

Αθήνα, 01 Νοεμβρίου 2022

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

ICAP CRIF: Πρωτογενή Έρευνα για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα

ΔΗΛΩΣΗ Νικήτα Κωνσταντέλλου, Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου ΟΜΙΛΟΥ ICAP CRIF

«Ενίσχυση της θέσης των Γυναικών Ανώτατων Στελεχών στο επιχειρηματικό περιβάλλον»

«Σύμφωνα με τα ευρήματα πρωτογενούς έρευνας σε 1.200 μεγαλύτερες εταιρείες που διοικούνται από Γυναίκες, προέκυψε ότι οι Γυναίκες Επιχειρηματίες / Ανώτατα Στελέχη χαρακτηρίζονται από εργατικότητα - επιμονή και θεωρούν ότι υπερτερούν των ανδρών συναδέλφων τους στην ενσυναίσθηση και κατανόηση (70%), στις επικοινωνιακές δεξιότητες (68%) και στο πνεύμα δημιουργικότητας (65%) που τις διακατέχει. Ωστόσο, δηλώνουν πιο επιφυλακτικές στην ανάληψη ρίσκου. Η ενεργειακή κρίση παράλληλα με την πανδημία του κορωνοϊού COVID-19 ενίσχυσαν τα επίπεδα ευαισθητοποίησης σε θέματα περιβάλλοντος, κοινωνίας και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG), μεταβάλλοντας τις συνθήκες στο εγχώριο επιχειρηματικό περιβάλλον. Η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων που διοικούνται από γυναίκες (90%) έχει υιοθετήσει την παροχή ίσων ευκαιριών προς όλους τους εργαζόμενους και την εταιρική κουλτούρα εμπιστοσύνης και συμπερίληψης, με 8 στις 10 εταιρείες (79%) να ακολουθούν πρακτικές πολιτικής ίσων αμοιβών. Ωστόσο, το 59% των συμμετεχόντων γυναικών - ανώτατων στελεχών θεωρεί ότι υφίστανται διαφορετική μισθολογική μεταχείριση σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους. Επτά στις δέκα Γυναίκες/Ανώτατα Στελέχη θεωρούν ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, το βάρος των οποίων επωμίζονται, αποτελούν το μεγαλύτερο τροχοπέδη στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Εντούτοις, οι γυναίκες ανώτατα στελέχη εμφανίζονται αρκετά αισιόδοξες για την επόμενη διετία (2023-2024) και προβλέπουν σημαντική αύξηση των εσόδων των εταιρειών που ηγούνται, με μέσο ετήσιο ρυθμό της τάξεως του 11%. Οι γυναίκες επικεφαλής που συμμετείχαν στην έρευνα είναι υψηλού μορφωτικού επιπέδου, αφού το 91% κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι μισές εξ' αυτών διαθέτουν και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Το 75% των συμμετεχόντων γυναικών εκτός από τη διευθυντική/διοικητική θέση που κατέχουν στην εταιρεία, συνδέονται και μετοχικά με αυτήν. Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν την ικανότητά τους στην αντιμετώπιση κάθε επιχειρηματικής πρόκλησης και αποδεικνύουν ότι οι Γυναίκες και η γυναικεία επιχειρηματικότητα θα πρέπει να καταλαμβάνουν περίοπτη θέση στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον.»

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ακολουθως παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που διενήργησε για 11^η συνεχή χρονιά η Διεύθυνση Οικονομικών και Κλαδικών Μελετών της ICAP CRIF για τη «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα», εστιάζοντας στη Γυναικεία Ανώτατο Στέλεχος.

Σκοπός της έρευνας είναι:

- Η αποτύπωση των **βασικών χαρακτηριστικών** που διακρίνουν τις γυναίκες επιχειρηματίες – ανώτατα στελέχη που τις οδηγούν στην κορυφή της ιεραρχίας των επιχειρήσεων.
- Ο εντοπισμός των κύριων χαρακτηριστικών στα οποία πιστεύουν ότι **υπερτερούν** οι γυναίκες ανώτατα στελέχη σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

- Η καταγραφή των **προβλημάτων - εμποδίων** και των **ανισοτήτων** 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 του βαθμού υιοθέτησης **πρακτικών ESG** από τις γυναίκες – ανώτατα στελέχη.
- Η αποτύπωση των επιπτώσεων της **γεωπολιτικής και ενεργειακής κρίσης** στη γυναικεία επιχειρηματικότητα καθώς και η εκτίμησή τους για την **πορεία του κύκλου εργασιών** και άλλων σημαντικών μεγεθών των επιχειρήσεων που διοικούν.

Ταυτότητα της Έρευνας

Χρόνος διεξαγωγής: 13 Ιουλίου- 8 Αυγούστου 2022

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.

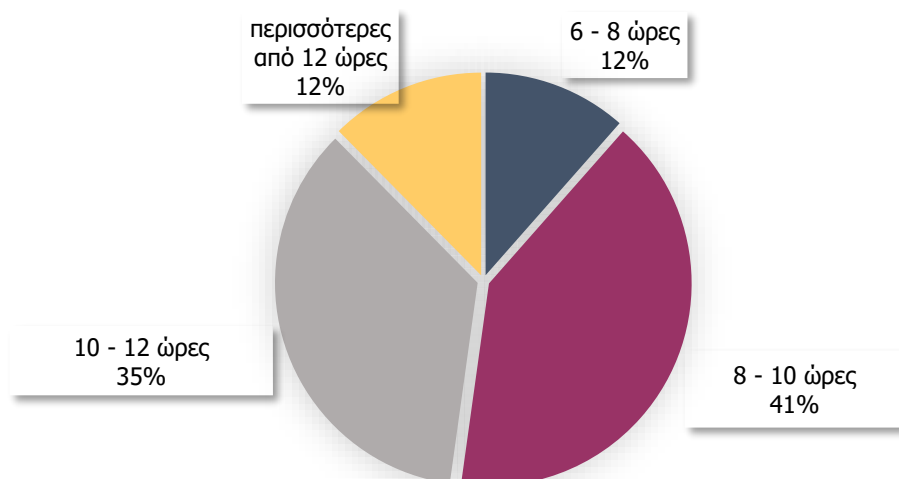
Πληθυσμός της έρευνας: Το ερωτηματολόγιο απεστάλη στις **1.200 μεγαλύτερες εταιρείες που διευθύνονται από γυναίκες** (βάσει κύκλου εργασιών 2020), μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται οι κορυφαίες 500 που αναφέρονται στην παρούσα έκδοση.

Δείγμα: **215 επιχειρήσεις** από διάφορους κλάδους της ελληνικής οικονομίας (βιομηχανία, εμπόριο, υπηρεσίες), που δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη την ελληνική επικράτεια.

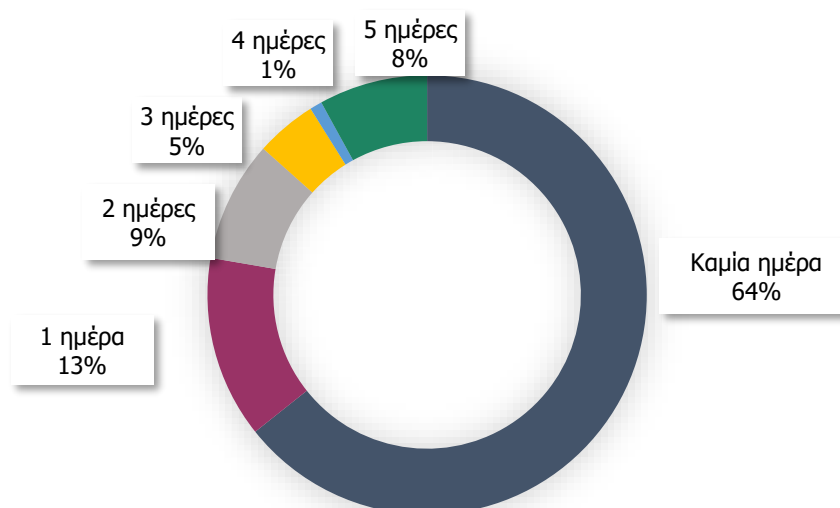
Στην ερώτηση σχετικά με αριθμό των ωρών που οι γυναίκες ανώτατα στελέχη **εργάζονται** κατά μέσο όρο σε **ημερήσια βάση**, προέκυψε ότι το **88%** εργάζεται πέραν του καθιερωμένου οχτάωρου, ενώ σχεδόν μία στις 2 γυναίκες - ανώτατα στελέχη (47%) **απασχολείται πάνω από 10 ώρες** σε ημερήσια βάση (Διάγραμμα 1). Χαρακτηριστικό είναι ότι μόλις το 12% περίπου δηλώνει ότι εργάζεται λιγότερο από 8 ώρες.

Η εμφάνιση της πανδημίας COVID 19 διαμόρφωσε ένα νέο πλαίσιο λειτουργίας των επιχειρήσεων, με τη χρήση **υβριδικών μοντέλων εργασίας**. Παρόλα αυτά, η πλειονότητα των γυναικών – διευθυντικών στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα (64%) δηλώνει ότι η εταιρεία της δεν εφαρμόζει τηλεργασία, ενώ η εξ' αποστάσεως εργασία για πάνω από τις μισές εργάσιμες ημέρες έχει υιοθετηθεί από το 14% των εταιρειών του δείγματος που διοικούνται από γυναίκες. Το χαμηλό ποσοστό υιοθέτησης του υβριδικού μοντέλου εργασίας δικαιολογείται αφενός από το γεγονός ότι το 75% των γυναικών – ανώτατων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα διατηρούν και μετοχική σχέση με την εταιρεία που διοικούν και αφετέρου από το χαμηλό βαθμό σε αρκετές περιπτώσεις της ψηφιακής και τεχνολογικής ωριμότητας του κλάδου στον οποίο δραστηριοποιούνται (Διάγραμμα 2).

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

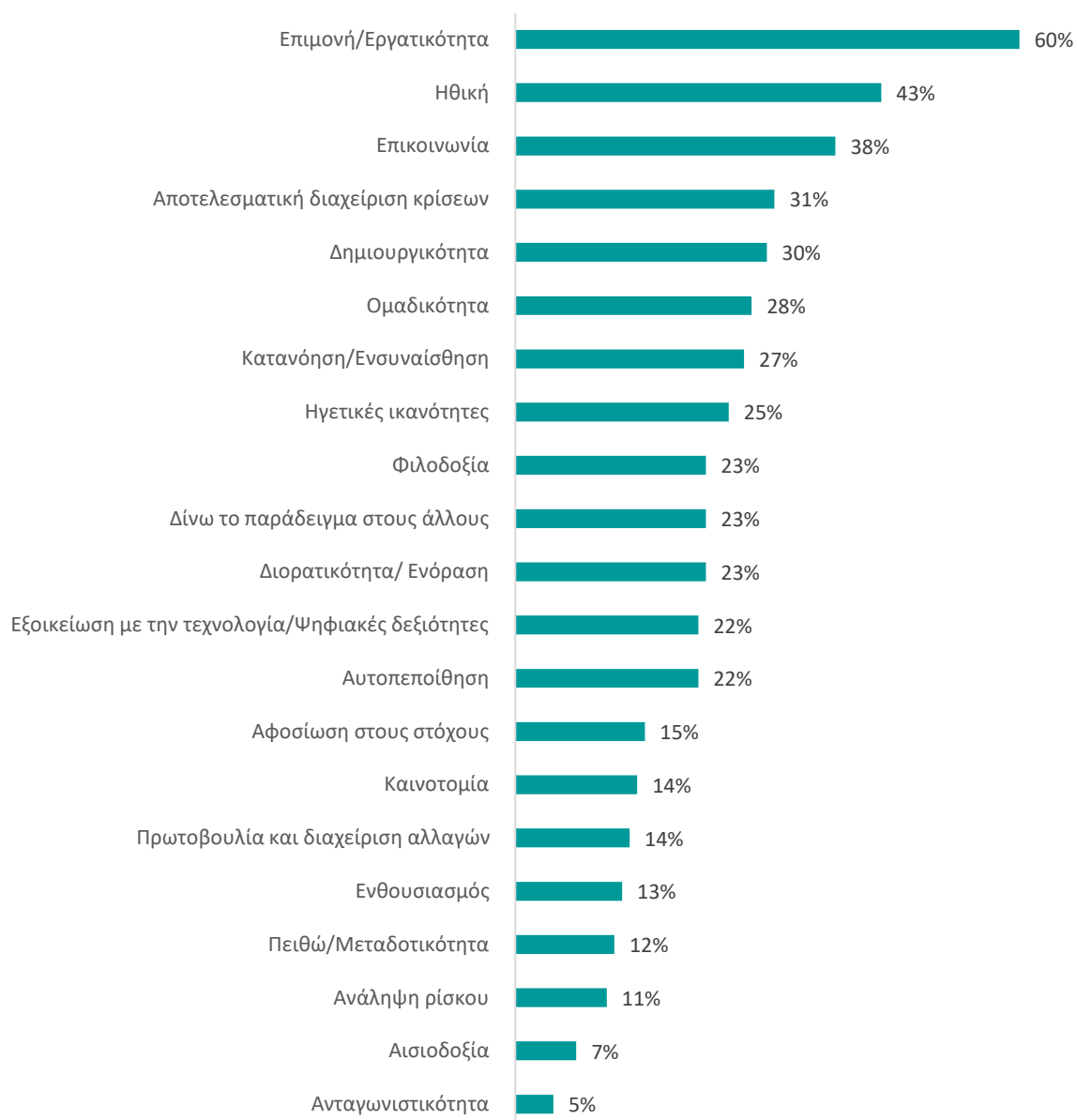


Διάγραμμα 2. Πόσες ημέρες την εβδομάδα εφαρμόζει η εταιρεία σας τηλεργασία;



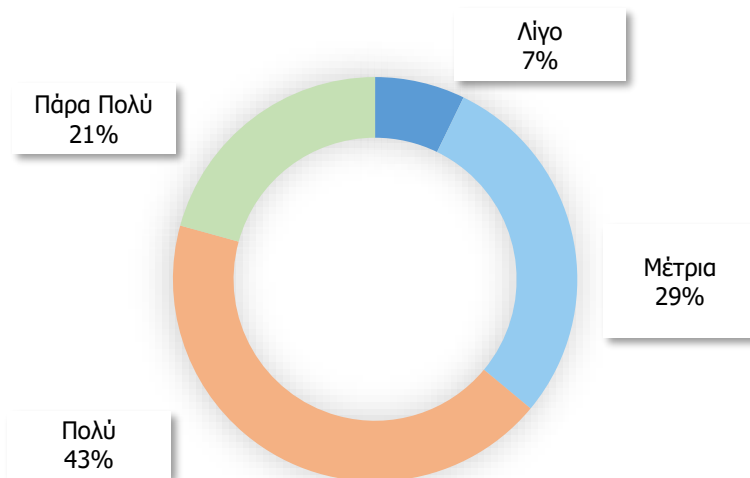
Η **επιμονή/εργατικότητα** αποσπά και φέτος την πρώτη θέση με ποσοστό 60% ως το βασικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των γυναικών ανώτατων στελεχών που αποδεικνύει ότι και οι γυναίκες εργάζονται όσες ώρες χρειαστεί και όποτε χρειαστεί “to get the job done” (Διάγραμμα 3). Αξιόλογο ποσοστό καταλαμβάνει και η **ηθική** (43%), γεγονός το οποίο ενισχύει την άποψη ότι οι γυναίκες-ηγέτες λειτουργούν με ακεραιότητα και πιστεύουν στις προσωπικές τους αξίες, με άξονα τις οποίες παίρνουν τις επιχειρηματικές τους αποφάσεις. Επιπλέον, οι γυναίκες στην κορυφή της εταιρικής διακυβέρνησης διαθέτουν **επικοινωνιακές δεξιότητες** (38%), αναγνωρίζοντας τη σημασία της επικοινωνίας και των διαπροσωπικών σχέσεων στην παρακίνηση του προσωπικού και στην επίτευξη των εταιρικών στόχων. Επισημαίνεται ότι και στην αντίστοιχη έρευνα των προηγούμενων ετών τα ίδια χαρακτηριστικά κατέλαβαν τις 3 πρώτες θέσεις.

Διάγραμμα 3. Ποια από τα παρακάτω χαρακτηριστικά σας διακρίνουν;



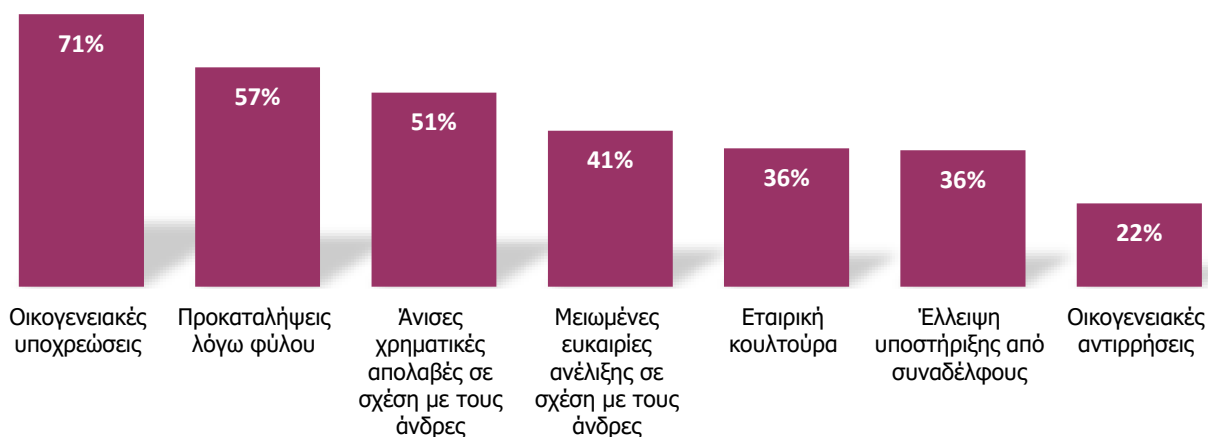
Πάνω από 6 στις 10 συμμετέχουσες στην έρευνα πιστεύουν ότι οι γυναίκες - νέα στελέχη είναι και **συνειδητοποιημένες** και **αποφασισμένες** (σε πολύ και πάρα πολύ μεγάλο βαθμό) να **κυνηγήσουν την κορυφή της ιεραρχικής πυραμίδας**, αφού διαθέτουν τόσο την ικανότητα και τις γνώσεις όσο και την φιλοδοξία να διεκδικήσουν ηγετικές θέσεις (Διάγραμμα 4).

Διάγραμμα 4. Πόσο συνειδητοποιημένες και αποφασισμένες αισθάνεστε ότι είναι σήμερα οι νέες Γυναίκες Στελέχη να κυνηγήσουν την κορυφή της εργασιακής πυραμίδας;



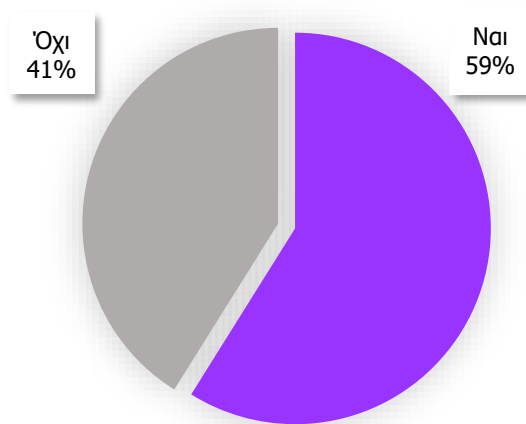
Οι γυναίκες - ανώτατα στελέχη αντιμετωπίζουν ακόμα δυσκολίες και εμπόδια στο δρόμο προς την κορυφή της επαγγελματικής ιεραρχίας. Επτά στις δέκα (71%) θεωρούν τις **οικογενειακές υποχρεώσεις** ως το σημαντικότερο τροχοπέδη στην καριέρα τους (Διάγραμμα 5). Η γυναίκα επωμίζεται τις περισσότερες ευθύνες της οικογενειακής φροντίδας και μέριμνας στην χώρα μας, γεγονός που ανέδειξε και η έρευνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης 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)» σύμφωνα με την οποία, το ποσοστό των γυναικών που δεν αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, λόγω υποχρεώσεων όπως η φροντίδα της οικογένειας, είναι κατά 15 μονάδες μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών, αποτελώντας μία από τις μεγαλύτερες ανισότητες των δύο φύλων στην Ευρώπη (η 3^η μεγαλύτερη μετά την Ιταλία και τη Ρουμανία).

Διάγραμμα 5. Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίσατε κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας ανέλιξης;

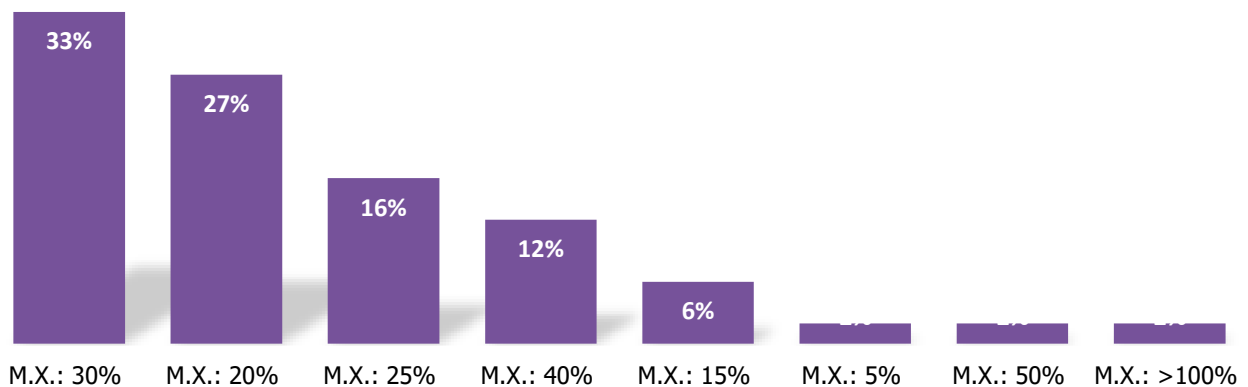


Το 57% των γυναικών που συμμετείχε στην έρευνα θεωρεί σημαντικό εμπόδιο τις **άνισες χρηματικές απολαβές** συγκριτικά με τους άντρες. Το ποσοστό αυτό είναι πολύ κοντά στο 59% των συμμετεχόντων γυναικών ανώτατων στελεχών που θεωρεί ότι όντως υφίστανται διαφορετική μισθολογική μεταχείριση σε σχέση με τους άντρες. Ειδικότερα, το 88% των γυναικών αυτών που πιστεύουν ότι υπάρχει **μισθολογικό χάσμα**, εκτιμά ότι αυτό κυμαίνεται μεταξύ του **20% και 40%** (Διάγραμμα 6).

Διάγραμμα 6. Θεωρείτε ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών; Εάν επιλέξατε "Ναι", παρακαλώ προσδιορίστε το ποσοστό της απόκλισης:



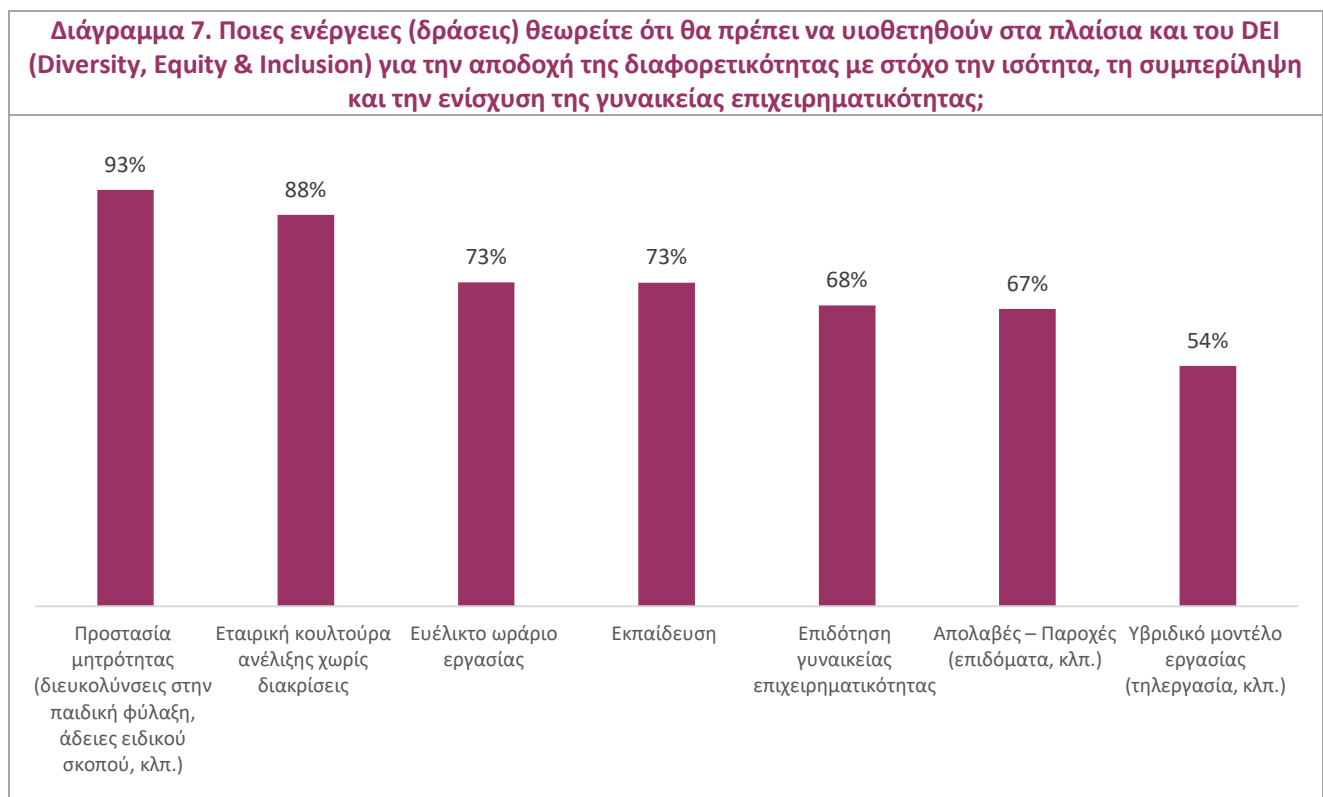
Μ.Χ.: Μισθολογικό Χάσμα



Άλλο ένα εμπόδιο που χρειάζεται να ξεπεράσουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους πορεία αποτελούν οι **προκαταλήψεις και τα έμφυλα στερεότυπα** (51%). Υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών που θεωρεί ότι δέχεται **μειωμένες ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με τους άνδρες** (41%). Περισσότερες από μία στις τρεις γυναίκες – ανώτατα στελέχη κρίνουν ότι δυσχέραινε την επαγγελματική τους ανέλιξη η **εταιρική κουλτούρα** και το γεγονός ότι δεν έτυχαν της δέουσας **υποστήριξης από συναδέλφους** (36%), ενώ το 22% δηλώνει ότι αποτέλεσαν εμπόδιο οι **οικογενειακές αντιρρήσεις**.

Είναι προφανές ότι πολλοί εργοδότες ακόμα και σήμερα πιστεύουν 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.

Απαιτούνται, συνεπώς, σημαντικές προσπάθειες και κίνητρα για την υποστήριξη και την ένταξη των γυναικών σε ανώτερες και ανώτατες διοικητικά θέσεις ανάλογες των υψηλών δεξιοτήτων και του μορφωτικού τους επιπέδου. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η **προστασία μητρότητας** (διευκολύνσεις στην παιδική φύλαξη, λήψη αδειών ειδικού σκοπού, κλπ.) αποτελεί διαχρονικά το **σημαντικότερο μέτρο**, καθώς το 93% των γυναικών επέλεξαν τη συγκεκριμένη απάντηση (Διάγραμμα 7), ενώ λίγο πιο χαμηλά, αλλά με εξίσου σημαντικό ποσοστό ακολουθεί η **εταιρική κουλτούρα ανέλιξης χωρίς διακρίσεις** (88%).



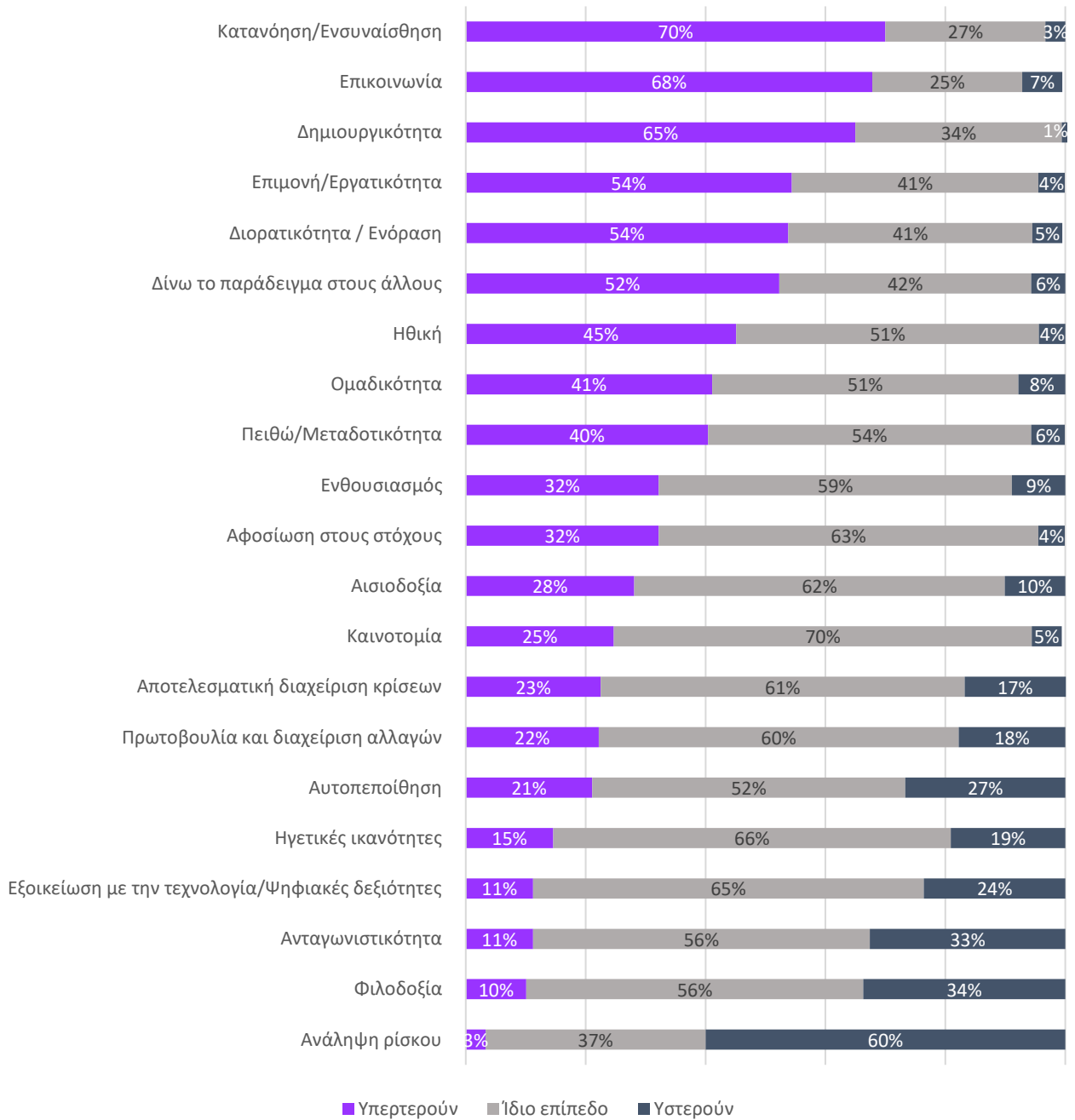
Το εν λόγω εύρημα συνδέεται με την άποψη των γυναικών που θεωρούν τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις ως το κυριότερο ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική τους ανέλιξη και καταδεικνύει την επιθυμία τους να διατηρήσουν την απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου.

Επίσης, αξιόλογο ποσοστό (73%) κατέλαβαν το **ευέλικτο ωράριο** και η **εκπαίδευση**. Η **επιδότηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας** επιλέχτηκε από το 68% το γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, ενώ η υιοθέτηση συγκεκριμένων **απολαβών και επιδομάτων** από το 67%. Τέλος, το **υβριδικό μοντέλο εργασίας (τηλεργασία, κ.ά.)** επιλέχτηκε από το 54% των συμμετεχόντων.

Σε ποιους τομείς, όμως, θεωρούν ότι **υπερτερούν ή υστερούν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη έναντι των ανδρών**; Επτά στις δέκα ερωτηθείσες (70%) πιστεύουν ότι οι γυναίκες έχουν **ενσυναίσθηση** και **κατανοούν καλύτερα τους συναδέλφους τους**, είναι **επικοινωνιακές** (68%), διακατέχονται από πνεύμα **δημιουργικότητας** (65%), παράλληλα χαρακτηρίζονται από **επιμονή - εργατικότητα (54%) και διορατικότητα – ενόραση (54%)** στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων **και λειτουργούν ως παράδειγμα** και πρότυπο για τους συναδέλφους τους (52%) (Διάγραμμα 8).

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

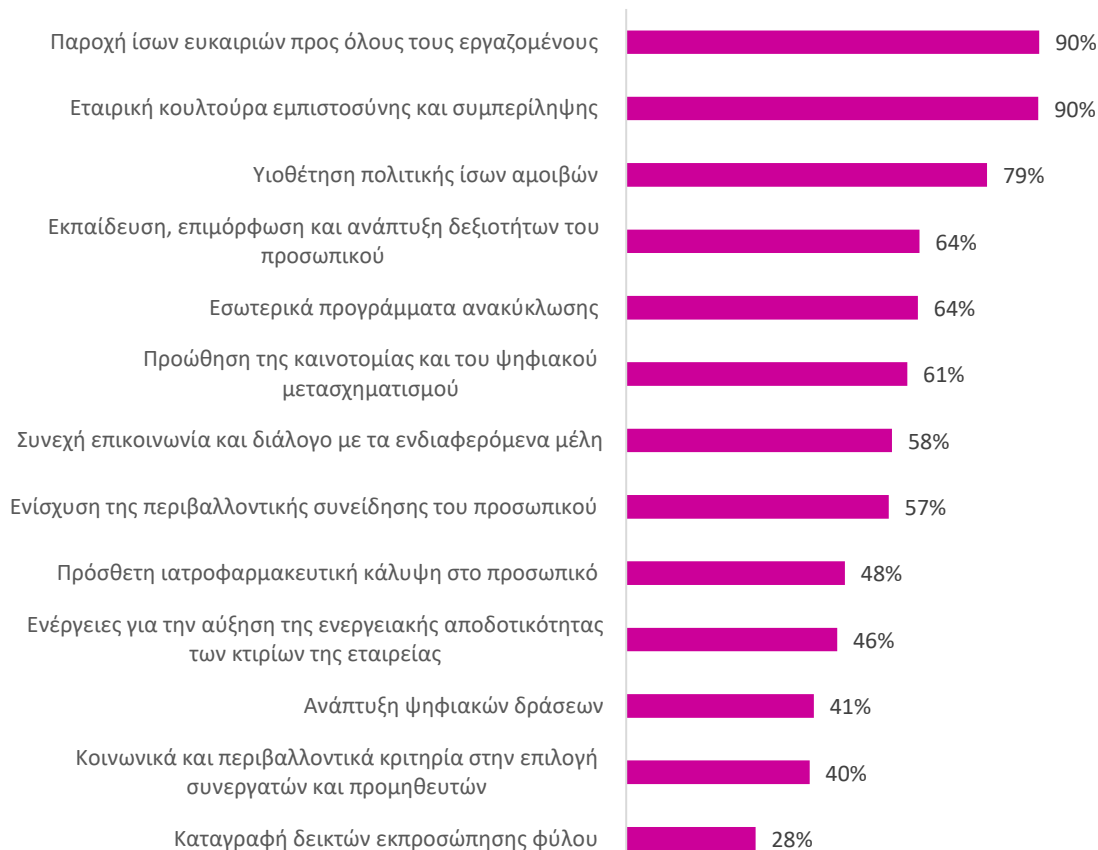
Διάγραμμα 8. Σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι υπερτερούν ή υστερούν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη έναντι των ανδρών;



Ωστόσο, στο μόνο χαρακτηριστικό που η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθεισών γυναικών - ανώτατων στελεχών θεωρεί ότι υστερεί σε σύγκριση με τους άντρες συναδέλφους της είναι η **ανάληψη ρίσκου** (το 60% δήλωσε ότι υστερούν).

Η ενεργειακή κρίση ως απόρροια της γεωπολιτικής κατάστασης παράλληλα με την εμφάνιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 ενίσχυσαν τα επίπεδα ευαισθητοποίησης σε θέματα **περιβάλλοντος, κοινωνίας και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG)**, μεταβάλλοντας τις συνθήκες στο εγχώριο επιχειρηματικό περιβάλλον. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων που διοικούνται από γυναίκες (90%) έχει υιοθετήσει την **παροχή ίσων ευκαιριών προς όλους τους εργαζόμενους** και την **εταιρική κουλτούρα εμπιστοσύνης και συμπερίληψης**. Σχεδόν 8 στις 10 εταιρείες (79%) ακολουθούν πρακτικές **πολιτικής ίσων αμοιβών**. Αξιόλογα ποσοστά (64%) αποσπούν η **εκπαίδευση, επιμόρφωση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων**, η εφαρμογή **εσωτερικών προγραμμάτων ανακύκλωσης** καθώς και ο **ψηφιακός μετασχηματισμός** (61%) (Διάγραμμα 9).

Διάγραμμα 9. Ποιες από τις κάτωθι πολιτικές/δράσεις έχει υιοθετήσει η εταιρεία σας στα πλαίσια ESG & Βιώσιμης Ανάπτυξης;



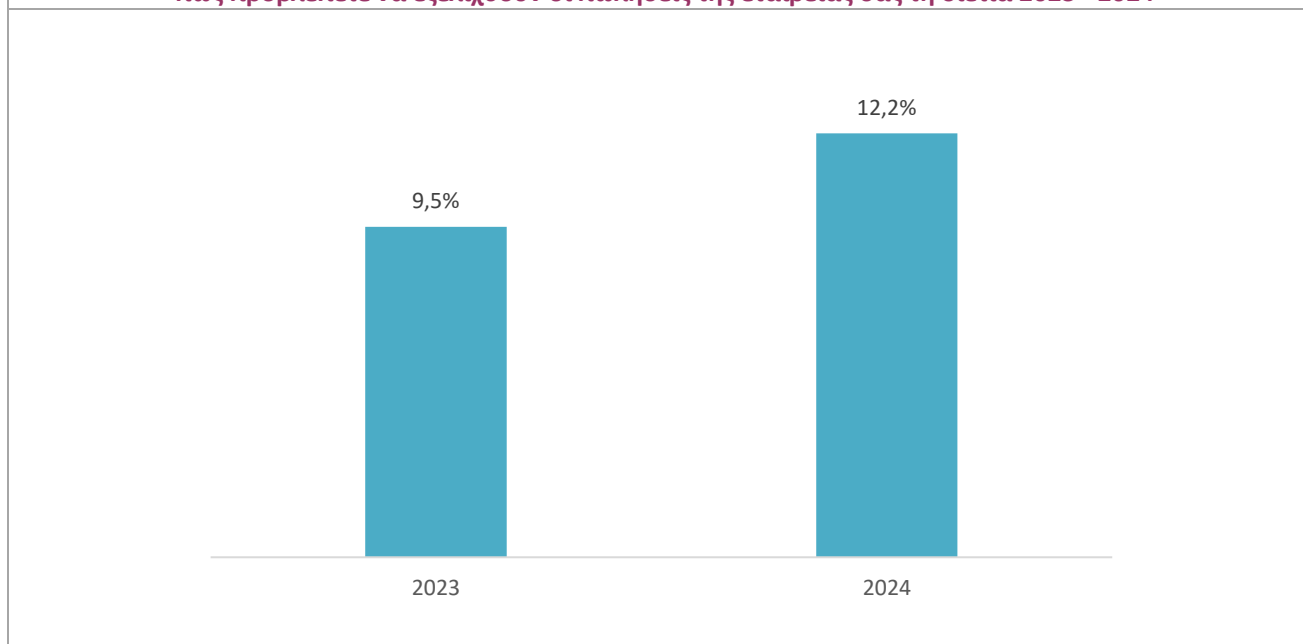
Πίνακας 1. Πώς επηρεάζουν η ενεργειακή κρίση και ο πληθωρισμός τη λειτουργία και τα μεγέθη της επιχείρησής σας το 2022 συγκριτικά με το 2021

	Αύξηση		Στα ίδια επίπεδα		Μείωση
Πωλήσεις	35%		45%		20%
Ρευστότητα	13%		48%		39%
Κερδοφορία	18%		39%		43%
Επενδύσεις	13%		48%		39%
Απασχολούμενο προσωπικό	25%		65%		10%
Τιμές προϊόντων / υπηρεσιών	71%		25%		4%

Ιδιαίτερη βαρύτητα αποκτά η άποψη των γυναικών ανωτάτων στελεχών σχετικά με τις επιπτώσεις της ενεργειακής κρίσης και των πληθωριστικών πιέσεων στα **μεγέθη** των επιχειρήσεων που διοικούν το τρέχον έτος σε σύγκριση με το 2021 (Πίνακας 1). Η πλειονότητα των συμμετεχόντων γυναικών δηλώνει ότι οι **πωλήσεις** (45%), η **ρευστότητα** (48%), το ύψος των **επενδυτικών τους δαπανών** (48%) και το **απασχολούμενο προσωπικό** τους (65%) θα παραμείνουν στα ίδια επίπεδα. Επτά στις δέκα δηλώνουν ότι η τιμή των προϊόντων / παρεχόμενων υπηρεσιών τους παρουσιάζει αύξηση, ενώ το 43% εκτιμά ότι θα μειωθεί η **κερδοφορία** της επιχείρησής τους το 2022 σε σχέση με το 2021.

Εντούτοις, παρά την τρέχουσα συγκυρία, οι συμμετέχουσες γυναίκες ανώτατα στελέχη εμφανίζονται αρκετά αισιόδοξες για το επιχειρηματικό μέλλον της εταιρείας τους την επόμενη διετία. Ειδικότερα, το **2023** προβλέπουν ότι οι **πωλήσεις** τους θα ενισχυθούν κατά 9,5% και το **2024** θα κινηθούν με εντονότερο ρυθμό αύξησης της τάξεως του 12,2% (Διάγραμμα 10).

Διάγραμμα 10. Λαμβάνοντας υπόψη την τρέχουσα συγκυρία (ενεργειακή & γεωπολιτική κρίση, Covid-19), πώς προβλέπετε να εξελιχθούν οι πωλήσεις της εταιρείας σας τη διετία 2023 - 2024



Δημογραφικά Στοιχεία

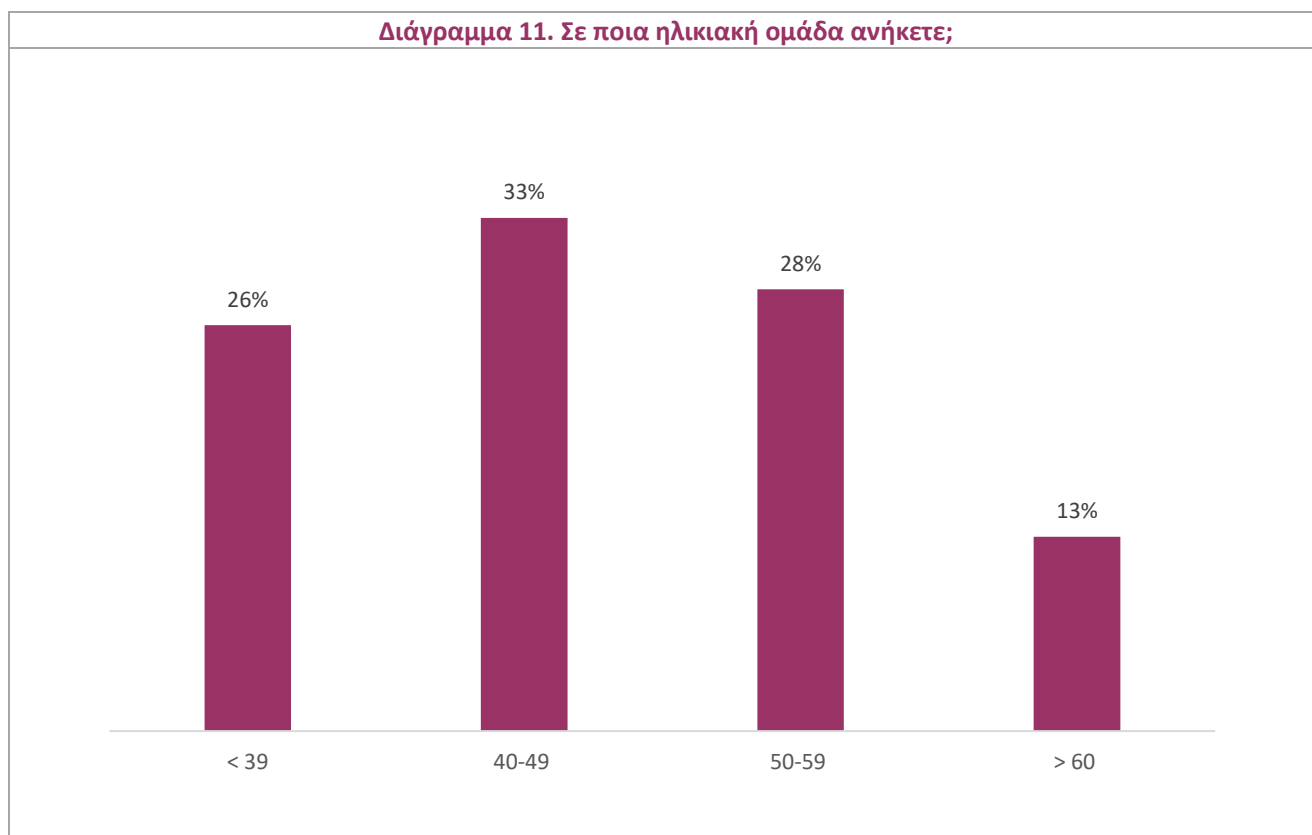
Το 1/3 των γυναικών του δείγματος ανήκει στην **ηλικιακή ομάδα 40-49** έτη (33%), ενώ ακολουθούν οι ηλικίες 50 έως 59 με 28% και κάτω των 39 ετών με 26%. Αξιόλογο μερίδιο συμμετοχής (13%) καταλαμβάνει και η ηλικιακή ομάδα άνω των 60 ετών (Διάγραμμα 11).

Ενδεικτικό του υψηλού μορφωτικού επιπέδου των γυναικών ανώτατων στελεχών αποτελεί το **επίπεδο εκπαίδευσης**, με το 91% των γυναικών του δείγματος να κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και πάνω από τις μισές εξ' αυτών να είναι και κάτοχοι **μεταπτυχιακού τίτλου** (Διάγραμμα 12).

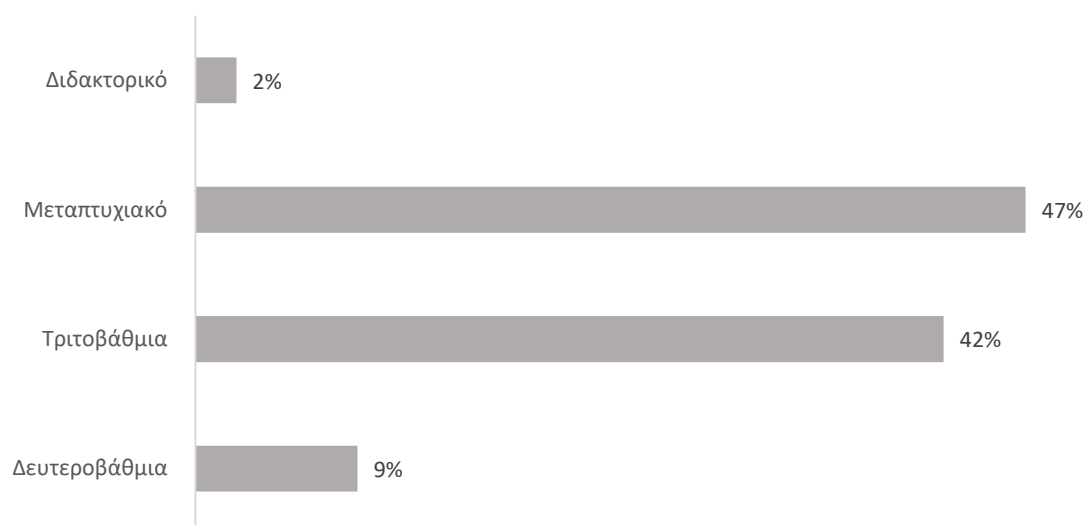
Αξίζει να σημειωθεί ότι 3 στις 4 γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, πέραν από τη διευθυντική / διοικητική θέση που κατέχουν, **συνδέονται και μετοχικά** με την εταιρεία (Διάγραμμα 13).

Οι μικτές ετήσιες απολαβές του 71% των γυναικών – ανώτατων στελεχών του δείγματος δεν υπερβαίνουν τις €70.000, του 18% κυμαίνονται μεταξύ €70.000 και €100.000, ενώ το υπόλοιπο 11% ανήκει στις υψηλές **μισθολογικές βαθμίδες** (άνω των €150.000 ετησίως). (Διάγραμμα 14).

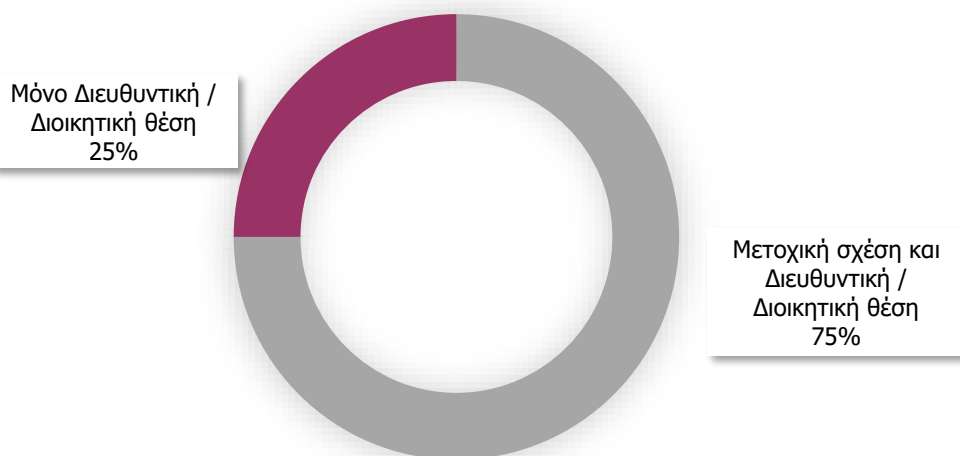
Οι περισσότερες γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα διοικούν «ανδροκρατούμενες» επιχειρήσεις, καθώς το 64% δηλώνει ότι η **γυναικεία παρουσία** σε διευθυντική θέση δεν υπερβαίνει το 40%. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι στο 23% των επιχειρήσεων του δείγματος η διείσδυση των γυναικών σε διευθυντική θέση ξεπερνά το 50%, ποσοστό σημαντικά βελτιωμένο συγκριτικά με τα περυσινά αποτελέσματα της έρευνας (Διάγραμμα 15).



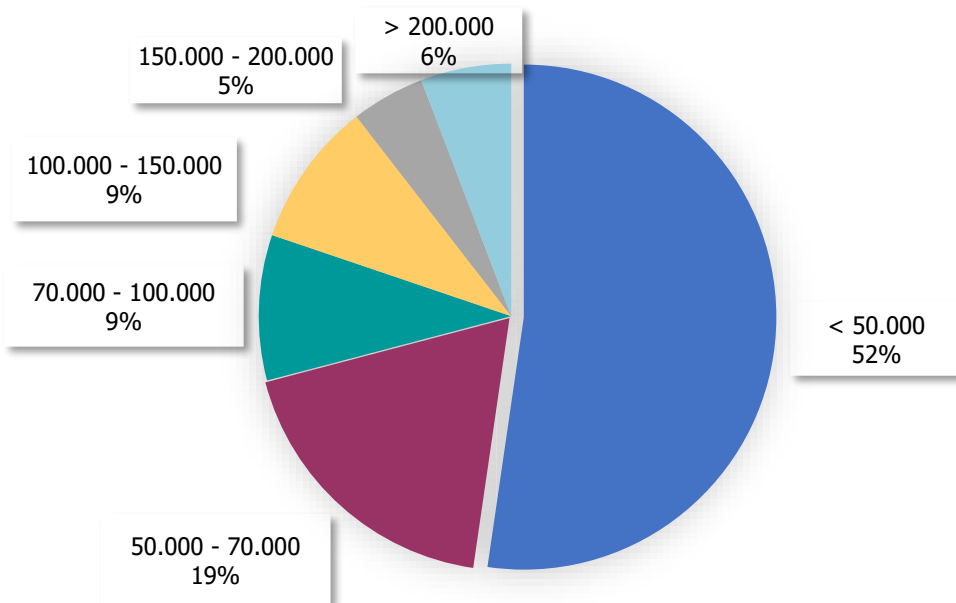
Διάγραμμα 12. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας



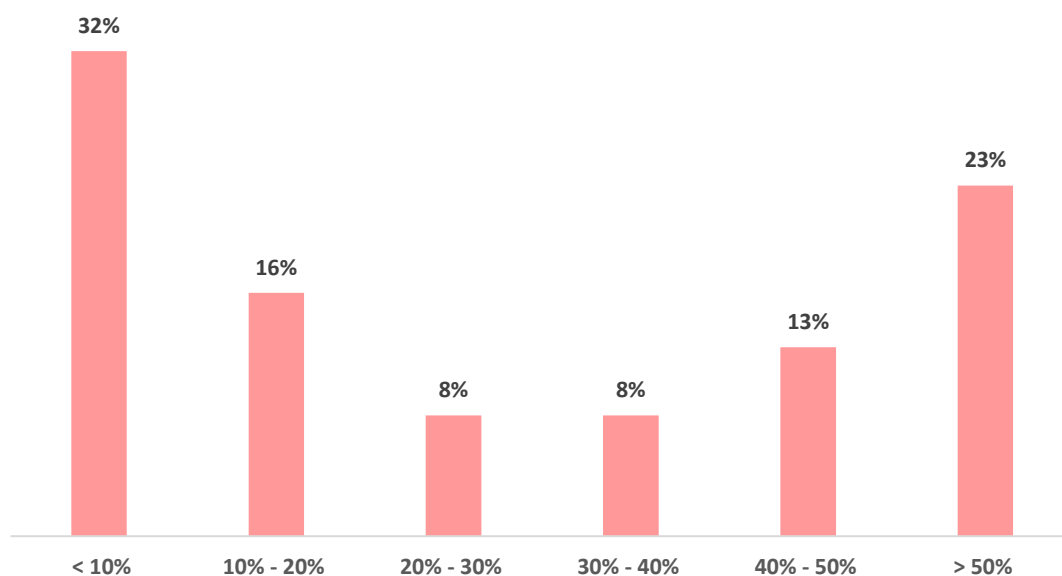
Διάγραμμα 13. Ποια είναι η σχέση σας με την εταιρεία;



Διάγραμμα 14. Σε ποια μισθολογική βαθμίδα (μικτές ετήσιες απολαβές σε €) ανήκετε;



Διάγραμμα 15. Τι ποσοστό γυναικών απασχολείται σε διευθυντική θέση στην εταιρεία σας;



Διαβάστε [ΕΔΩ](#) όλα τα Δελτία Τύπου της ICAP CRIF

Φωτογραφίες

[Ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της ICAP CRIF, κ. Νικήτας Κωνσταντέλλος](#)

Σχετικά με την ICAP CRIF

Η ICAP CRIF (πρώην όμιλος εταιρειών ICAP A.E.), με μια πετυχημένη διαδρομή **58** χρόνων και παρουσία σε Ελλάδα, Ρουμανία Βουλγαρία και Κύπρο, είναι ο **κορυφαίος** Όμιλος Εταιρειών στην αγορά Λύσεων Πιστωτικού Κινδύνου και Επιχειρηματικής Πληροφόρησης στην Νοτιοανατολική Ευρώπη. Από τον Δεκέμβριο του 2021, η ICAP A.E. εξαγοράστηκε από την CRIF, έναν κορυφαίο παγκόσμιο Οργανισμό.

Μέσω 6 εταιρειών, παρέχει ένα μεγάλο εύρος υπηρεσιών και λύσεων, που ομαδοποιούνται σε 5 κατηγορίες: Business Information & Credit Risk Solutions, Ratings & Analytics Services, Marketing & Sales Solutions, Consulting Services & Technology Solutions και Risk Training Institute.

Η ICAP CRIF A.E. (πρώην ICAP A.E.) είναι η **μοναδική** Ελληνική Εταιρεία που αναγνωρίζεται από την Τράπεζα της Ελλάδος ως Εξωτερικός Οργανισμός Πιστοληπτικών Αξιολογήσεων (ECAI) και από την European Securities and Markets Authority (ESMA) ως **Οργανισμός Αξιολόγησης Πιστοληπτικής Ικανότητας** (Credit Rating Agency).

[ΛΟΓΟΤΥΠΟ](#), ICAP CRIF



Σχετικά με την CRIF

Με **6.500** Επαγγελματίες σε **45** Χώρες σε **4** Ηπείρους και **€608 εκατ.** Έσοδα (2021), η CRIF (www.crif.com) είναι μια παγκόσμιας εμβέλειας εταιρεία, που ειδικεύεται σε Συστήματα Credit and Business Information, Analytics, Outsourcing και Υπηρεσίες Processing, καθώς και σε προηγμένες Ψηφιακές Λύσεις για Credit και Open Banking.

Η CRIF συνδυάζει την ευφυΐα των Ανθρώπων της, τις προηγμένες Τεχνολογίες της και τις Ψηφιακές της Καινοτομίες, για να προσφέρει λύσεις υψηλής αξίας στους παγκόσμιους πελάτες της, που είναι πάνω από **10.500** Χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί, **600** Ασφαλιστικές Εταιρείες, **82.000** Επιχειρήσεις και **1.000.000** Καταναλωτές.

Η CRIF περιλαμβάνεται στον **IDC FinTech** Ranking Top 100, ως μια εκ των κορυφαίων παγκόσμιων παρόχων Τεχνολογικών Λύσεων στον Χρηματοπιστωτικό Κλάδο και από το 2019 ολοκλήρωσε την αναγνώρισή της ως **Account Information Service Provider** (AISP) σε **31** Ευρωπαϊκές χώρες.

Πληροφορίες

Γραφείο Τύπου ICAP CRIF

Φρατζέσκα Σιδερί, Senior Manager, Communications

Λ. Ελευθερίου Βενιζέλου 2, 17676 Καλλιθέα, Αττική

T: 210 7200 495, 210 7200 000 | M: 6936 735143

[|fsideri@icapcrif.com](mailto:fsideri@icapcrif.com) | pr@icapcrif.com | www.icapcrif.com