

Αθήνα, 21 Νοεμβρίου, 2024

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

ICAP CRIF: Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα

Ταυτότητα της Έρευνας

Χρόνος διεξαγωγής: 2 - 25 Σεπτεμβρίου 2024

Μεθοδολογία: Χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις:

- i) μιας μόνο απάντησης
- ii) πολλαπλών απαντήσεων και
- iii) ιεράρχησης των απαντήσεων κατά σημαντικότητα με βάση συγκεκριμένη κλίμακα με απεύθυνση στις Γυναίκες Επιχειρηματίες ή/και Ανώτατα Στελέχη των εταιρειών του δείγματος.

Πληθυσμός της έρευνας: Το ερωτηματολόγιο απεστάλη στις **1.500 μεγαλύτερες εταιρείες που διευθύνονται από γυναίκες** (βάσει κύκλου εργασιών 2022), μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται οι κορυφαίες 500 που αναφέρονται στην παρούσα έκδοση.

Δείγμα: **161 επιχειρήσεις** από διάφορους κλάδους της ελληνικής οικονομίας (βιομηχανία, εμπόριο, υπηρεσίες), που δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη την ελληνική επικράτεια.

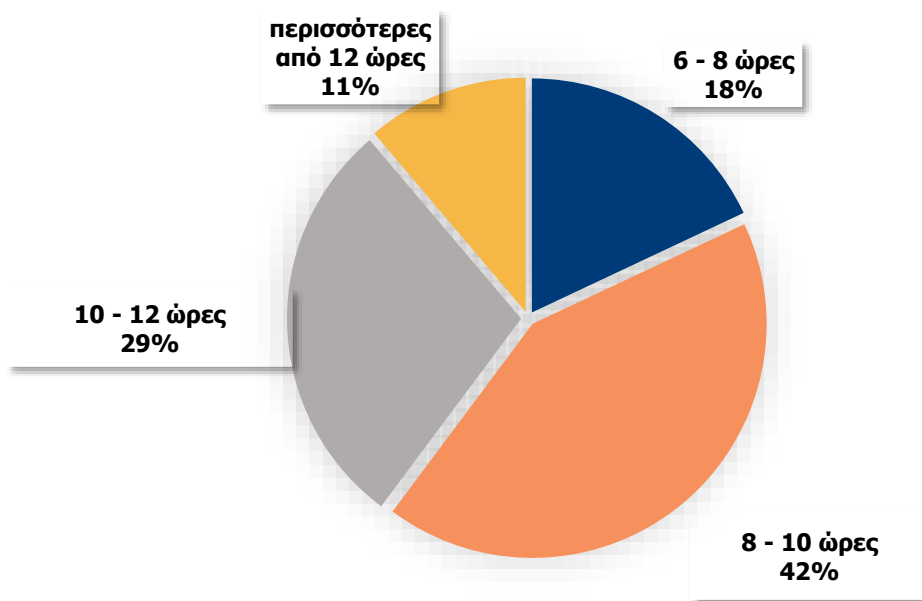
Ακολούθως παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που διενήργησε για **13^η συνεχή χρονιά** η Διεύθυνση Οικονομικών και Κλαδικών Μελετών της ICAP CRIF για τη «**Γυναικεία Επιχειρηματικότητα**» και τη *Γυναίκα-Ανώτατο Στέλεχος εστιάζοντας στον Ψηφιακό Μετασχηματισμό.*

Σκοπός της έρευνας είναι:

- Η παρουσίαση των **βασικών χαρακτηριστικών** που διακρίνουν τις γυναίκες επιχειρηματίες – ανώτατα στελέχη που τις οδήγησαν στην κορυφή της ιεραρχίας των επιχειρήσεων.
- Η διερεύνηση των χαρακτηριστικών στα οποία πιστεύουν ότι **υπερτερούν** οι γυναίκες ανώτατα στελέχη συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους.
- Η καταγραφή των **προβλημάτων - εμποδίων** και των **ανισοτήτων** που αντιμετώπισαν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.
- Ο προσδιορισμός των **ενεργειών** που θα διευκολύνουν την **ίση εκπροσώπηση** των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση και την **ενίσχυση του γυναικείου επιχειρείν.**
- Η διερεύνηση του **βαθμού αποδοχής και υιοθέτησης** των νέων **ψηφιακών τεχνολογιών** από τις εταιρείες που διοικούν οι γυναίκες – ανώτατα στελέχη.

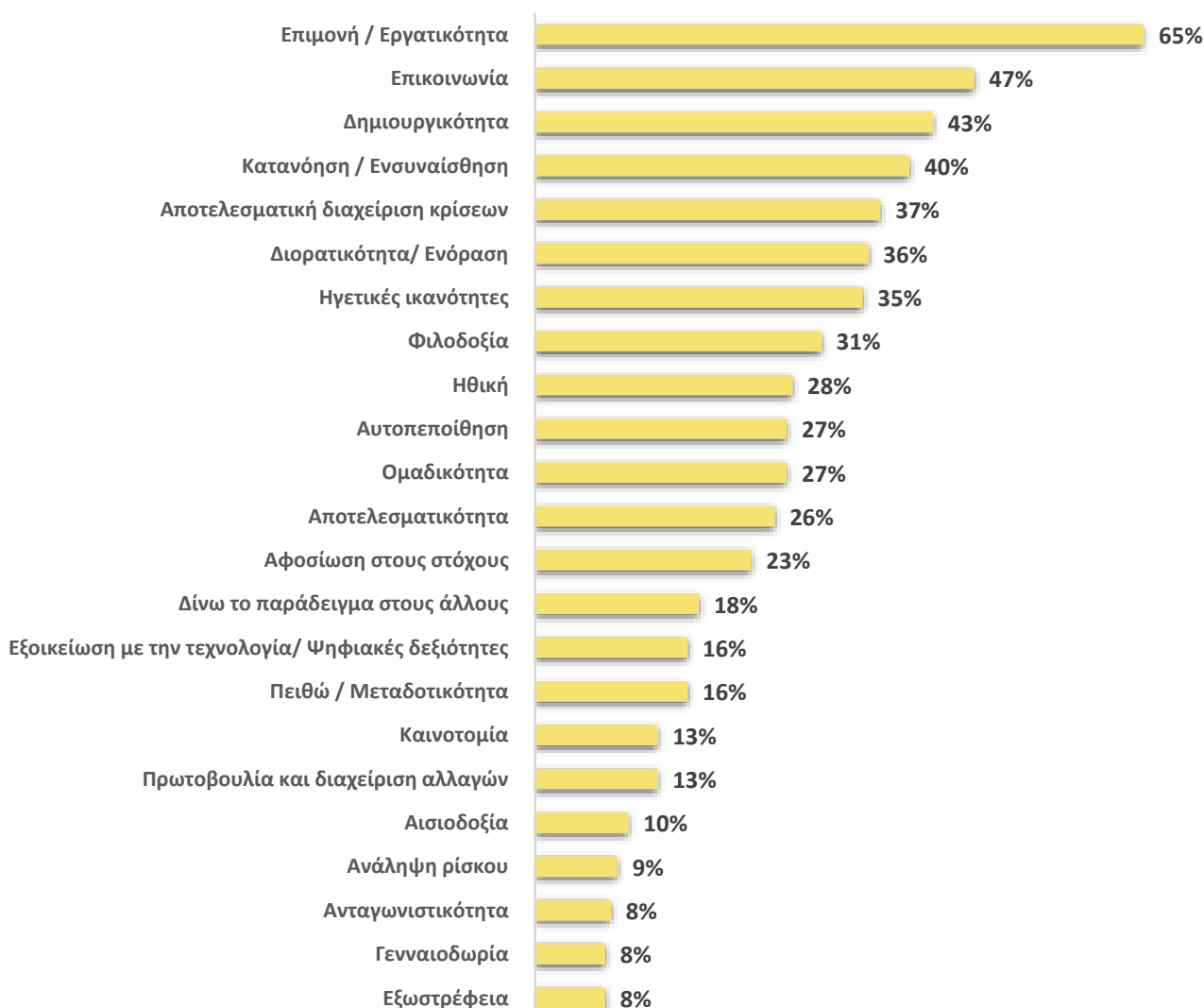
Στην ερώτηση σχετικά με τον αριθμό των ωρών που οι γυναίκες ανώτατα στελέχη **εργάζονται** κατά μέσο όρο σε **ημερήσια βάση**, προέκυψε ότι η συντριπτική πλειονότητα (82%) απασχολείται πέραν του καθιερωμένου οχτάωρου, ενώ 4 στις 10 γυναίκες - ανώτατα στελέχη (40%) εργάζονται πάνω από 10 ώρες σε ημερήσια βάση (Διάγραμμα 1).

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



Η **επιμονή / εργατικότητα** αποσπά διαχρονικά την πρώτη θέση με ποσοστό 65% ως το βασικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των γυναικών ανώτατων στελεχών που αποδεικνύει ότι οι γυναίκες εργάζονται όσες ώρες χρειαστεί και όποτε χρειαστεί “to get the job done” (Διάγραμμα 2). Σημαντικά ποσοστά άνω του 40% κατέλαβαν **οι επικοινωνιακές δεξιότητες** (47%), αναγνωρίζοντας τη σημασία της επικοινωνίας στην επίτευξη των εταιρικών στόχων, η δημιουργικότητα (43%) και η κατανόηση / ενσυναίσθηση (40%) με τις γυναίκες – ανώτατα στελέχη να θεωρούν ότι έχουν πιο ανθρώπινη συμπεριφορά και μεγαλύτερη κοινωνική ευαισθησία σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους. Επισημαίνεται ότι χαμηλά ποσοστά κάτω του 10% απέσπασαν η ανάληψη ρίσκου (9%), η ανταγωνιστικότητα (8%), η γενναιοδωρία (8%) και η εξωστρέφεια (8%).

Διάγραμμα 2. Ποια από τα παρακάτω χαρακτηριστικά σας διακρίνουν;

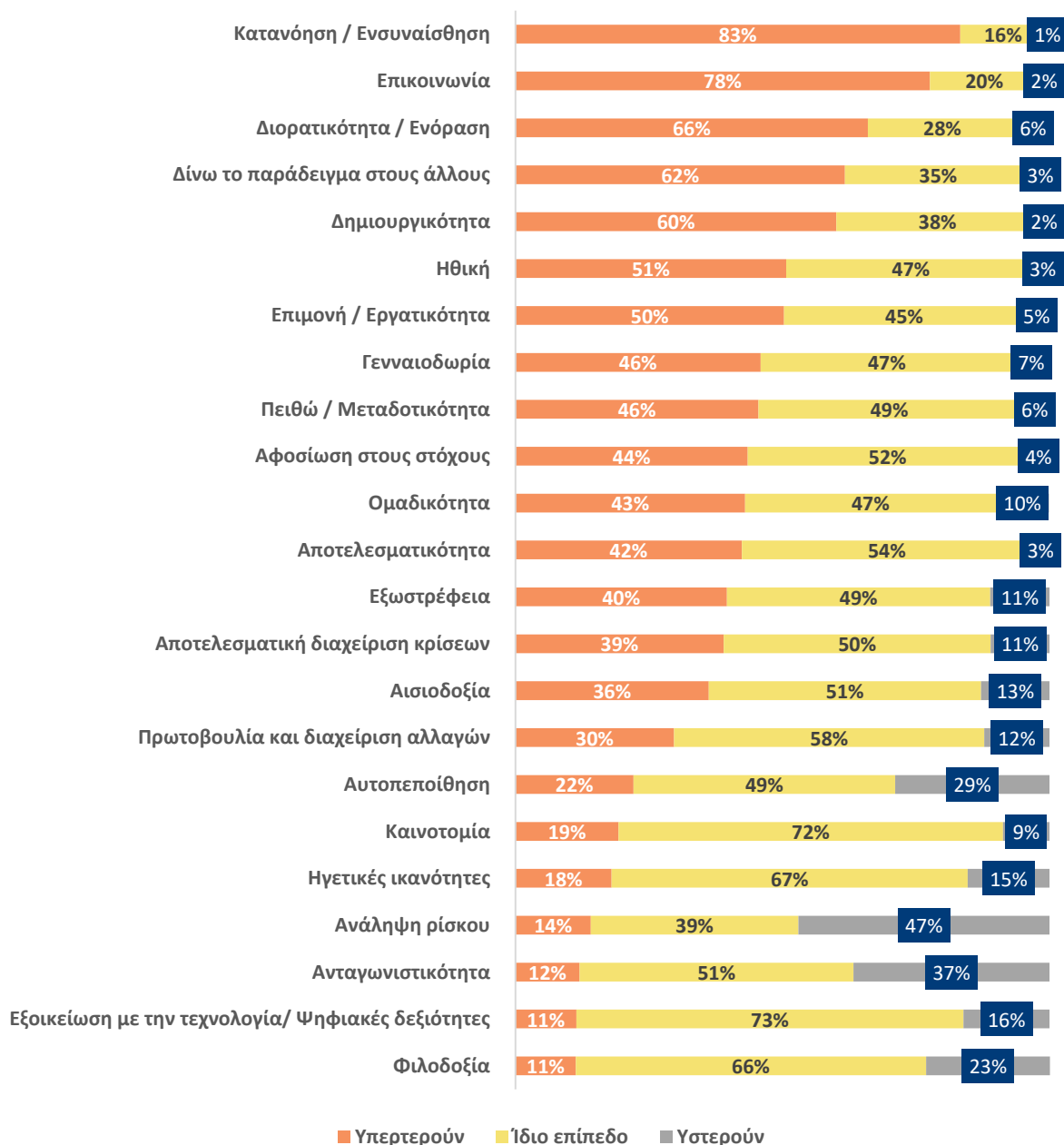


Σε ποιους τομείς, όμως, θεωρούν ότι **υπερτερούν ή υστερούν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη έναντι των ανδρών**; Το 83% πιστεύει ότι οι γυναίκες χαρακτηρίζονται από **ενσυναίσθηση** και **κατανόηση**, είναι **επικοινωνιακές** (78%), **διορατικές** στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων (66%), παράλληλα αποτελούν **παράδειγμα για τους άλλους** (62%) και έχουν την ικανότητα να βρίσκουν **νέες ιδέες** και να **δημιουργούν νέα προϊόντα και υπηρεσίες** (60%) (Διάγραμμα 3).

Τα παραπάνω ευρήματα καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες ανώτατα στελέχη υιοθετούν μια διαφορετική οπτική στο εργασιακό τους περιβάλλον που στηρίζεται στη **συναισθηματική νοημοσύνη**, στην **επικοινωνία** και στην **οικοδόμηση σχέσεων**, στη **δημιουργική σκέψη** και στη **διορατικότητα** στην αντιμετώπιση των επιχειρηματικών προκλήσεων.

Διάγραμμα 3.

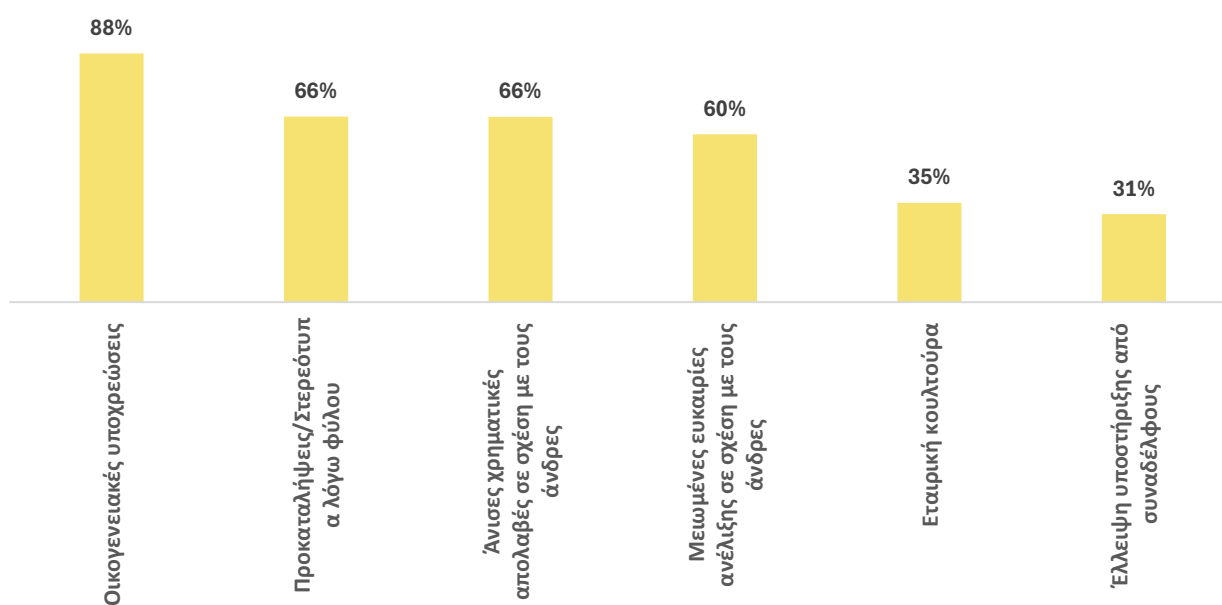
Σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι υπερτερούν ή υστερούν οι γυναίκες ανώτατα στελέχη έναντι των ανδρών;



Αξίζει να σημειωθεί ότι σε κανένα χαρακτηριστικό πλέον δεν θεωρούν οι γυναίκες – ανώτατα στελέχη ότι υστερούν σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους. Ωστόσο, το χαρακτηριστικό που συγκέντρωσε το υψηλότερο ποσοστό υστέρησης είναι η **ανάληψη ρίσκου** (το 47% δήλωσε ότι υστερούν).

Παρά την πρόοδο που έχει συντελεστεί τα τελευταία έτη, οι γυναίκες - ανώτατα στελέχη αντιμετωπίζουν ακόμα **δυσκολίες** και **εμπόδια** στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Η συντριπτική πλειονότητα σε ποσοστό 88% θεωρεί τις **οικογενειακές υποχρεώσεις** ως τη σημαντικότερη τροχοπέδη στην καριέρα τους (Διάγραμμα 4). Η χώρα μας απέχει ακόμα πολύ από την ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στις ευθύνες φροντίδας, που θα επέτρεπε και σε περισσότερες γυναίκες να ανταποκριθούν καλύτερα στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και να αξιοποιήσουν τις δεξιότητές και τον ελεύθερο χρόνο τους δημιουργικά. Η γυναίκα επωμίζεται τις περισσότερες ευθύνες της οικογενειακής φροντίδας και μέριμνας στην χώρα μας, γεγονός που ανέδειξε και έρευνα¹ της Ευρωπαϊκής Ένωσης 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).

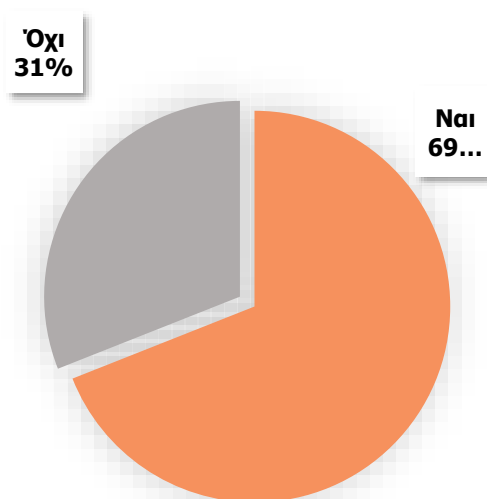
Διάγραμμα 4. Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίσατε κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας ανέλιξης;



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

Το 66% των γυναικών που συμμετείχε στην έρευνα θεωρεί ότι επικρατούν **έμφυλες προκαταλήψεις και στερεότυπα** στον εργασιακό χώρο που επηρεάζουν τις αποφάσεις πρόσληψης, τις αξιολογήσεις απόδοσης και τις προαγωγές των γυναικών έναντι των αντρών. Το ίδιο ποσοστό συμμετεχόντων επέλεξε ως σημαντικό εμπόδιο τη **διαφορετική μισθολογική μεταχείριση** σε σχέση με τους άντρες. Ειδικότερα, το 69% των γυναικών που συμμετείχε στην έρευνα πιστεύει ότι υφίσταται **μισθολογικό χάσμα** και το 66% αυτών εκτιμά ότι κυμαίνεται μεταξύ 20% και 30% (Διάγραμμα 5). Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες ανώτατα στελέχη αμείβονται κατά 20% με 30% λιγότερο για την ίδια εργασία συγκριτικά με τους άντρες συναδέλφους τους.

Διάγραμμα 5.
Θεωρείτε ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών;
Εάν επιλέξατε "Ναι", παρακαλώ προσδιορίστε το ποσοστό της απόκλισης:



Υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών – ανώτατων στελεχών που θεωρεί ότι δέχεται **μειωμένες ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με τους άνδρες** (60%). Μία στις τρεις περίπου κρίνει ότι δυσχεραίνει την επαγγελματική της ανέλιξη η **εταιρική κουλτούρα** (35%) και το γεγονός ότι δεν τυγχάνει της δέουσας **υποστήριξης από συναδέλφους** (31%).

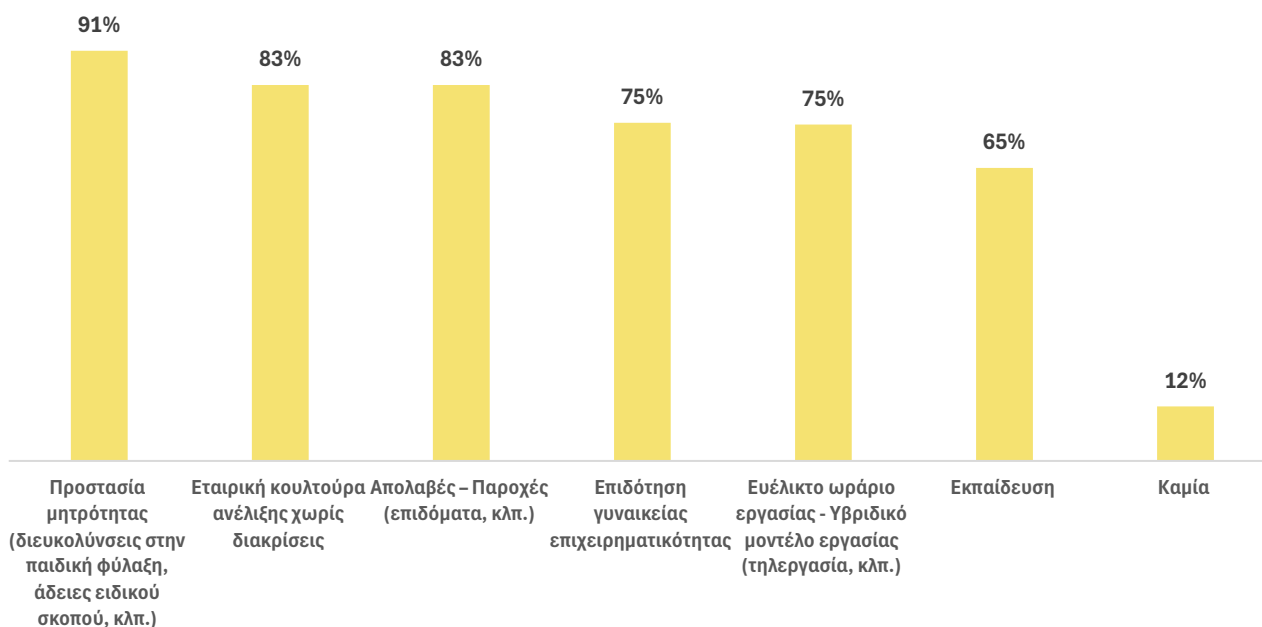
Είναι προφανές ότι πολλοί εργοδότες ακόμα και σήμερα πιστεύουν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να αφιερώσουν στην εργασία τους το χρόνο και την ενέργεια που απαιτείται στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες, εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Απαιτούνται, συνεπώς, σημαντικές προσπάθειες και κίνητρα για 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** (παιδική φύλαξη και φροντίδα, λήψη αδειών ειδικού σκοπού, κ.λπ.), που επιλέχτηκε από το 91% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, αποτελεί διαχρονικά το **σημαντικότερο βήμα**, ενώ λίγο πιο χαμηλά, αλλά με εξίσου σημαντικό ποσοστό ακολούθησαν η **εταιρική κουλτούρα ανέλιξης χωρίς διακρίσεις** (83%) και οι **απολαβές - παροχές** (83%).

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 επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Επίσης, αξιόλογο ποσοστό (75%) απέσπασαν η **επιδότηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας** και το **ευέλικτο μοντέλο υβριδικής εργασίας** (τηλεργασία, κ.ά.) (Διάγραμμα 6).

Διάγραμμα 6.

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 συμπερίληψη και την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας;



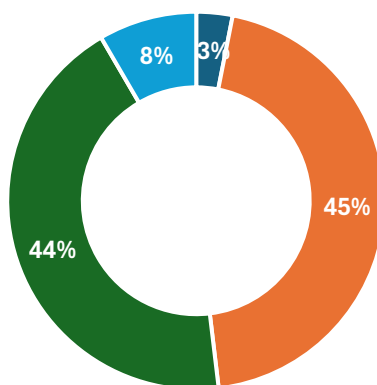
Η πανδημία επιτάχυνε την **υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών** σε όλους τους κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας. Η ανάγκη για γρήγορη προσαρμογή στις νέες προκλήσεις οδήγησε τις εταιρείες να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα που εκτιμά την **καινοτομία**, την **ευελιξία** και τις νέες τεχνολογίες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας το 52% των γυναικών-ανώτατων στελεχών χαρακτηρίζει την επιχείρηση που διοικεί **“ώριμη” ψηφιακά** σε πολύ και παρά πολύ μεγάλο βαθμό (Διάγραμμα 7). Αξίζει να σημειωθεί ότι στην έρευνα συμμετείχαν οι γυναίκες επικεφαλής των μεγαλύτερων εταιρειών της χώρας, στις οποίες ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής ανάπτυξής τους.

Η πλειονότητα των γυναικών – ανώτατων στελεχών (57%) δηλώνει ότι η εταιρεία τους διαθέτει **στρατηγικό πλάνο ψηφιακού μετασχηματισμού** (εφαρμογή εν μέρει ή πλήρης). Στο 26% των συμμετεχόντων είναι στα άμεσα σχέδια του, ενώ το υπόλοιπο 17% δεν διαθέτει (Διάγραμμα 8). Το 65% των επιχειρήσεων που διαθέτει πλάνο ψηφιακού μετασχηματισμού δήλωσε ότι βρίσκεται εντός του χρονοδιαγράμματός τους.

Ός τον κυριότερο **αποτρεπτικό παράγοντα** στον σχεδιασμό και την υλοποίηση του ψηφιακού μετασχηματισμού των εταιριών οι γυναίκες – ανώτατα στελέχη δήλωσαν σε ποσοστό 67% το **υψηλό κόστος** (ως πολύ και πάρα πολύ σημαντικό). Ακολούθησαν η **έλλειψη των κατάλληλων υποδομών** (56%) και η **έλλειψη γνώσεων και ψηφιακών δεξιοτήτων** (53%). Σημαντικό εμπόδιο στην πορεία προς το ψηφιακό μετασχηματισμό κρίνουν επίσης ότι είναι τα θέματα **ασφάλειας** (48%) και η **εξάρτηση** της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης από την **τεχνολογία**. Έπονται με αρκετά χαμηλότερα ποσοστά η **αρνητική στάση της διοίκησης** (29%) και η ενδοεταιρική **αντίσταση** στην **ψηφιακή αλλαγή** από τους εργαζόμενους (27%).

Διάγραμμα 7.

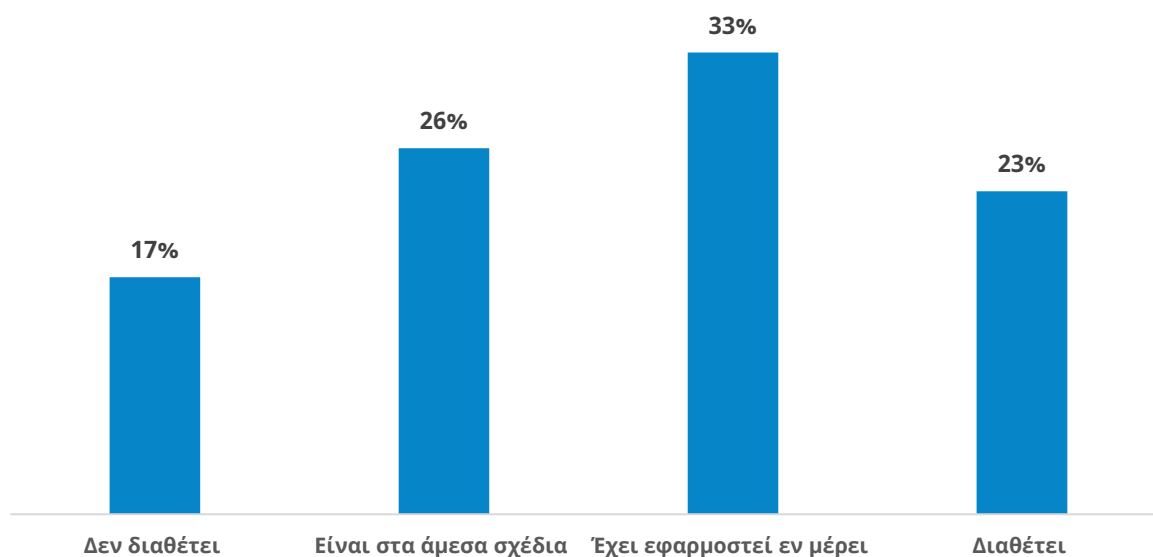
Πόσο "ώριμη" ψηφιακά θεωρείτε ότι είναι η επιχείρησή σας σήμερα;



■ Λίγο ■ Μέτρια ■ Πολύ ■ Πάρα Πολύ

Διάγραμμα 8.

Διαθέτει η επιχείρησή σας πλάνο στρατηγικής ψηφιακού μετασχηματισμού;



Πολλοί είναι τα οφέλη που αποκομίζει μια επιχείρηση από τον ψηφιακό της μετασχηματισμό. Το 89% των γυναικών

Διάγραμμα 9.

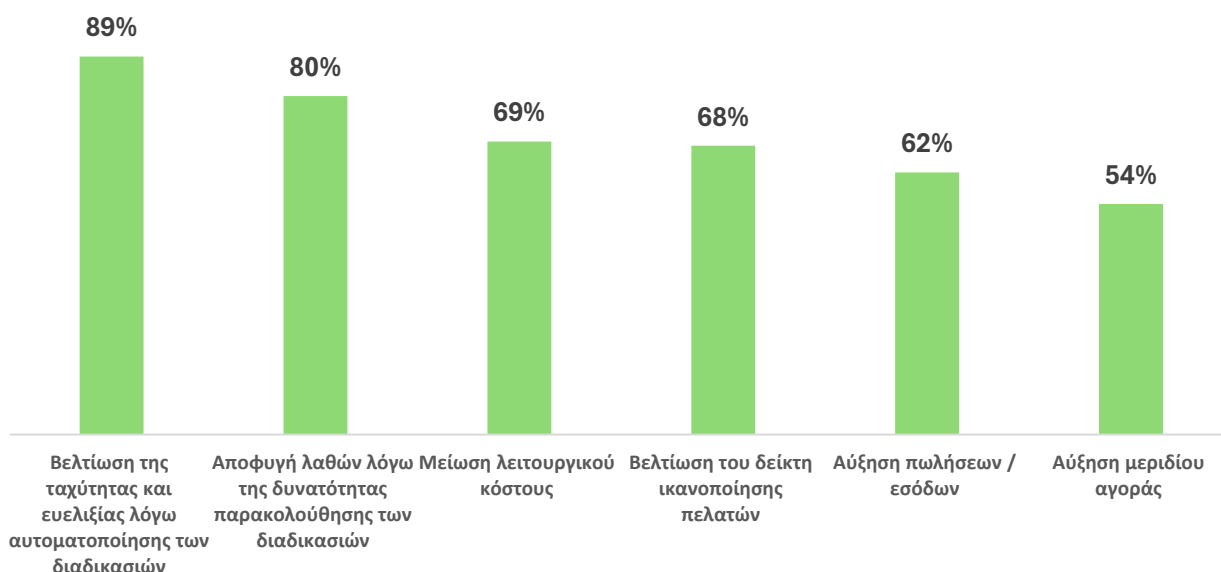
Ποια θεωρείτε τα κύρια εμπόδια του ψηφιακού μετασχηματισμού;



ανώτατων στελεχών που συμμετείχε στην έρευνα χαρακτηρίζει ως σημαντικότερο όφελος τη **βελτίωση της ταχύτητας και της ευελιξίας από την αυτοματοποίηση διαδικασιών**. Ακολουθεί η **αποφυγή λαθών** χάρις την ψηφιακή παρακολούθηση των διαδικασιών που επιλέχτηκε από 8 στις 10 συμμετέχουσες. Αξιόλογα ποσοστά αποσπούν η **μείωση του λειτουργικού κόστους** (69%) και η **βελτίωση του δείκτη ικανοποίησης των πελατών** (68%). Τέλος, στα οφέλη συγκαταλέγονται η **αύξηση των πωλήσεων / εσόδων** και του **μεριδίου αγοράς** που κατέλαβαν 62% και 54% αντίστοιχα (Διάγραμμα 10).

Διάγραμμα 10.

Ποια πιστεύετε ότι είναι τα σημαντικότερα οφέλη του ψηφιακού μετασχηματισμού και της τεχνητής νοημοσύνης;



Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώνεται ότι οι επιχειρήσεις που διοικούνται από γυναίκες δίνουν έμφαση στη χρήση νέων εργαλείων και τεχνολογιών, όπως η τεχνητή νοημοσύνη και η αυτοματοποίηση διαδικασιών αναδεικνύοντας τις προκλήσεις και αξιοποιώντας τις ευκαιρίες που δημιουργεί ο ψηφιακός μετασχηματισμός.

Δημογραφικά Στοιχεία

Το 77% των γυναικών που συμμετείχε στην έρευνα, πέραν της διευθυντικής / διοικητικής θέσης που κατέχει, **συνδέεται και μετοχικά** με την εταιρεία. Στις περισσότερες περιπτώσεις πρόκειται είτε για επιχείρηση που δημιούργησαν οι ίδιες είτε για οικογενειακή επιχείρηση (Διάγραμμα 11).

Πάνω από το 1/3 των γυναικών του δείγματος ανήκει στην **ηλικιακή ομάδα 40-49** έτη (37%), ενώ ακολουθούν οι ηλικίες

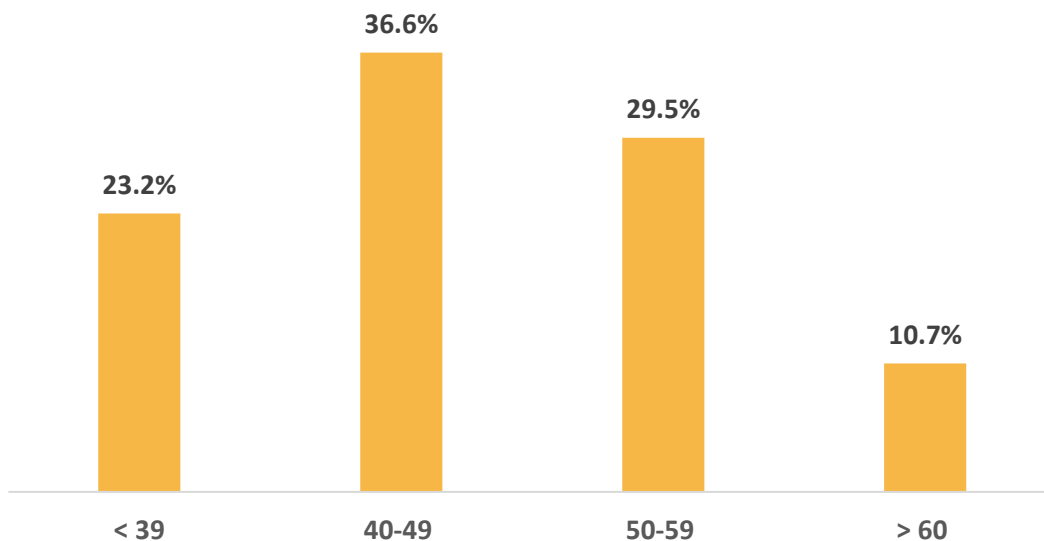
Διάγραμμα 11.

Ποια είναι η σχέση σας με την εταιρεία;



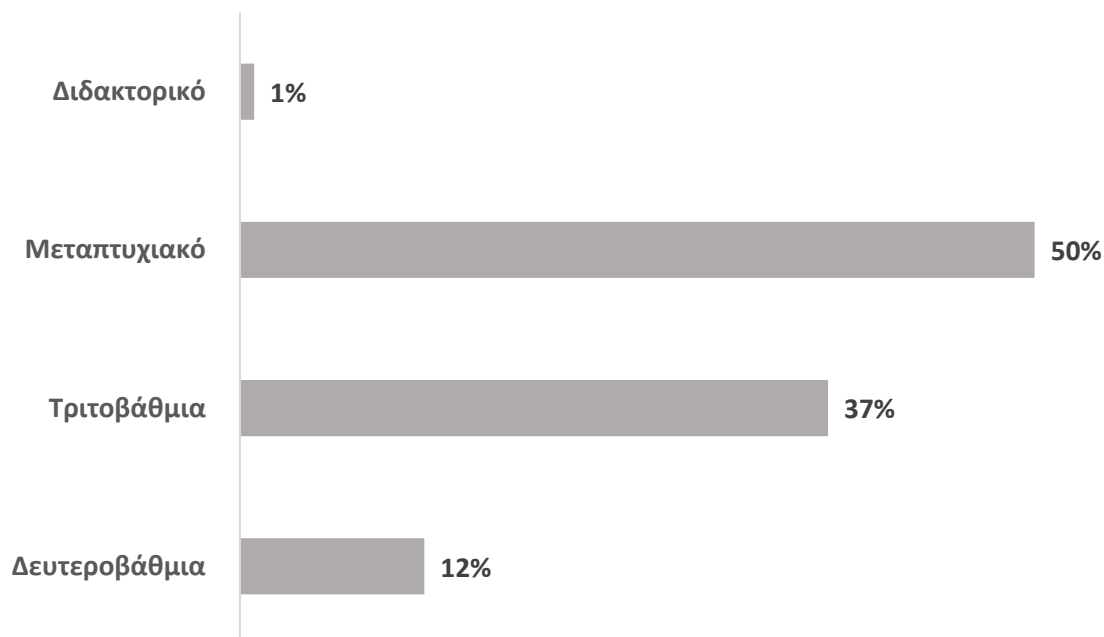
50 έως 59 με 30% και κάτω των 39 ετών με 23%. Αξιόλογο μερίδιο συμμετοχής (11%) καταλαμβάνει και η ηλικιακή ομάδα άνω των 60 ετών (Διάγραμμα 12).

Διάγραμμα 12. Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;



Ενδεικτικό του υψηλού **μορφωτικού επιπέδου** των γυναικών ανώτατων στελεχών αποτελεί το γεγονός ότι 88% των γυναικών του δείγματος κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι μισές (50%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (Διάγραμμα 13).

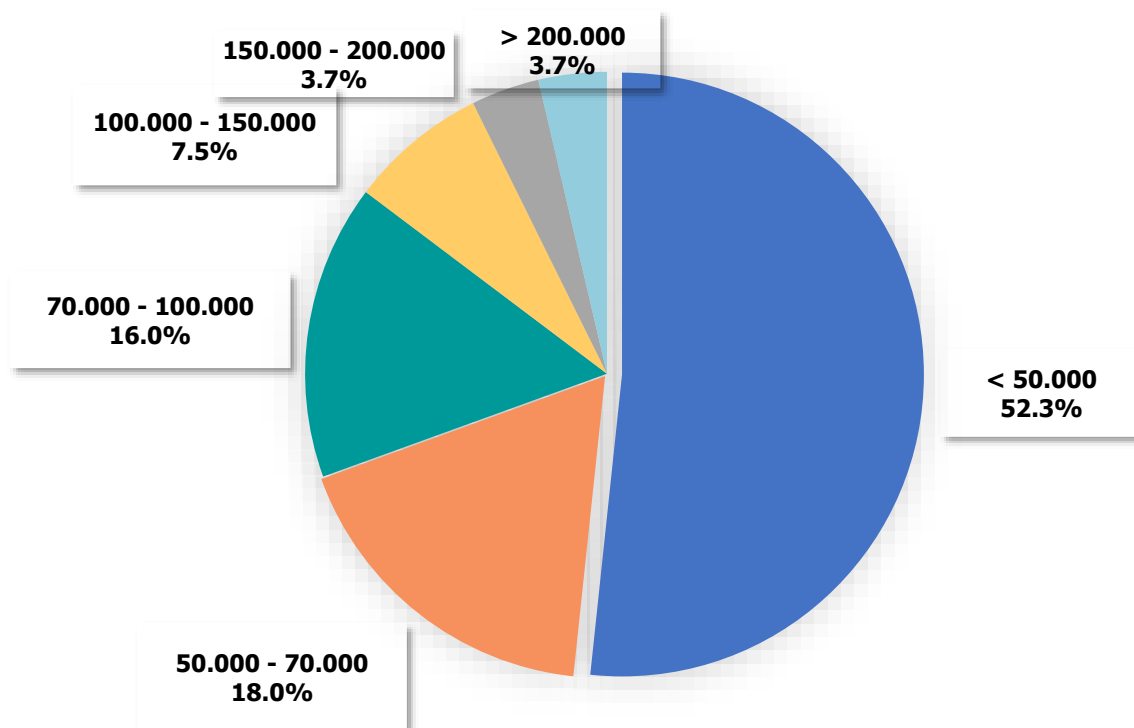
Διάγραμμα 13. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας



Οι μικτές ετήσιες απολαβές του 69% των γυναικών – ανώτατων στελεχών του δείγματος δεν υπερβαίνουν τις €70.000, του 16% κυμαίνονται μεταξύ €70.000 και €100.000, ενώ το υπόλοιπο 15% ανήκει στις υψηλές μισθολογικές βαθμίδες (άνω των €100.000 ετησίως). (Διάγραμμα 14).

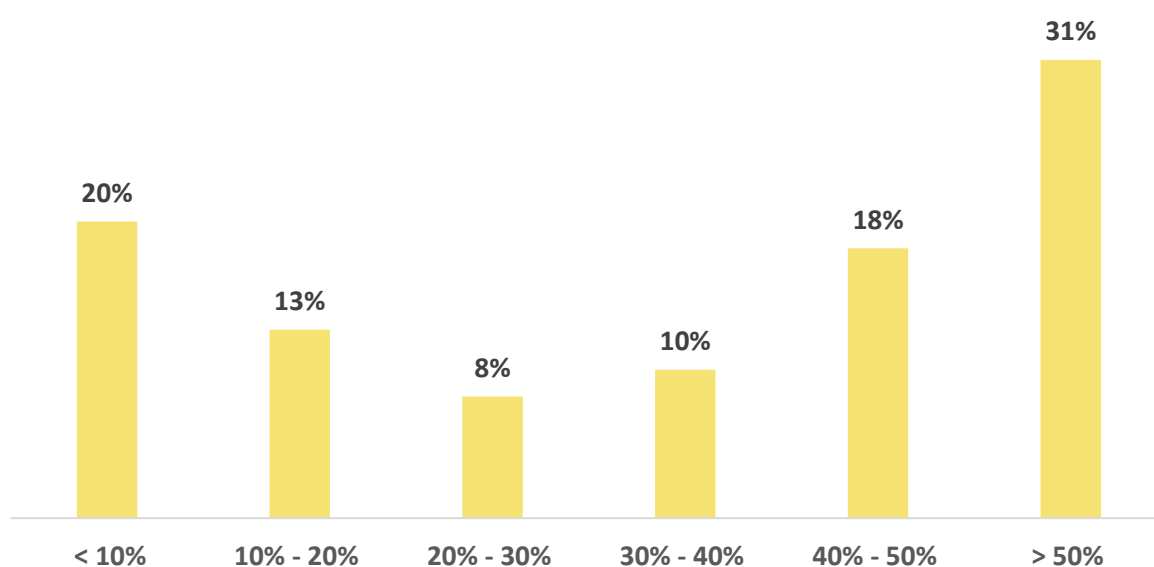
Διάγραμμα 14.

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



Οι περισσότερες γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα διοικούν «ανδροκρατούμενες» επιχειρήσεις, καθώς το 69% δηλώνει ότι η **γυναικεία παρουσία** σε διευθυντική θέση δεν υπερβαίνει το 50%. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι στο 31% των επιχειρήσεων του δείγματος η διείσδυση των γυναικών σε διευθυντική θέση ξεπερνά το 50%, ποσοστό σημαντικά βελτιωμένο συγκριτικά με παλαιότερα αποτελέσματα της έρευνας (Διάγραμμα 15).

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



ΔΗΛΩΣΗ Νικήτα Κωνσταντέλλου Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου ICAP CRIF

«Ενισχύεται η παρουσία των Γυναικών Ανώτατων Στελεχών στον επιχειρηματικό κόσμο»

Διαχρονική διεύρυνση της διείσδυσης των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις παρατηρείται στο ελληνικό εταιρικό τομέα, αναδεικνύοντας την αυξανόμενη αποδοχή τους στην «κορυφή» της ιεραρχίας και την συμβολή τους στο ελληνικό «επιχειρείν». Αναλυτικότερα, το 2024 επί συνόλου **74.524** επιχειρήσεων, ποσοστό **27,0%** **διευθύνεται** από **Γυναίκες-Ανώτατα Στελέχη** (20.130 εταιρείες). Το ποσοστό διείσδυσης εμφανίζεται αυξημένο συγκριτικά με τις προηγούμενες αντίστοιχες έρευνες. Συγκεκριμένα, καταγράφει άνοδο κατά **1,1** ποσοστιαία μονάδα σε σχέση με το 2023 και κατά **7,4** ποσοστιαίες μονάδες την τελευταία δεκαετία (2015-2024).

Η γυναικεία παρουσία εντοπίζεται κυρίως σε εταιρείες μικρού μεγέθους με το υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής να έχουν οι επιχειρήσεις με ετήσιο κύκλο εργασιών μικρότερο από €2 εκατ. (28,2%), με αριθμό απασχολούμενου προσωπικού μικρότερο των 10 ατόμων (27,1%) και αφορούν κυρίως εταιρείες που ανήκουν στους κλάδους του **Τουρισμού και του Εμπορίου**. Αξίζει να σημειωθεί ότι αν εστιάσουμε στις «**Top 500**» επιχειρήσεις που διευθύνονται από γυναίκες - ανώτατα στελέχη, διαπιστώνεται ότι το 81,8% αυτών αφορά εταιρείες με κύκλο εργασιών μεταξύ €10 εκ. και €50 εκ., ενώ το υπόλοιπο 18,2% αποσπούν οι επιχειρήσεις με πωλήσεις πάνω από €50 εκ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι ελληνικές εταιρείες που διευθύνονται από γυναίκες καταγράφουν διαχρονικά **καλύτερες επιδόσεις κερδοφορίας** σε σύγκριση με το σύνολο των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, το 2023, οι εταιρείες που διοικούνται από γυναίκες πέτυχαν περιθώριο καθαρού κέρδους **16,2%** έναντι 9,4% για το σύνολο των εταιρειών και περιθώριο EBITDA **18,4%** έναντι αντίστοιχου δείκτη 13,8% του σύνολο του δείγματος.

Σύμφωνα με τα ευρήματα πρωτογενούς έρευνας που πραγματοποιήθηκε στις 1.500 μεγαλύτερες εταιρείες της χώρας που διοικούνται από Γυναίκες, προέκυψε ότι οι Γυναίκες Επιχειρηματίες/Ανώτατα Στελέχη χαρακτηρίζονται **από εργατικότητα - επιμονή (65%), επικοινωνιακές δεξιότητες (47%), δημιουργικότητα (43%) και κατανόηση/ενσυναίσθηση (40%)**. Οι γυναίκες ανώτατα στελέχη υιοθετούν μια διαφορετική στρατηγική που στηρίζεται στη συναισθηματική νοημοσύνη, στην επικοινωνία, στην οικοδόμηση σχέσεων, στη δημιουργική σκέψη και στη διορατικότητα στην αντιμετώπιση των επιχειρηματικών προκλήσεων.

Το 69% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρεί ότι υπάρχει διαφορετική μισθολογική μεταχείριση των δύο φύλων, με την πλειονότητα αυτών (66%) να εκτιμά ότι το **μισθολογικό χάσμα** κυμαίνεται μεταξύ 20% και 30%. Σχεδόν 9 στις 10 γυναίκες-ανώτατα στελέχη θεωρούν ως σημαντικότερο εμπόδιο στην επαγγελματική τους ανέλιξη τις **οικογενειακές υποχρεώσεις (88%)** και έπονται οι **προκαταλήψεις και τα στερεότυπα (66%)** που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό τους χώρο.

Το 57% των γυναικών - ανώτατων στελεχών που συμμετείχε στην έρευνα δήλωσε ότι η εταιρεία που διοικεί διαθέτει στρατηγικό **πλάνο ψηφιακού μετασχηματισμού**, καταδεικνύοντας τη σημασία που δίνουν στη χρήση νέων εργαλείων και τεχνολογιών για την επίτευξη των επιχειρησιακών τους στόχων.

Η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις κρίνεται αναγκαία σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον γεμάτο νέες προκλήσεις. Οι ελληνικές επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται ολοένα και περισσότερο ότι η **ίση εκπροσώπηση των φύλων, ο σεβασμός στη διαφορετικότητα, στην ισότητα και η συμπερίληψη στον εργασιακό χώρο** αποτελούν τα απαραίτητα βήματα προς τη διαμόρφωση μίας κοινωνίας πλήρους ισότητας και ευημερίας.

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

Φωτογραφία



Νικήτας Κωνσταντέλλος, Πρόεδρος και Δ. Σύμβουλος ομίλου ICAP CRIF.

Together To The Next Level

Σχετικά με την ICAP CRIF

Η **ICAP CRIF** (πρώην όμιλος εταιρειών ICAP A.E.), με μια πετυχημένη διαδρομή **60 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. ενσωματώθηκε πλήρως στην CRIF, έναν πολύ πετυχημένο παγκόσμιο Οργανισμό. Αποτελεί, μια σημαντική περιφερειακή μονάδα του Ομίλου CRIF και λειτουργεί ως ενιαία οντότητα, υπό μία κοινή Διοικητική Ομάδα. Παρέχει ένα μεγάλο εύρος υπηρεσιών, που ομαδοποιούνται σε 5 κατηγορίες: **Business Information & Credit Risk Solutions, Credit Rating Agency Services, Marketing & Sales Solutions, Technology Solutions & Advanced Analytics** και **Consulting Services**.

Η **ICAP CRIF RATINGS** είναι η **μοναδική Εταιρεία στην Ελλάδα**, πιστοποιημένη από την **European Securities and Markets Authority (ESMA)** ως **Οργανισμός Αξιολόγησης Πιστοληπτικής Ικανότητας (Credit Rating Agency)** και αναγνωρίζεται από την Τράπεζα της Ελλάδος ως **Εξωτερικός Οργανισμός Πιστοληπτικής Αξιολόγησης (ΕΟΠΑ)**.

Σχετικά με την CRIF

Η **CRIF** είναι μια παγκόσμια εταιρεία που ειδικεύεται στα **Γραφεία Πίστης** και στα συστήματα Επιχειρηματικής Πληροφόρησης, στα **Analytics**, στις **υπηρεσίες Outsourcing και Processing**, καθώς και στις **προηγμένες ψηφιακές λύσεις** και την **Ανοιχτή Τραπεζική**. Η CRIF ιδρύθηκε στην Μπολόνια (Ιταλία) το 1988 και σήμερα έχει διεθνή παρουσία, δραστηριοποιούμενη σε **35** χώρες σε **4** ηπείρους με περισσότερους από **6.400** επαγγελματίες.

Στόχος της CRIF είναι η δημιουργία αξίας για τους καταναλωτές, τις επιχειρήσεις και τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, παρέχοντας πληροφορίες και λύσεις που επιτρέπουν την ισχυρότερη λήψη αποφάσεων, βελτιώνουν την πρόσβαση σε πιστώσεις και επιταχύνουν την ψηφιακή καινοτομία. Η CRIF προσφέρει επίσης υπηρεσίες πρόληψης της απάτης και ασφάλειας στον κυβερνοχώρο σε καταναλωτές και ΜΜΕ.

Χάρη στους δύο εγκεκριμένους από την **ESMA** οργανισμούς αξιολόγησης πιστοληπτικής ικανότητας - και οι δύο αναγνωρισμένοι ως Εξωτερικοί Οργανισμοί Αξιολόγησης Πιστοληπτικής Ικανότητας (**ECAI**) - η CRIF παρέχει κανονιστικές αξιολογήσεις που ισχύουν σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιπλέον, η CRIF λειτουργεί ως Πάροχος Υπηρεσιών Πληροφόρησης Λογαριασμών (**AISP**) σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες όπου εφαρμόζεται η οδηγία PSD2 με υπηρεσίες ανοιχτής τραπεζικής - συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών AISP στο Ηνωμένο Βασίλειο - και ως **Account Aggregator (AA)** στην Ινδία.

- Δραστηριοποιείται σε **35** χώρες.
- Απαρτίζεται από **85+** θυγατρικές εταιρείες.
- Απασχολεί **6.400+** επαγγελματίες.
- Περισσότερα από **10.500** χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, **600** ασφαλιστικές εταιρείες, **90.000** επιχειρηματικοί πελάτες και **1.000.000** καταναλωτές χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες της CRIF.
- Προσφέρει **500+** προγράμματα λογισμικού.

Παρακολουθήστε [ΕΔΩ](#) το βίντεο Εταιρικής Ταυτότητας της CRIF.

Γραφείο Τύπου ICAP CRIF

Φρατζέσκα Σιδηρή, Senior Manager, Corporate Communications
pr@icapcrif.com | **T:** 210 7200 495 | **M:** 693 673 5 143

