες των γυναικών.

Στην ερώτηση σχετικά με τον αριθμό των ωρών που οι γυναίκες ανώτατα στελέχη **εργάζονται** κατά μέσο όρο σε **ημερήσια βάση**, προέκυψε ότι το **88%** εργάζεται πέραν του καθιερωμένου οχτώωρου. Χαρακτηριστικό είναι ότι μόλις το 12% περίπου δηλώνει ότι εργάζεται λιγότερο από 8 ώρες.



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



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

Ταυτότητα της Έρευνας

Χρόνος διεξαγωγής: 27 Ιουνίου- 31 Ιουλίου 2023

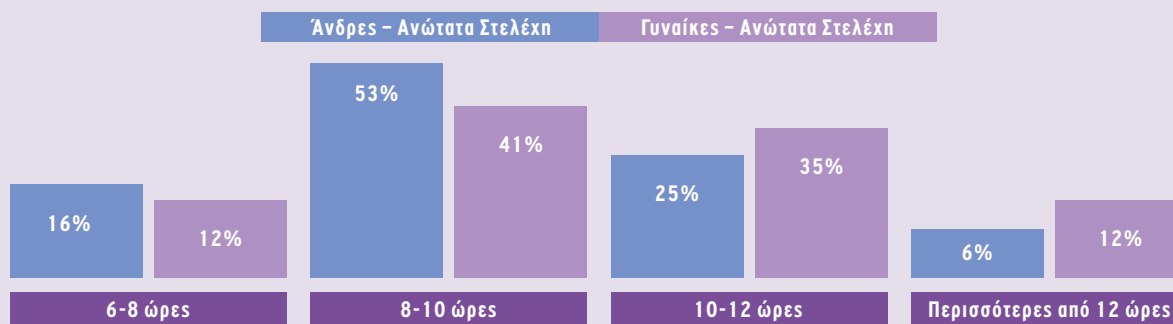
Μεθοδολογία: Χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις: **i)** μιας μόνο απάντησης **ii)** πολλαπλών απαντήσεων και **iii)** ιεράρχησης των απαντήσεων κατά σημαντικότητα με βάση συγκεκριμένη κλίμακα. Στις ερωτήσεις απάντησαν οι Άνδρες Επιχειρηματίες ή Ανώτατα Στελέχη των εταιρειών του δείγματος.

Πληθυσμός της έρευνας: Το ερωτηματολόγιο εστάλη σε 3.000 εταιρείες που διευθύνονται από **άνδρες**

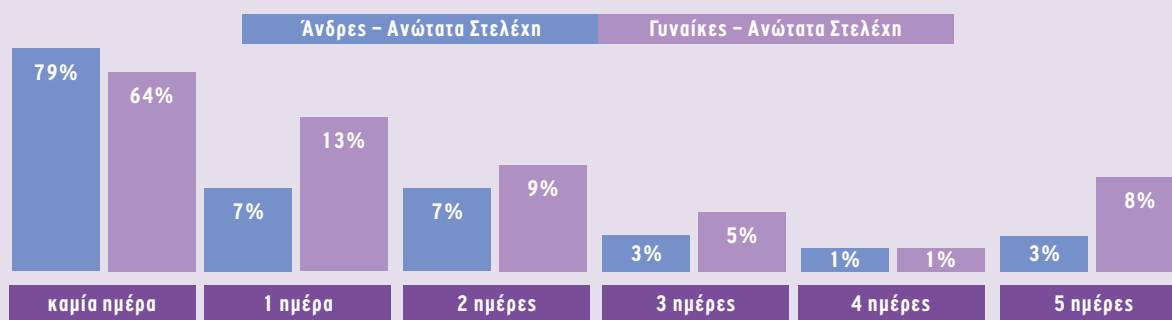
Δείγμα: 273 εταιρείες που διοικούνται από άνδρες από διάφορους κλάδους της ελληνικής οικονομίας (βιομηχανία, εμπόριο, υπηρεσίες), που δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη την ελληνική επικράτεια.

Διάγραμμα 1

Πόσες ώρες εργάζεστε κατά μέσο όρο την ημέρα στην εταιρεία;



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



Όσον αφορά στους άνδρες συναδέλφους τους, πέραν του οχταώρου δήλωσε ότι εργάζεται το **84%** σε ημερήσια βάση. Ωστόσο, πάνω από 10 ώρες δήλωσε ότι απασχολείται σχεδόν μία στις δύο γυναίκες σε διευθυντική θέση (47%), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους άνδρες διαμορφώθηκε σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα (31%) (Διάγραμμα 1), εύρημα το οποίο επιβεβαιώνει το βασικό χαρακτηριστικό που διακρίνει τις γυναίκες, και είναι αυτό της επιμονής και της εργατικότητας, όπως θα αναφερθεί και στη συνέχεια.

Η εμφάνιση της πανδημίας COVID 19 διαμόρφωσε ένα νέο πλαίσιο λειτουργίας των επιχειρήσεων, με την καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας. Η **τηλεργασία** συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων, αφού μειώνουν δραστικά τον χρόνο για μετακινήσεις, οπότε έχουν τη δυνατότητα ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας τους, δεδομένων των αυξημένων απαιτήσεων της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής, αλλά και των γρήγορων ρυθμών του σύγχρονου τρόπου ζωής. Το γεγονός αυτό αποτιμάται θετικά από τους εργαζόμενους αυξάνοντας την ικανοποίησή τους. Παρόλα αυτά, η πλειονότητα τόσο των ανδρών (79%) όσο και των γυναικών διευθυντικών στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα (64%) δήλωσε ότι η εταιρεία τους δεν εφαρμόζει καθόλου τηλεργασία. Από την επεξεργασία των απαντήσεων προκύπτει ότι η εξ αποστάσεως εργασία, για πάνω από τις μισές εργάσιμες ημέρες, έχει υιοθετηθεί από το 14% των εταιρειών του δείγματος που

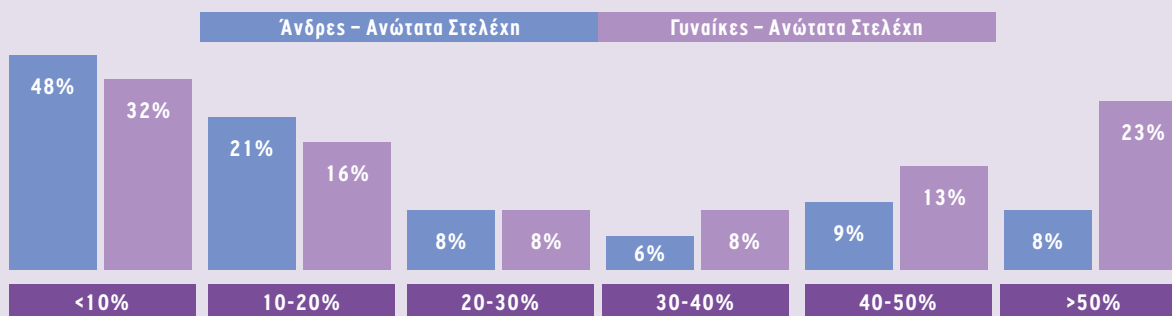
διοικούνται από γυναίκες και μόλις από το 7% των εταιρειών του δείγματος που διοικούνται από άνδρες (Διάγραμμα 2). Από το εύρημα αυτό διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες εφαρμόζουν περισσότερο το υβριδικό μοντέλο εργασίας σε σχέση με τους άνδρες.

Η πλειονότητα των ανδρών ανώτατων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα διοικούν «ανδροκρατούμενες» επιχειρήσεις, καθώς το **69%** δηλώνει ότι η **γυναικεία παρουσία** σε διευθυντική θέση δεν υπερβαίνει το 30%, ενώ στις επιχειρήσεις που διοικούνται από γυναίκες, η γυναικεία παρουσία δεν υπερβαίνει το 30% για το **56%** του δείγματος. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι σχεδόν για 1 στις 5 (**23%**) επιχειρήσεις του δείγματος με γυναίκα στο τιμόνι, η διεύθυνση των γυναικών σε διευθυντική θέση ξεπερνά το 50%, ενώ στις επιχειρήσεις που διοικούνται από άνδρες το ποσοστό αυτό διαμορφώνεται σε μόλις **8%** (Διάγραμμα 3). Από τη σύγκριση των απαντήσεων προκύπτει ότι οι γυναίκες επιλέγουν πιο εύκολα γυναίκες για την κάλυψη διευθυντικών θέσεων στις εταιρείες που διοικούν σε σχέση με τους άνδρες.

Στα **βασικά χαρακτηριστικά** που διακρίνουν τις γυναίκες - ανώτατα στελέχη, οι απαντήσεις των ανδρών είναι πιο κατακερματισμένες συγκριτικά με των γυναικών, αφού κανένα χαρακτηριστικό δεν ξεπερνά το 50%.

Η **επιμονή/εργατικότητα** αποσπά την πρώτη θέση με

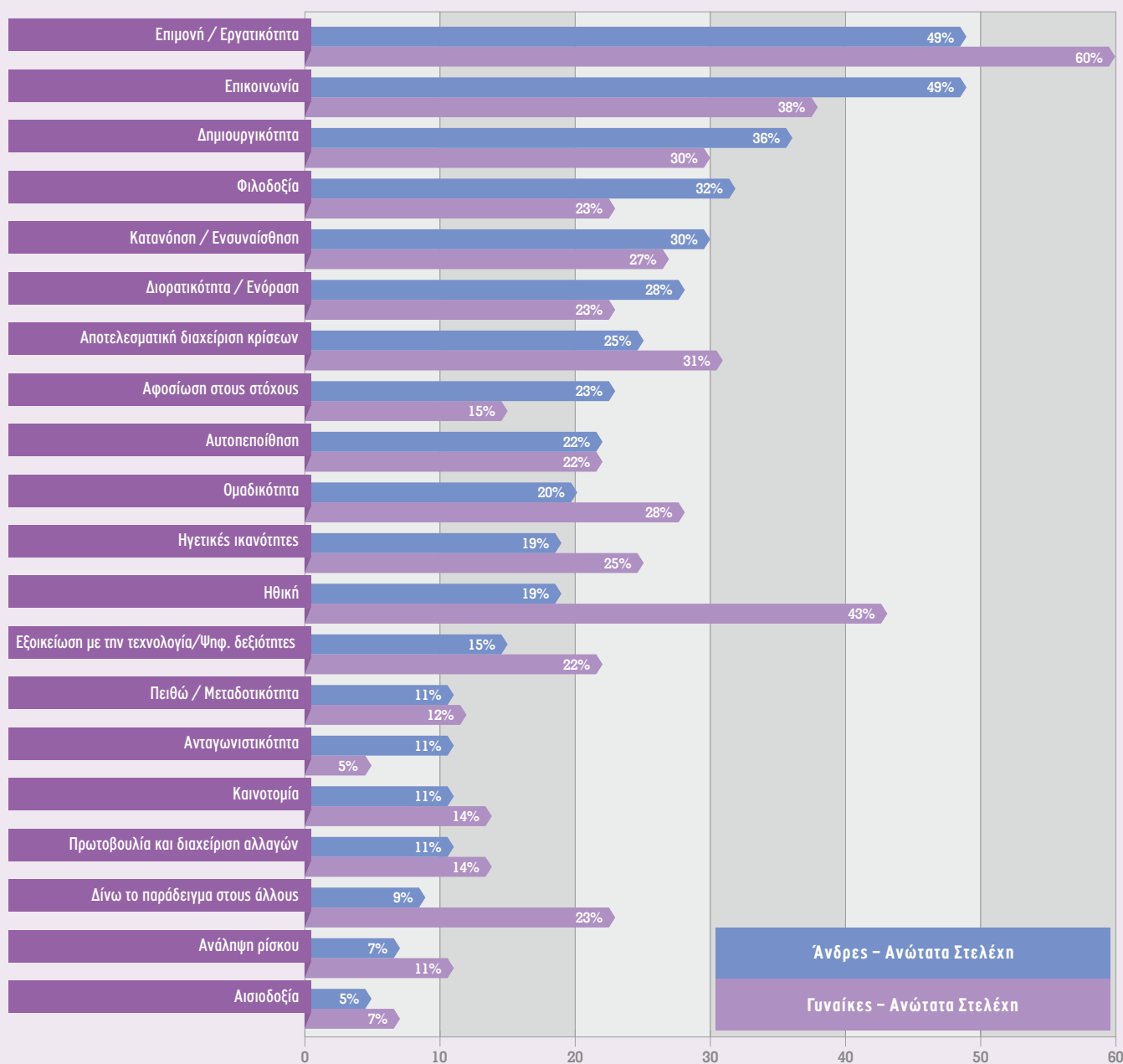
Διάγραμμα 3
Τι ποσοστό γυναικών απασχολείται σε διευθυντική θέση στην εταιρεία σας;



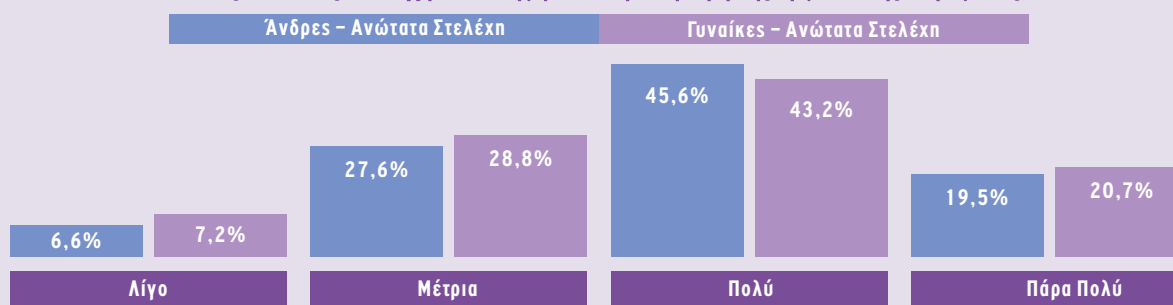
ποσοστό 49% στους άνδρες και 60% στις γυναίκες ως το κύριο χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των γυναικών ανώτατων στελεχών, που αποδεικνύει ότι οι γυναίκες εργάζονται όσες ώρες χρειαστεί και όποτε χρειαστεί “to get the job done”. Επιπλέον, οι γυναίκες στην κορυφή της εταιρικής διακυβέρνησης διαθέτουν **επικοινωνιακές δεξιότητες** (επιλέχθηκε από το 49% των ανδρών και το 38% των γυναικών), αναγνωρίζοντας τη σημασία της επικοινωνίας και των διαπροσωπικών σχέσεων στην παρακίνηση του προσωπικού και στην επίτευξη των εταιρικών στόχων (Διάγραμμα 4).

Τη δεύτερη θέση στις απαντήσεις των γυναικών του δείγματος απέσπασε η **ηθική** (43%), πιστεύοντας ότι οι γυναίκες-ηγέτες λειτουργούν με ακεραιότητα και με γνώμονα τις προσωπικές τους αξίες, βάσει των οποίων παίρνουν τις επιχειρηματικές τους αποφάσεις. Διαφορετική άποψη έχουν οι άνδρες - ανώτατα στελέχη δίνοντας στο συγκεκριμένο χαρακτηριστικό πολύ χαμηλότερα ποσοστά (19%), μη κατατάσσοντάς το στα βασικά χαρακτηριστικά των γυναικών - ανώτατων στελεχών. Επισημαίνεται ότι στο συγκεκριμένο χαρακτηριστικό εμφανίζεται και το μεγαλύτερο gap στις απαντήσεις γυναικών και ανδρών στην

Διάγραμμα 4
Ποια από τα παρακάτω χαρακτηριστικά διακρίνουν τις γυναίκες ανώτατα στελέχη;



Διάγραμμα 5
Πόσο συνειδητοποιημένες και αποφασισμένες αισθάνεστε ότι είναι σήμερα οι νέες Γυναίκες Στελέχη να κυνηγήσουν την κορυφή της εργασιακής πυραμίδας;



παρούσα έρευνα. Οι άνδρες χαρακτηρίζουν τις γυναίκες **φιλόδοξες** (32%), ενώ οι ίδιες δεν θεωρούν ότι διακατέχονται από το αίσθημα της φιλοδοξίας σε μεγάλο βαθμό (23%). Τονίζεται ότι η επικοινωνία, η δημιουργικότητα, η κατανόηση/ενσυναίσθηση, η φιλοδοξία, η διορατικότητα, η αφοσίωση στους στόχους και η ανταγωνιστικότητα, κατέλαβαν τα υψηλότερα ποσοστά ως βασικά χαρακτηριστικά των γυναικών – ανώτατων στελεχών σύμφωνα με την οπτική των ανδρών.

Πάνω από 6 στους 10 άνδρες - ανώτατα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα (65%) 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 τη φιλοδοξία να διεκδικήσουν ηγετικές θέσεις. Το ποσοστό αυτό δεν διαφοροποιείται στις απαντήσεις των γυναικών αφού το 64% κρίνει ότι είναι έτοιμες να διεκδικήσουν ανώτατες διοικητικές θέσεις (Διάγραμμα 5).

Οι γυναίκες - ανώτατα στελέχη αντιμετωπίζουν ακόμα δυσκολίες και **εμπόδια** στον δρόμο προς την κορυφή της επαγγελματικής ιεραρχίας. Το 77% των ανδρών συναδέλφων τους θεωρεί τις **οικογενειακές υποχρεώσεις** ως τη σημαντικότερη τροχοπέδη στην καριέρα τους, άποψη που ενστερνίζεται και το 71% των γυναικών (Διάγραμμα 6).

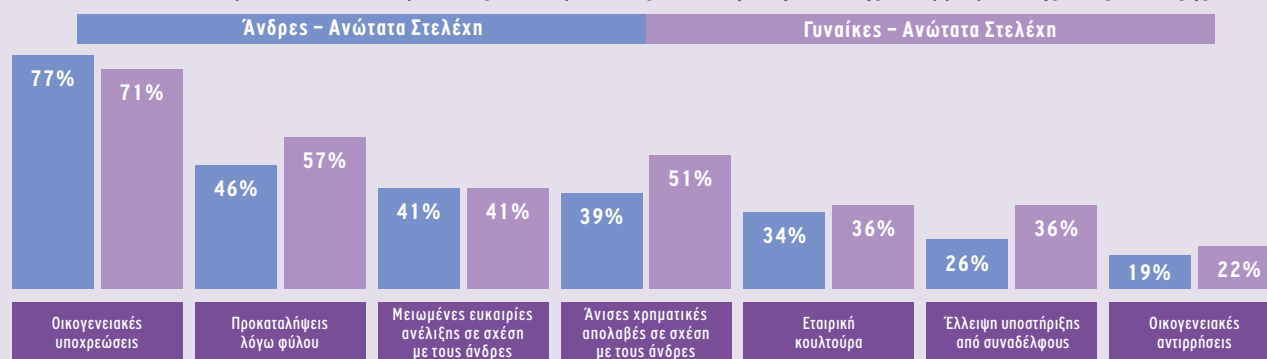
Η γυναίκα επωμίζεται τις περισσότερες ευθύνες της οικογενειακής φροντίδας και μέριμνας στη χώρα μας, γεγονός που ανέδειξε και η έρευνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹, σύμφωνα με την οποία το ποσοστό των γυναικών που δεν αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, λόγω κολλημάτων όπως η φροντίδα της οικογένειας, είναι κατά 15 μονάδες μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών, μία από τις μεγαλύτερες ανισότητες των δύο φύλων στην Ευρώπη (η 3η μεγαλύτερη μετά την Ιταλία και τη Ρουμανία).

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.

Άλλο ένα εμπόδιο που χρειάζεται να ξεπεράσουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους πορεία αποτελούν οι **προκαταλήψεις** και τα **στερεότυπα** (46% στους άνδρες και 51% στις γυναίκες). Αξιόλογο ποσοστό κατέλαβε και η επιλογή «**μειωμένες ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με τους άνδρες**» (41% και στους άνδρες και στις γυναίκες).

Αξιόλογο ποσοστό στους άνδρες (39%) απέσπασαν οι **άνισες χρηματικές απολαβές**, ωστόσο σημειώνεται ότι στις γυναίκες το συγκεκριμένο εμπόδιο αξιολογείται ως σημαντικότερο, αποσπώντας αρκετά υψηλότερο ποσοστό (51%). Το 34% των ανδρών και το 36% των γυναικών -

Διάγραμμα 6
Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ανέλιξης;



¹ Με τίτλο «People outside the labour force not seeking employment by sex and main reason, 2021 (in % of the population aged 25-54 for each sex)».

ανώτατων στελεχών έκριναν ότι δυσχεραίνει την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών η **εταιρική κουλτούρα**. Πάνω από μία στις τρεις γυναίκες θεωρεί ότι αποτέλεσε εμπόδιο και το γεγονός ότι δεν έτυχαν της δέουσας **υποστήριξης από συναδέλφους** (36%), ενώ το ποσοστό των ανδρών που το πιστεύει αυτό διαμορφώνεται σε χαμηλότερα επίπεδα (26%). Τέλος, το χαμηλότερο ποσοστό απέσπασαν οι **οικογενειακές αντηρήσεις** (19% των ανδρών και 22% των γυναικών).

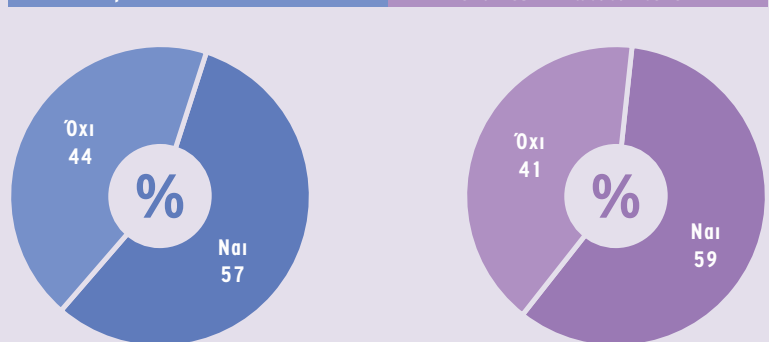
Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατά μέσο όρο οι **αποδοχές** των γυναικών είναι κατά 12,7% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών ανά ώρα εργασίας. Παρότι η αρχή της "ίσης αμοιβής για ίση εργασία" θεσμοθετήθηκε το 1957 με τη Συνθήκη της Ρώμης, το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων παραμένει, με μικρές μόνο βελτιώσεις να έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια. Το υψηλότερο χάσμα στις αμοιβές εμφανίζεται στην Εσθονία (22,5%), στην Αυστρία (21,1%), στη Γερμανία (17,6%), στην Ουγγαρία (17,3%) και στη Σλοβακία (16,6%). Το Λουξεμβούργο είναι η μόνη χώρα που έχει κλείσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Οι χώρες με τις χαμηλότερες μισθολογικές διαφορές το 2021 είναι η Ρουμανία (3,6%), η Σλοβενία (3,8%), η Πολωνία (4,5%) η Ιταλία (5%) και το Βέλγιο

(5%). Στην Ελλάδα το μισθολογικό χάσμα διαμορφώνεται σε χαμηλότερα επίπεδα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, στο 10,4%.

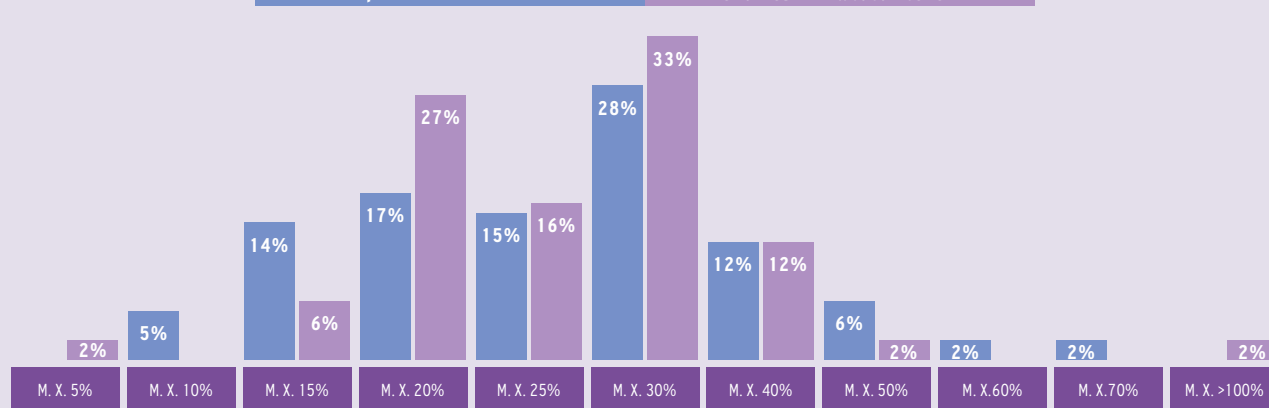
Το εντυπωσιακό είναι ότι το χάσμα μεγεθύνεται μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, με τις γυναίκες να βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση, αφού σύμφωνα με τα στοιχεία της Ε.Ε. κερδίζουν 23% λιγότερα ανά ώρα από τους άνδρες - διευθυντές. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν τα στοιχεία της Ε.Ε.

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, το 57% των συμμετεχόντων ανδρών ανώτατων στελεχών, και το 59% αντίστοιχα των γυναικών, πιστεύει ότι υπάρχει **διαφορετική μισθολογική μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων** (Διάγραμμα 7). Ειδικότερα, το 76% των γυναικών που πιστεύουν ότι υπάρχει **μισθολογικό χάσμα** (αντιστοιχεί στο 45% των γυναικών - ανώτατων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα) θεωρούν ότι κυμαίνεται μεταξύ 20% και 30%. Από την άλλη, το 60% των ανδρών - ανωτάτων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα και απάντησαν ότι υφίσταται μισθολογικό χάσμα (αντιστοιχεί στο 34% του συνόλου), εκτιμά ότι αυτό κυμαίνεται μεταξύ 20% και 30% (Διάγραμμα 8).

Διάγραμμα 7
Θεωρείτε ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών;



Διάγραμμα 8
Εάν απάντησατε "Ναι", παρακαλώ προσδιορίστε το ποσοστό της απόκλισης:



Σε ποιους τομείς, όμως, θεωρούν οι άνδρες και οι γυναίκες ότι **υπερτερούν ή υστερούν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη έναντι των ανδρών**; Οι άνδρες που συμμετείχαν στην έρευνα πιστεύουν ότι οι γυναίκες υπερτερούν έναντι των ιδίων στους τομείς της **επικοινωνίας** (68%), της **κατανόησης / ενσυναίσθησης** (63%), της **δημιουργικότητας** (50%) και της **διορατικότητας** (48%). Σε όλα τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά, η πλειονότητα των ανδρών θεωρεί ότι γυναίκες και άνδρες ανώτατα στελέχη βρίσκονται στα ίδια περίπου επίπεδα (Διάγραμμα 9).

Επτά στις δέκα ερωτηθείσες γυναίκες (70%) πιστεύουν ότι οι γυναίκες δείχνουν **ενσυναίσθηση, κατανοούν καλύτερα τους συναδέλφους τους**, είναι **επικοινωνιακές** (68%), διακατέχονται από πνεύμα **δημιουργικότητας** (65%), χαρακτηρίζονται από **επιμονή - εργατικότητα** (54%), **διορατικότητα - ενόραση** (54%) στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων και

λειτουργούν ως παράδειγμα και πρότυπο για τους συναδέλφους τους (52%) (Διάγραμμα 9).

Τα παραπάνω ευρήματα καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες διαθέτουν **συναισθηματική νοημοσύνη** και **επικοινωνιακές δεξιότητες**, υιοθετώντας μια διαφορετική οπτική στην αντιμετώπιση των επιχειρηματικών προκλήσεων στο εργασιακό τους περιβάλλον σε σχέση με τους άνδρες.

Ωστόσο, στο μόνο χαρακτηριστικό που η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών θεωρεί ότι υστερεί σε σύγκριση με τους άνδρες είναι η **ανάληψη ρίσκου** (το 60% δήλωσε ότι υστερούν), κρίνοντας τους εαυτούς τους ασπληρότερα σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, που θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν υστερούν σε κανένα χαρακτηριστικό.

Είναι προφανές ότι απαιτούνται σημαντικές προσπάθειες και κίνητρα για την υποστήριξη και την ένταξη ολόενα και περισσότερων γυναικών σε ανώτερες και ανώτατες διοικητικά θέσεις ανάλογες των υψηλών ικανοτήτων και του

Διάγραμμα 9

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

Άνδρες - Ανώτατα Στελέχη				Γυναίκες - Ανώτατα Στελέχη		
65%	30%	5%	Επικοινωνία	68%	25%	7%
63%	32%	5%	Κατανόηση / Ενσυναίσθηση	70%	27%	3%
50%	45%	5%	Δημιουργικότητα	65%	34%	1%
48%	43%	9%	Διορατικότητα / Ενόραση	54%	41%	5%
40%	53%	7%	Δίνω το παράδειγμα στους άλλους	52%	42%	6%
43%	52%	5%	Επιμονή / Εργατικότητα	54%	41%	5%
37%	59%	3%	Ηθική	45%	51%	4%
33%	57%	10%	Πειθώ / Μεταδοτικότητα	40%	54%	6%
28%	68%	5%	Αφοσίωση στους στόχους	32%	63%	4%
28%	68%	5%	Αισιοδοξία	28%	62%	10%
25%	63%	13%	Ομαδικότητα	41%	51%	8%
25%	56%	20%	Αποτελεσματική διαχείριση κρίσεων	23%	61%	17%
25%	60%	15%	Πρωτοβουλία και διαχείριση αλλαγών	22%	60%	18%
22%	60%	18%	Ανταγωνιστικότητα	11%	56%	33%
12%	67%	21%	Ηγετικές ικανότητες	15%	66%	19%
11%	48%	41%	Ανάληψη ρίσκου	3%	37%	60%
Υπερτερούν	Ίδιο Επίπεδο	Υστερούν		Υπερτερούν	Ίδιο Επίπεδο	Υστερούν

μορφωτικού τους επιπέδου. Οι απαντήσεις ανδρών και γυναικών ανώτατων στελεχών δεν διαφοροποιούνται σημαντικά ως προς τις **ενέργειες στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, την ισότητα και τη συμπεριλήψη**.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η **προστασία μητρότητας** (διευκολύνσεις στην παιδική φύλαξη, λήψη αδειών ειδικού σκοπού, κλπ.) αποτελεί διαχρονικά το **σημαντικότερο βήμα**, καθώς το 91% των ανδρών και το 93% των γυναικών επέλεξαν τη συγκεκριμένη απάντηση (Διάγραμμα 10). Το εν λόγω εύρημα συνδέεται με την άποψη τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών που θεωρούν τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις ως τον κυριότερο ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών και καταδεικνύουν τη δυσκολία ισορρόπησης επαγγελματικού και οικογενειακού βίου.

Επιπλέον, οι γυναίκες είναι πολύ πιθανότερο να διακόψουν τη σταδιοδρομία τους για οικογενειακούς λόγους, ενώ μερικές από τις επαγγελματικές τους επιλογές επηρεάζονται από τις ευθύνες φροντίδας και οικογενειακής μέριμνας. Το 2018, το ένα τρίτο των εργαζόμενων γυναικών στην Ε.Ε. διέκοψαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία για λόγους παιδικής μέριμνας, σε σύγκριση με το 1,3% των ανδρών.

Ακολουθεί η **εταιρική κουλτούρα ανέλιξης χωρίς διακρίσεις** για το 80% των ανδρών και το 88% των γυναικών ανώτατων στελεχών. Ως τρίτη δημοφιλέστερη απάντηση για τους άνδρες επιλέχθηκαν οι **απολαβές - παροχές**, αποσπώντας ποσοστό 74% (67% στις γυναίκες), ενώ για τις γυναίκες το **ευέλικτο ωράριο εργασίας** αποσπώντας 73% (το ίδιο ποσοστό απέσπασε και στους άνδρες ανώτατα στελέχη). Επίσης, αξιόλογο ποσοστό κατέλαβαν το **υβριδικό μοντέλο εργασίας** (τηλεργασία, κ.ά.) (66% στους άνδρες και 54% στις γυναίκες), η **εκπαίδευση** (73% στις γυναίκες και 64% στους άνδρες) και η **επιδότηση της γυναικείας επιχειρημα-**

τικότητας που επιλέχτηκε από το 68% το γυναικών και το 63% των ανδρών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Οι ελληνικές επιχειρήσεις πρέπει να εντείνουν τις προσπάθειές τους και να αυξήσουν τα επίπεδα ευαισθητοποίησής τους και τις δράσεις τους σε θέματα **Περιβάλλοντος, Κοινωνίας και Εταιρικής Διακυβέρνησης (Environmental, Social and Governance - ESG)**, προχωρώντας σε πρωτοβουλίες που έχουν στόχο την ισότητα των φύλων και τη συμπεριλήψη στον εργασιακό χώρο.

Αξίζει να σημειωθεί ότι, τον Δεκέμβριο του 2022, συμφωνήθηκε μεταξύ Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ότι οι εταιρείες της Ε.Ε. θα πρέπει να αποκαλύπτουν πληροφορίες που διευκολύνουν τη σύγκριση των μισθών για όσους εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, βοηθώντας στην αποκάλυψη των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων. Τον Μάρτιο του 2023 το Κοινοβούλιο ενέκρινε αυτούς τους νέους κανόνες για τα δεσμευτικά μέτρα διαφάνειας των αμοιβών. Εάν η αναφορά δείχνει διαφορά αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων τουλάχιστον 5%, οι εργοδότες θα πρέπει να διενεργήσουν κοινή εκτίμηση αμοιβών σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι χώρες της Ε.Ε. θα πρέπει να επιβάλλουν κυρώσεις, όπως πρόστιμα, για εργοδότες που παραβιάζουν τους κανόνες. Οι προκηρύξεις κενών θέσεων και οι τίτλοι εργασίας θα πρέπει να είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο.

Επιπλέον το Κοινοβούλιο, θέλοντας να διευκολύνει τις γυναίκες να φτάσουν σε κορυφαίες θέσεις και να ενισχύσει την ισότητα των φύλων στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, ενέκρινε κανόνες οι οποίοι στοχεύουν στη θέσπιση διαφανών διαδικασιών πρόσληψης, έτσι ώστε **τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντών ή το 33% όλων των θέσεων διευθυντών να καταλαμβάνονται από γυναίκες μέχρι το τέλος Ιουνίου 2026**.

Διάγραμμα 10

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 συμπεριλήψη και την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας;

