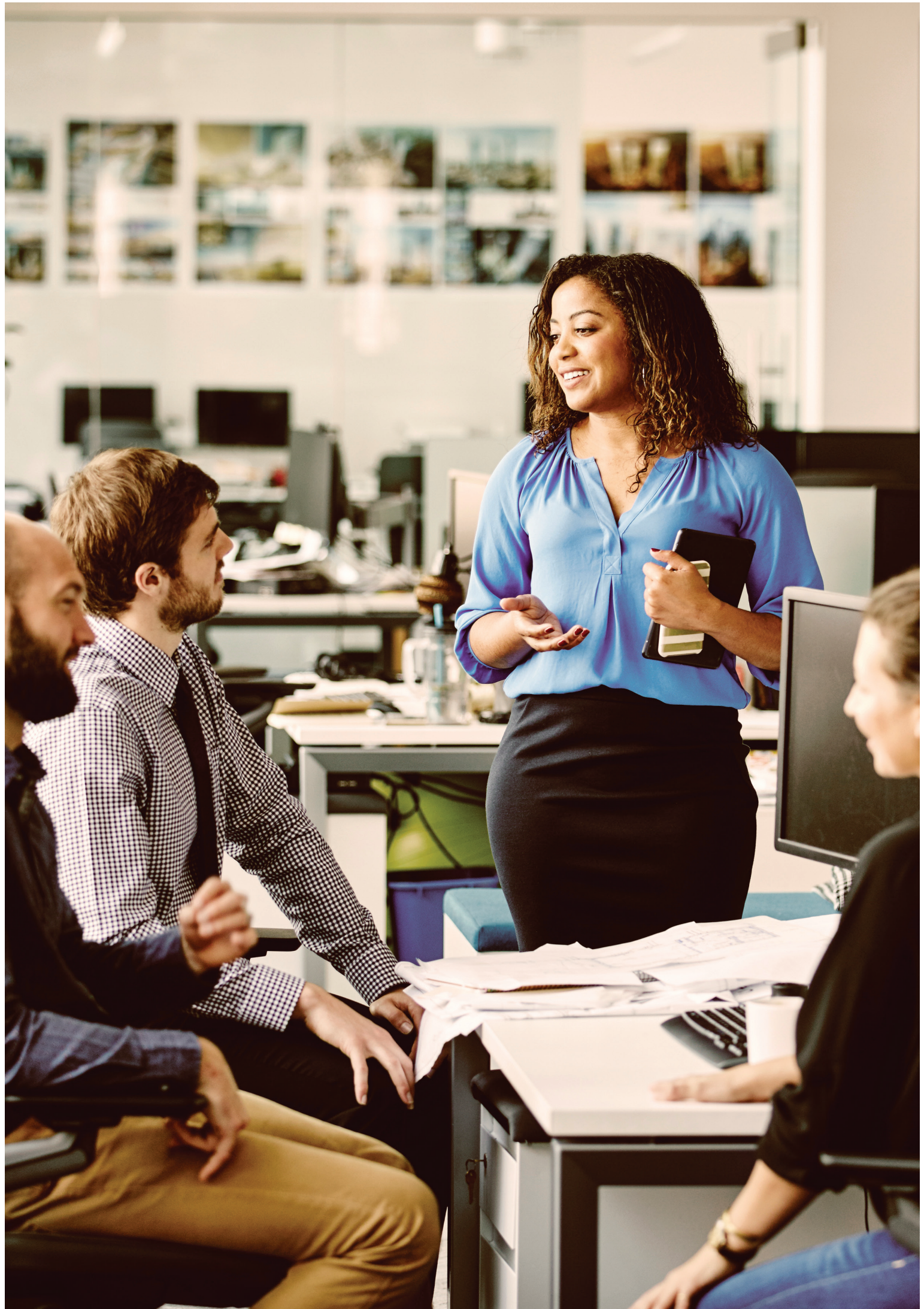


Γυναικείο Επιχειρείν: Από τη θεωρία στην πράξη

Μάρτιος 2018





Περιεχόμενα

Ενότητα	Σελίδα
Πρόλογος	04
Σημαντικά ευρήματα παγκοσμίως	06
Ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία	07
Στατιστικά ανά περιοχή	10
Το περιβάλλον της επιχειρησιακής πολιτικής	12
Προτάσεις βελτίωσης	20
Τα στοιχεία για την Ελλάδα	22
Μεθοδολογία	24

«Σκοπός της έκθεσης είναι να δοθεί έμφαση στην παρούσα κατάσταση και να προταθούν λύσεις στις επιχειρήσεις εκείνες που επιθυμούν να αξιοποιήσουν τα οφέλη της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων. Εμείς με τη σειρά μας, θα είμαστε αρωγοί της αλλαγής αυτής και θα βρισκόμαστε στο πλευρό των επιχειρήσεων»,

Βασίλης Καζάς, Διευθύνων Σύμβουλος, Grant Thornton στην Ελλάδα

Πρόλογος

Το περασμένο έτος οι επιχειρήσεις παγκοσμίως έκαναν ένα βήμα μπροστά, αλλά ταυτόχρονα και ένα βήμα πίσω όσον αφορά στην ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία. Το ποσοστό των επιχειρήσεων σε όλο τον κόσμο τον τελευταίο χρόνο, στις οποίες τουλάχιστον μία γυναίκα κατέχει διοικητική θέση έχει αυξηθεί σημαντικά από το 66% στο 75%. Παράλληλα, όμως, το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητικές θέσεις μειώθηκε οριακά.



Αυτό υποδηλώνει ότι οι επιχειρήσεις ενδέχεται να επικεντρωθούν στην πολυμορφία για να αποφύγουν τις ανδροκρατούμενες ηγετικές ομάδες παρά να δημιουργήσουν μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς που θα οδηγήσει σε μια πραγματικά διαφοροποιημένη ομάδα διοίκησης. Ενώ είναι πολύ θετικό ότι οι γυναίκες καλύπτουν διοικητικές θέσεις σε πολλές επιχειρήσεις, είναι απογοητευτικό το γεγονός ότι δεν γίνεται ευρέως γνωστό. Αυτό σημαίνει ότι πολλές επιχειρήσεις δεν καταφέρνουν να αποκομίσουν τα οφέλη της πραγματικής ισότιμης εκπροσώπησης.

Δεδομένης αυτής της τάσης, θέλουμε να κατανοήσουμε τον ρόλο των επιχειρησιακών πολιτικών στην επίτευξη θετικών αλλαγών και στην αντιμετώπιση των πολιτισμικών κανόνων και της ασυνείδητης μεροληψίας που μπορεί να εμποδίσει την πρόοδο. Άλλωστε η καλή πρόθεση δεν μεταφράζεται πάντα με τις κατάλληλες δράσεις.

Θεωρούμε ότι οι επιχειρησιακές πολιτικές τίθενται ήδη σε εφαρμογή, καθώς οι ίσες αμοιβές, η γονική άδεια, το ευέλικτο ωράριο εργασίας και άλλες πολιτικές είναι κοινές σε παγκόσμιο επίπεδο. Αλλά οι χώρες στις οποίες οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν τις περισσότερες επιχειρησιακές πολιτικές δεν είναι απαραίτητο ότι είναι και εκείνες που χαρακτηρίζονται από την πολυμορφία των φύλων. Από μόνες τους άλλωστε οι πολιτικές δεν φαίνεται να οδηγούν σε πραγματική πρόοδο.

Οι επιχειρήσεις αναφέρουν ότι τα επίπεδα πολυπλοκότητας στη μετατροπή των καλών προθέσεων σε πράξεις καθιστούν δύσκολη την εισαγωγή πολιτικών για τη βελτίωση της πολυμορφίας των φύλων. Υποστηρίζεται ότι τα στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των δυο φύλων εξακολουθούν να αποτελούν εμπόδιο στην πρόοδο. Πολλές επιχειρήσεις θέλουν η διοίκησή τους να πράξει περισσότερο για να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της ανισότητας των φύλων σε διοικητικές θέσεις σε νομοθετικό επίπεδο. Παρόλα αυτά η πλειοψηφία πιστεύει ότι η επίλυση του προβλήματος θα έρθει μέσα από τη συνεργασία των επιχειρήσεων και κυβερνήσεων.

Είναι ξεκάθαρο ότι οι κανονισμοί -είτε προέρχονται από τις επιχειρήσεις είτε από την εκάστοτε κυβέρνηση- δεν προκαλούν αλλαγή σε μεγάλη κλίμακα. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν είναι σημαντικοί ή δεν λειτουργούν μέσα σε μεμονωμένους οργανισμούς, αλλά ότι τα αποτελέσματα δεν είναι ευρέως διαδεδομένα. Επιπλέον, δεν υπάρχει σαφής συσχέτιση μεταξύ των συγκεκριμένων πολιτικών που υιοθετούνται και της πολυμορφίας των φύλων σε διοικητικές θέσεις.

Αυτό θέτει ένα σημαντικό ερώτημα: εάν οι επιχειρησιακές πρακτικές που ακολουθούνται δεν οδηγούν περισσότερες γυναίκες στην κορυφή, παρά την ευρεία εφαρμογή τους, τότε τι είναι αυτό που θα τις οδηγήσει;

Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήσαμε με επιχειρηματίες σε όλο τον κόσμο υποδηλώνουν ότι οι επιχειρήσεις που δημιουργούν πραγματική αλλαγή είναι εκείνες των οποίων οι πολιτικές και οι πρακτικές έχουν ρίζες σε μια πραγματική πεποίθηση για το όφελος της ισότιμης εκπροσώπησης. Η διοίκησή τους αναγνωρίζει τα πλεονεκτήματα της πολυμορφίας των φύλων και δημιουργεί μια κουλτούρα η οποία είναι κοινώς αποδεκτή. Πρόκειται δηλαδή για την αλλαγή συμπεριφορών και όχι για άσκηση ελέγχου.

Υπάρχουν αδιαμφισβήτητα στοιχεία που επικυρώνουν τη συσχέτιση μεταξύ της πολυμορφίας των φύλων στην ηγεσία και της εμπορικής επιτυχίας¹. Η αστάθεια που επικρατεί στην παγκόσμια οικονομία, οι συνεχείς τεχνολογικές εξελίξεις και η έμφαση στην καινοτομία καθιστούν το ζήτημα αυτό ακόμα πιο σημαντικό. Οι επιχειρήσεις που διοικούνται κυρίως από άντρες θα πρέπει να κατανοήσουν τη σημασία της παρούσας κατάστασης και να δράσουν γρήγορα, προκειμένου να παραμείνουν ανταγωνιστικές.

Αυτό δεν σημαίνει μόνο την εισαγωγή περισσότερων σχετικών πρακτικών. Η θεμελιώδης αλλαγή που απαιτείται είναι οι ομάδες διοίκησης των επιχειρήσεων να ενστερνιστούν τη σημασία της πολυμορφίας των φύλων. Μόλις θεωρηθεί βασική αξία της επιχείρησης, τότε πρωτοβουλίες όπως η εκπαίδευση και οι χορηγίες, μπορούν να ενισχύσουν την προσπάθεια αυτή. Αυτό που έχει πραγματικά σημασία είναι να οδηγηθούμε σε ουσιαστική αλλαγή και να μην υιοθετούνται πρωτοβουλίες που δεν οδηγούν σε αλλαγή της συμπεριφοράς.

Δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη πρωτοβουλία που να μπορεί να επιλύσει το πρόβλημα της πολυμορφίας των φύλων. Η αύξηση του αριθμού των γυναικών σε διοικητικές θέσεις, όπως και κάθε άλλη σημαντική αλλαγή, θα χρειαστεί χρόνο και μπορεί να είναι δύσκολη. Οι επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένης της Grant Thornton, οφείλουν να δείξουν τον δρόμο στους μελλοντικούς ηγέτες της αγοράς και να τους επισημάνουν ότι αυτό το «ταξίδι» αξίζει τον κόπο. Η παρούσα έκθεση έχει σκοπό να αναδείξει προτάσεις και λύσεις στις επιχειρήσεις που επιθυμούν να αξιοποιήσουν τα οφέλη της πολυμορφίας των φύλων. Εμείς με τη σειρά μας, θα είμαστε αρωγοί της αλλαγής αυτής και θα βρισκόμαστε στο πλευρό των επιχειρήσεων.

Βασίλης Καζάς

Διευθύνων Σύμβουλος



«Αν κοιτάξετε διαφορετικές επιχειρήσεις που έχουν εφαρμόσει ίδιες πολιτικές, θα δείτε πολύ διαφορετικά επιχειρησιακά περιβάλλοντα ανάλογα με τον τρόπο που αυτές διοικούνται.»,
Αθανασία Αραμπατζή, Senior Partner, Grant Thornton στην Ελλάδα

¹ McKinsey Research, *Delivering through diversity*, page 10

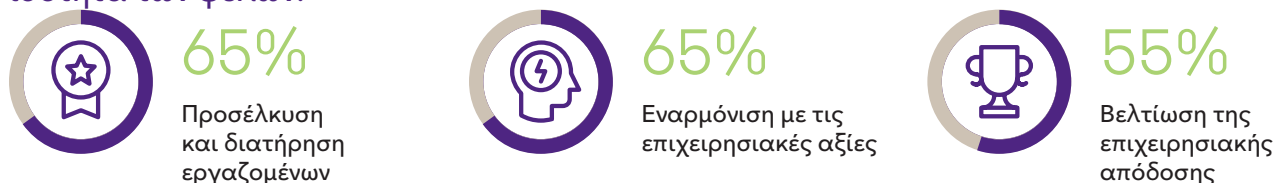
Σημαντικά ευρύματα παγκοσμίως



Κορυφαίες επιχειρησιακές πολιτικές και πρακτικές για την ισότητα των φύλων:



Βασικά κίνητρα των επιχειρήσεων για την εισαγωγή πολιτικών και πρακτικών για την ισότητα των φύλων:



Βασικά εμπόδια εισαγωγής πολιτικών και πρακτικών για την ισότητα των φύλων:



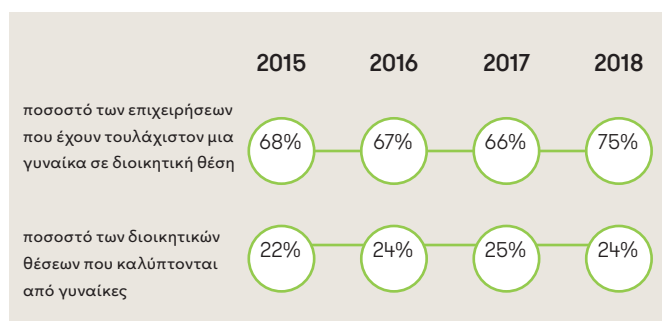
Δέκα προτάσεις προς τις επιχειρήσεις για την αύξηση της πολυμορφίας των φύλων:

1 Ένθερος υπέρμαχος		
Ηγεσία	Πολιτικές/Πρακτικές	Εταιρική κουλτούρα
2 Μετατροπή της πολυμορφίας σε θεμελιώδη αξία	5 Πραγματικό ενδιαφέρον	8 Διερεύνηση ωφελειών
3 Στοχοθέτηση	6 Μείωση προσλήψεων προσωπικού με παρόμοια χαρακτηριστικά	9 Άνεση με δύσκολες καταστάσεις
4 Μισθολογική επιβράβευση	7 Χορηγίες	10 Ανάδειξη της κάθε προσωπικότητας

Ισότητα εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία

Τον περασμένο χρόνο, η επιχειρηματική κοινότητα σημείωσε σημαντική πρόοδο για να διασφαλίσει ότι οι γυναίκες θα κατακτήσουν διοικητικές θέσεις. Σε παγκόσμιο επίπεδο, το ποσοστό των επιχειρήσεων με τουλάχιστον μία γυναίκα σε διοικητική θέση έχει αυξηθεί σημαντικά από το 66% στο 75%, γεγονός που αναδεικνύει ότι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν επιτύχει κάποιο επίπεδο ισότητας μεταξύ των δυο φύλων.

Εικόνα 1: Εκπροσώπηση γυναικών σε διοικητικές θέσεις τα τελευταία 4 χρόνια



Αυτό μπορεί να είναι το αποτέλεσμα των επιχειρήσεων εκείνων που είναι πεπεισμένες για τα οφέλη που επιφέρει μια ομάδα που αποτελείται από άτομα διαφορετικού φύλου. Παράλληλα η αυξημένη εστίαση των μέσων μαζικής ενημέρωσης και οι ανησυχίες για πιθανή αλλαγή της νομοθεσίας σε πολλές χώρες μπορεί επίσης να αποτελέσει κινητήρια δύναμη. Όπως ανέφερε και ο Βασίλης Καζάς, Διευθύνων Σύμβουλος στην Grant Thornton στην Ελλάδα: «Το εξωτερικό περιβάλλον έχει αλλάξει και πλέον είναι περίεργο να μην υπάρχουν γυναίκες σε διοικητικές θέσεις. Ίσως οι επιχειρήσεις να νιώθουν πλέον ως υποχρέωσή τους τη βελτίωση της πολυμορφίας και ισότητας των φύλων».

Όπως και τα προηγούμενα χρόνια, οι αλλαγές οφείλονται κυρίως στα υψηλά επίπεδα πολυμορφίας των φύλων στις αναπτυσσόμενες οικονομίες, με την Αφρική και την Ανατολική Ευρώπη να πρωτοστατούν. Επιπρόσθετα, στη Λατινική Αμερική παρατηρήθηκε η μεγαλύτερη αύξηση

του ποσοστού των επιχειρήσεων που έχουν τουλάχιστον μία γυναίκα σε διοικητική θέση. Η Nicole Blythe, national managing partner - people experience της Grant Thornton στις Η.Π.Α., πιστεύει ότι «οι επιχειρήσεις σε αναπτυγμένες περιοχές μπορεί να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στο να φέρουν την αλλαγή, επειδή λειτουργούν με εδραιωμένες συμπεριφορές. Αντίθετα, οι αναπτυσσόμενες οικονομίες βρίσκονται σε κατάσταση δυναμικών αλλαγών και για το λόγο αυτό μπορούν να προσαρμοστούν ευκολότερα και να αποκτήσουν μια νοοτροπία ανοιχτή στην καινοτομία και στη δημιουργικότητα». Ωστόσο, όπως αναλύεται παρακάτω, οι κοινωνικές νόρμες και οι πολιτισμικές διαφοροποιήσεις είναι ικανές να επηρεάσουν όχι μόνο τις συμπεριφορές αλλά και τη νοοτροπία των επιχειρήσεων. Αξίζει να σημειωθεί ότι έχει υπάρξει σημαντική αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων στη Βόρεια Αμερική, όπου τουλάχιστον μια γυναίκα κατέχει διοικητική θέση και το ίδιο παρατηρείται και σε άλλες αναπτυγμένες περιοχές, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ).

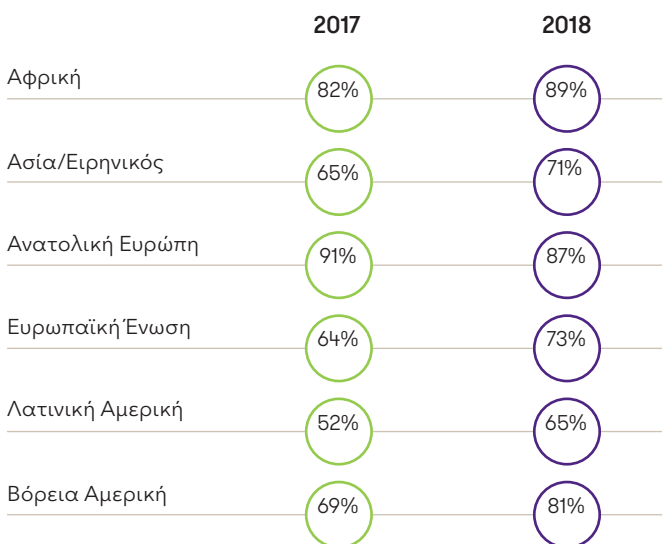
Ενώ το τελευταίο έτος έχει παρατηρηθεί ότι υπάρχουν περισσότερες επιχειρήσεις παγκοσμίως με τουλάχιστον μία γυναίκα σε διοικητική θέση, το ποσοστό των διοικητικών θέσεων που καλύπτονται από γυναίκες έχει μειωθεί οριακά (βλ. εικόνα 1). Αυτό συμβαίνει σύμφωνα με την Vibeke Hammer Madsen, chief executive officer της Virke γιατί: «η ύπαρξη μίας μόνο γυναίκας σε μια διοικητική θέση δεν είναι πολύ χρήσιμη, η αλλαγή έρχεται όταν υπάρχουν πολλές διαφορετικές φωνές».

Για μια ακόμη φορά, οι αναπτυσσόμενες οικονομίες παρουσιάζουν μεγαλύτερη ισότητα εκπροσώπηση φύλου

συγκριτικά με τις αναπτυγμένες, όσον αφορά στο ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητικές θέσεις. Ωστόσο, ενώ η Ανατολική Ευρώπη συνεχίζει να πρωτοστατεί, υπάρχουν ενδείξεις ότι οι προηγούμενες θετικές τάσεις στην περιοχή αρχίζουν να μειώνονται. Η Αθηνά Μουστάκη, Financial Services Partner στη Grant Thornton στην Ελλάδα, υπογραμμίζει τη σημασία της διατήρησης της πίεσης προς αυτή την κατεύθυνση: «Η πολυμορφία των φύλων δε θα συμβεί χωρίς υποστήριξη. Ακόμη και χώρες που σημειώνουν πρόοδο, θα σταματήσουν να δρέπουν καρπούς αν δεν επικεντρωθούν σε αυτό».

Υπάρχει σαφής αντίθεση μεταξύ του ποσοστού των διοικητικών θέσεων που κατέχουν οι γυναίκες και του αυξανόμενου αριθμού επιχειρήσεων με τουλάχιστον μία γυναίκα σε διοικητική θέση (βλ. εικόνα 2 και 3). Αυτό συμβαίνει επειδή οι επιχειρήσεις ακολουθούν μια στείρα προσέγγιση; Είναι πιο πιθανό οι επιχειρήσεις να έχουν

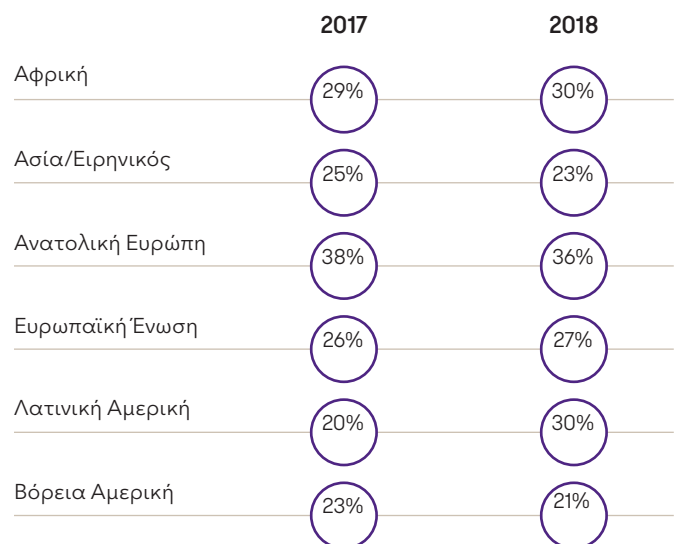
Εικόνα 2: Ποσοστό επιχειρήσεων που έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση



λάβει μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι δεν θα έχουν μια ομάδα διοίκησης που να αποτελείται εξ ολοκλήρου από άντρες, παρά να έχουν εισάγει πολιτικές που θα αυξήσουν την πολυμορφία των φύλων και θα οδηγήσουν σε μια πολυμορφική διοικητική ομάδα.

Μια πρόσφατη έκθεση της Credit Suisse κατέληξε ότι πολλές επιχειρήσεις, ιδιαίτερα στις Η.Π.Α. και στην Ευρώπη, «τοποθετούν» τις γυναίκες σε διοικητικές θέσεις για να επιτύχουν πιο άμεσα την επίτευξη των στόχων πολυμορφίας, αλλά ταυτόχρονα μειώνουν την ευρύτερη ομάδα γυναικών που είναι διαθέσιμες για να καλύψουν διοικητικές θέσεις². Αυτή η τάση είναι ανησυχητική, όπως υποστηρίζει η Nicole Blythe «μπορείτε να δώσετε μια θέση στο τραπέζι, αλλά εάν η εκάστοτε γυναίκα δεν αισθάνεται ότι η θέση αυτή έχει την ίδια αξία με τους υπόλοιπους ή ότι η φωνή της δεν ακούγεται και δεν εκτιμάται, δε θα καθίσει στο τραπέζι για μεγάλο χρονικό διάστημα».

Εικόνα 3: Ποσοστό των διοικητικών θέσεων που καλύπτονται από γυναίκες



2 Credit Suisse, *The CS Gender 3000: The Reward for Change*, page 2



Στατιστικά ανά περιοχή

Αφρική



89%

των επιχειρήσεων έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση



30%

των διοικητικών θέσεων καλύπτονται από γυναίκες

Η Αφρική βρίσκεται στην κορυφή των περιοχών όσον αφορά στην πολυμορφία των φύλων. Στη Νιγηρία, για παράδειγμα, το 95% των επιχειρήσεων έχει τουλάχιστον μία γυναίκα σε διοικητική θέση και κατέκτησε ένα υψηλό ποσοστό στο δείκτη που αφορά στις διοικητικές θέσεις που καλύπτονται από γυναίκες (30%). Εν τω μεταξύ, στη Νότια Αφρική το ποσοστό των επιχειρήσεων με τουλάχιστον μία γυναίκα σε διοικητική θέση ανέρχεται στο 80% και κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό σε ό,τι αφορά στις διοικητικές θέσεις που καλύπτονται από γυναίκες στη διάρκεια μιας δεκαετίας (29%).

Ασία/Ειρηνικός



71%

των επιχειρήσεων έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση



23%

των διοικητικών θέσεων καλύπτονται από γυναίκες

Οι χώρες της Ασίας και της ευρύτερης περιοχής του Ειρηνικού σημείωσαν πρόοδο όσον αφορά στην ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία κατά το τελευταίο έτος, αλλά παράλληλα παρατηρείται σημαντική διακύμανση. Για παράδειγμα, το ποσοστό των διοικητικών θέσεων που καλύπτουν οι γυναίκες στην Ινδία αυξήθηκε από 17% σε 20%, συνεχίζοντας τη σταθερά ανοδική τάση από το ποσοστό του 14% το 2014. Ωστόσο, στην Ιαπωνία, οι γυναίκες δεν έχουν ισχυρή παρουσία σε διοικητικές θέσεις με μόλις το 5% αυτών να καλύπτονται από γυναίκες.

Ανατολική Ευρώπη



87%

των επιχειρήσεων έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση



36%

των διοικητικών θέσεων καλύπτονται από γυναίκες

Η Ανατολική Ευρώπη εξακολουθεί να κατέχει ηγετική θέση όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικές θέσεις. Η Πολωνία και η Ρωσία συνεχίζουν την παράδοση της έντονης παρουσίας των γυναικών με ποσοστό 93% και 91% αντίστοιχα, με τουλάχιστον μία γυναίκα σε διοικητική θέση. Ωστόσο, στην Πολωνία, λόγω της αλλαγής του τρόπου ζωής και των οικογενειακών ευθυνών, όλο και περισσότερες γυναίκες γίνονται πιο δυναμικές και αποφασίζουν να ιδρύσουν τις δικές τους επιχειρήσεις. Ο μεγάλος αριθμός γυναικών σε διοικητικές θέσεις θα μπορούσε να είναι το αποτέλεσμα αυτής της αυξανόμενης επαγγελματικής δραστηριότητας.

Ευρωπαϊκή Ένωση



των επιχειρήσεων έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση



των διοικητικών θέσεων καλύπτονται από γυναίκες

Το Ηνωμένο Βασίλειο κατέχει τα πρωτεία με το 75% των επιχειρήσεων να έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση ενώ παρατηρήθηκε και μια μικρή αύξηση του ποσοστού των διοικητικών θέσεων που καλύπτονται από γυναίκες, από το 19% στο 22%. Η Γαλλία κατάφερε μέσα σε τρία χρόνια, το 79% των επιχειρήσεων της να έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση και το 33% των επιχειρήσεων να καλύπτουν τις διοικητικές τους θέσεις με γυναίκες.

Λατινική Αμερική



των επιχειρήσεων έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση



των διοικητικών θέσεων καλύπτονται από γυναίκες

Το Μεξικό συνέχισε την ανοδική τάση της συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις για τρίτη συνεχή χρονιά, με το 75% των επιχειρήσεων να αναφέρουν ότι έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση και το 34% των διοικητικών θέσεων να καλύπτονται από γυναίκες. Η Βραζιλία και η Αργεντινή παρουσίασαν, επίσης, βελτίωση τόσο στο ποσοστό των επιχειρήσεων με τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση, που αυξήθηκε σε 61% και σε 58%, αντίστοιχα όσο και στο ποσοστό των επιχειρήσεων με διοικητικές θέσεις που καλύπτονται από γυναίκες, το οποίο ανέρχεται σε 29% και 23% αντίστοιχα.

Βόρεια Αμερική



των επιχειρήσεων έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση



των διοικητικών θέσεων καλύπτονται από γυναίκες

Οι Η.Π.Α. σημείωσαν σημαντική αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων με τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση, από το 69% το 2017 σε 81% το 2018. Την ίδια στιγμή, στην ίδια χώρα, το ποσοστό των διοικητικών θέσεων που καλύπτονται από γυναίκες μειώθηκε από το 23% στο 21%, ενώ στον Καναδά το αντίστοιχο ποσοστό αυξήθηκε από 23% σε 25%.

Το περιβάλλον της επιχειρησιακής πολιτικής

Για να κατανοήσουμε καλύτερα ποιοι παράγοντες οδηγούν στην αλλαγή σχετικά με την ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων στις ηγετικές θέσεις ανά τον κόσμο, διερευνήσαμε τις πολιτικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις για να την ενθαρρύνουν και να την διευκολύνουν.

Ο στόχος μας είναι να προσδιορίσουμε εάν ορισμένες προσεγγίσεις έχουν καλύτερο αποτέλεσμα από άλλες. Διερευνήσαμε επίσης τι παρακινεί τις επιχειρήσεις να υιοθετούν πολιτικές και πρακτικές ισότητας των φύλων, τι τις εμποδίζει να εισάγουν νέες και ποια είναι η διάθεσή τους για κυβερνητική παρέμβαση.

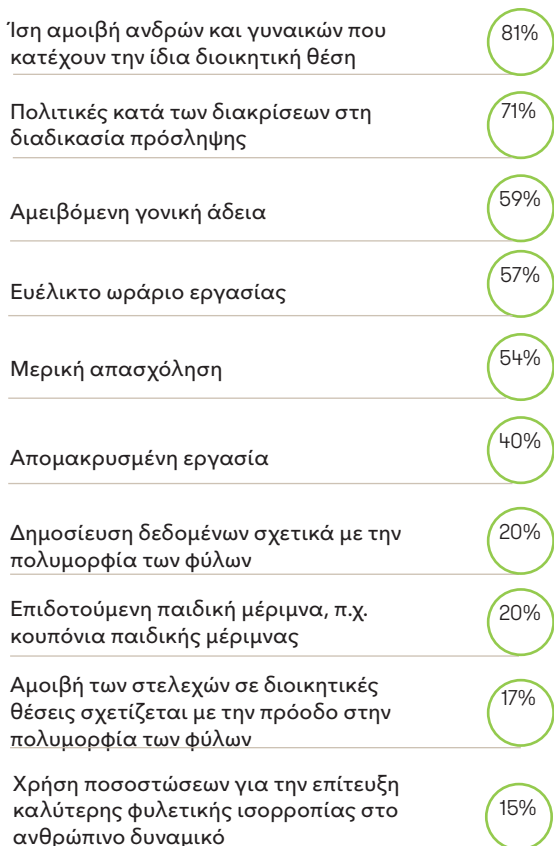
Εστίαση σε φιλικές προς την οικογένεια πρακτικές

Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι πιο δημοφιλείς πρακτικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις είναι η ίση αμοιβή (81%) και η εξάλειψη διακρίσεων κατά τη διαδικασία της πρόσληψης (71%), ακολουθεί η αμειβόμενη γονική άδεια (59%), το ευέλικτο ωράριο εργασίας (57%), η μερική απασχόληση (15%) και η απομακρυσμένη εργασία (40%), όπως φαίνεται και στην εικόνα 4. Οι λιγότερο συχνές υιοθετούμενες πρακτικές είναι η χρήση ποσοστώσεων για την επίτευξη καλύτερης φυλετικής ισορροπίας στο ανθρώπινο δυναμικό (15%), η αμοιβή των στελεχών σε διοικητικές θέσεις που σχετίζεται με την πρόοδο στην πολυμορφία των φύλων (17%) και ακολουθεί η δημοσίευση δεδομένων σχετικά με την πολυμορφία των φύλων και η επιδοτούμενη παιδική μέριμνα (με κοινό ποσοστό 20%).

Αρκετές επιχειρήσεις στις οποίες πραγματοποιήσαμε συνεντεύξεις υπογράμμισαν τη σημασία της παροχής υποστήριξης σε γονείς που εργάζονται. Η Claire Paisley, financial services partner στη Baringa Partners, αναφέρει ότι «η οικογένεια αποτελεί θεμελιώδη παράμετρο της ζωής των ανθρώπων, επομένως οι πολιτικές εκείνες που υποστηρίζουν τους ανθρώπους με οικογένεια και τους δίνουν περισσότερες επιλογές είναι ιδιαίτερα σημαντικές». Ο Chris Clarke, chief executive της AdviserPlus, τονίζει ότι τέτοιου είδους πολιτικές μπορούν να επιφέρουν αλλαγή: «Το ευέλικτο ωράριο εργασίας είναι μια εξαιρετικά σημαντική πρακτική που πρέπει να διερευνηθεί, καθώς είναι ικανή να μετατοπίσει την επιχειρησιακή κουλτούρα.

Ακόμη και οι μικρές αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές μπορούν να έχουν ιδιαίτερα θετική επίδραση στον τρόπο που οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την εργασία τους». Δεν αρκεί όμως απλά οι πολιτικές αυτές να υπάρχουν. Όπως σημειώνει και η Claire Paisley: «Οι πολιτικές πρέπει να επικοινωνούνται, να ενθαρρύνονται και να υπερασπίζονται, διαφορετικά δεν είναι σίγουρο ότι θα εφαρμοστούν».

Εικόνα 4: Οι πολιτικές και πρακτικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις για την ισότητα των φύλων





Εκτός από τις κοινές πολιτικές της ίσης αμοιβής και της καταπολέμησης των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υιοθετήσουν ακόμα περισσότερες. Η Jasbir Nizar-Baker, head of HR στην Lombard Odier Investment Managers, λέει ότι «είναι εύκολο το πακέτο προνομίων να γίνει ένας απλός τρόπος για τις επιχειρήσεις να τηρήσουν τη νομοθεσία, αλλά αυτή η τακτική, σπάνια, οδηγεί σε αλλαγή της οργανωτικής νοοτροπίας που θα έχει πραγματικό αντίκτυπο στην πολυμορφία των φύλων». Ομοίως, ο Μανόλης Μιχαλιός, Head of Assurance στη Grant Thornton στην Ελλάδα, σημειώνει ότι: «οι πολιτικές ισότητας αμοιβών και αποφυγής διακρίσεων είναι σχετικά εύκολο να εφαρμοστούν, αλλά ταυτόχρονα και δύσκολο να μετρηθούν, επομένως είναι πολύ πιο εύκολο για τις επιχειρήσεις να λένε ότι κινούνται προς αυτή την κατεύθυνση χωρίς απαραίτητα να οδηγούνται πραγματικά στην αλλαγή».

Μια μικτή εικόνα

Υπάρχουν ορισμένες γεωγραφικές διαφορές στις εφαρμοζόμενες επιχειρησιακές πρακτικές. Οι επιχειρήσεις στη Νιγηρία, στην Ινδονησία και στη Νότια Αφρική είναι πιο πιθανό να έχουν ποσοστώσεις πολυμορφίας των φύλων, σε αντίθεση με τις επιχειρήσεις στη Ρωσία, τον Καναδά και την Ολλανδία. Υπάρχουν πολλές πιθανές μεταβλητές που θα μπορούσαν να εξηγήσουν αυτές τις διαφορές. Οι επιχειρήσεις στη Ρωσία, για παράδειγμα, μπορεί να μην έχουν ποσοστώσεις διότι ήδη εφαρμόζουν την πολυμορφία των φύλων σε ηγετικές θέσεις. Αυτό δεν είναι το ίδιο στην περίπτωση της Ολλανδίας, καθώς δεν υπάρχουν σαφή στοιχεία.

Ώρα για ποσοστώσεις

Μεταξύ των επιχειρήσεων οι οποίες συμμετείχαν στην έρευνα, υποστηρίζεται ότι ο αργός ρυθμός της αλλαγής στην πολυμορφία των φύλων στην ηγεσία σημαίνει ότι λιγότερο δημοφιλείς πολιτικές όπως είναι οι ποσοστώσεις θα πρέπει να εξεταστούν σε βάθος. Αρκετοί, όπως η Vibeke Hammer Madsen, ήταν ενάντια στις ποσοστώσεις, αλλά πλέον θεωρεί ότι «δεν υπάρχει άλλος τρόπος οι γυναίκες να κατακτήσουν διοικητικές θέσεις. Πολλές επιχειρήσεις διαθέτουν πλάνο, πολιτικές και πρωτοβουλίες, αλλά ακόμα δεν σημειώνεται κάποια πρόοδος».

Άλλοι, όπως η Sacha Romanovitch, chief executive officer στη Grant Thornton στο Ηνωμένο Βασίλειο, θεωρούν ότι οι ποσοστώσεις μπορεί να μην είναι κατάλληλη μέθοδος για όλους τους ρόλους, και αυτό γιατί οι γυναίκες δεν πρέπει να αισθάνονται ότι έχουν αναλάβει ρόλους ευθύνης μόνο και μόνο επειδή οι επιχειρήσεις χρειάζονται μια γυναίκα, αντίθετα «είναι σημαντικό να υπάρχουν ποσοστώσεις κατά τη διαδικασία πρόσληψης, ώστε η πιθανότητα να επιλεγεί μια γυναίκα που θα γίνει η μελλοντική ηγέτης της επιχείρησης να είναι μεγαλύτερη».

Στην έκθεση του Commonwealth για το 2015 παρατηρήθηκε ότι «το φάσμα των μελετών και των αναλύσεων που έχει διενεργηθεί, έχει οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι δεν θα επικρατήσει δικαιοσύνη για τις γυναίκες βραχυπρόθεσμα εάν δεν υπάρξει νομοθετική ρύθμιση σχετικά με τους στόχους και ή τις ποσοστώσεις».³ Η έρευνα της Grant Thornton έδειξε ότι το 47% των επιχειρήσεων είναι υπέρ της καθιέρωσης των ποσοστώσεων, τουλάχιστον για τα διοικητικά συμβούλια μεγάλων εισηγμένων εταιρειών⁴.

Πρακτικές ≠ πρόοδος

Δεν υπάρχει σαφής συσχέτιση μεταξύ των επιχειρησιακών πολιτικών που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις και της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων σε διοικητικές θέσεις. Οι επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι προκαθορισμένες πολιτικές δεν αποτελούν λύση. Η λύση βρίσκεται στο περιβάλλον στο οποίο εισάγονται και είναι εκείνο που κάνει τη διαφορά. Όπως υποστηρίζει η Jennifer Thorpe-Moscon, senior director of research στην Catalyst: «οι πολιτικές είναι λιγότερο πιθανό να λειτουργήσουν εάν η ευρύτερη εταιρική κουλτούρα δεν τις ενστερνιστεί, αλλά έχουν τη δυναμική επίσης να αλλάξουν την κουλτούρα». Ο Βασίλης Καζάς προσθέτει επίσης: «οι πολιτικές μπορεί να υπάρχουν σε κάποιο βιβλίο, αλλά αν αυτό το βιβλίο δεν βγαίνει ποτέ από το ράφι και δεν χρησιμοποιείται, τότε οι πολιτικές είναι μόνο λέξεις. Οι επιχειρησιακές πρακτικές μπορούν να ορίσουν τις παραμέτρους, το πλαίσιο και την κατεύθυνση του ταξιδιού, αλλά δε θα επιτευχθεί κάτι, εάν η εταιρική κουλτούρα δεν αλλάξει. Ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι άνθρωποι, ο τρόπος ζωής των ηγετών και ο τρόπος αντιμετώπισης των ζητημάτων της πολυμορφίας των φύλων είναι θέματα πολύ πιο σημαντικά από άλλες συγκεκριμένες πολιτικές».

³ The Commonwealth Secretariat, *Strategies for Increased Participation of Women in Leadership across the Commonwealth*, page 2

⁴ Grant Thornton, *Women in business: the path to leadership*, page 16



Ισοτιμία: γιατί η εταιρική κουλτούρα είναι το κλειδί της αλλαγής

Είναι εύκολο να χρησιμοποιούμε τους όρους «πολυμορφία» και «ισοτιμία» και να υποθέτουμε ότι εάν υπάρχει πολυμορφία τότε θα υπάρχει εξ ορισμού και ισοτιμία. Αλλά αυτό δεν είναι το κύριο ζήτημα. Η πολυμορφία αφορά στην ισορροπία των διαφορετικών φωνών σε μια επιχείρηση, αλλά η ισοτιμία εξασφαλίζει ότι αυτές οι φωνές ακούγονται εξίσου.

Μια κουλτούρα ισοτιμίας δίνει αξία σε κάθε άτομο και ενισχύει το αίσθημα του ανήκειν. Όπως αναφέρει η Jennifer Thorpe-Moscon θα πρέπει να περιλαμβάνει «τόσο την αίσθηση μοναδικότητας όσο και την αίσθηση του ανήκειν. Εάν υπάρχει όμως μόνο η μοναδικότητα, είναι πιθανό οι άνθρωποι να αισθάνονται αποκλεισμένοι. Αλλά εάν υπάρχει μόνο η αίσθηση του ανήκειν, είναι πιθανό να δημιουργηθεί μια ομοιογενής ομάδα χωρίς προοπτικές ή καινοτόμα σκέψη. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να υπάρχουν και τα δυο στοιχεία ταυτόχρονα για τη δημιουργία ενός ιδανικού περιβάλλοντος».

Η ισοτιμία ενσωματώνει όλες τις μορφές διαφορετικότητας, αναγνωρίζοντας ότι πτυχές όπως το φύλο, η ηλικία ή η εθνικότητα είναι σημαντικές, καθώς και ότι η συνύπαρξη ανθρώπων με διαφορετικό υπόβαθρο, εμπειρίες, τρόπο συμπεριφοράς και ικανότητες οδηγεί σε μια πιο αποτελεσματική ομάδα.

Οι επιχειρήσεις πιστεύουν ότι οι νοοτροπίες αρχίζουν να αλλάζουν. Η Sacha Romanovitch αναφέρει ότι «παραδοσιακά οι επιχειρήσεις είχαν μια πολύ ιεραρχική άποψη για τον κόσμο και επικεντρώθηκαν στον ανταγωνισμό ως τον μοναδικό τρόπο επίτευξης κερδών. Αρκετοί πλέον απομακρύνονται από αυτό το μοντέλο και

στρέφονται σε έναν κοινό σκοπό και στη συνεργασία για να επιτύχουν τους στόχους τους. Αυτό αποτελεί ένα περιβάλλον που είναι ελκυστικό τόσο για γυναίκες όσο και για άντρες, που δεν αποδέχονται τη λογική του alpha male».

Η δημιουργία μιας κουλτούρας ισοτιμίας δεν είναι εύκολη, απαιτεί ισχυρή ηγεσία. Όπως σημειώνει και η Nicole Blythe: «Η αλλαγή της κουλτούρας πρέπει να είναι σκόπιμη και απαιτεί θαρραλέους ηγέτες που είναι πρόθυμοι να κάνουν άβολες συζητήσεις, να λάβουν δύσκολες αποφάσεις, να ακούσουν και να αναλάβουν κινδύνους για να εναρμονίσουν την κουλτούρα αυτή με τις αξίες της επιχείρησης».

Η έρευνα δείχνει ότι υπάρχουν τέσσερις βασικές συμπεριφορές ηγεσίας που βοηθούν τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι ανήκουν σε μια ομάδα: ενδυνάμωση, υπευθυνότητα, θάρρος και ταπεινότητα⁵. Η Μαριλένα Μπουζούρα, Advisory Partner στη Grant Thornton στην Ελλάδα εξηγεί το εξής: «Η ενδυνάμωση επιτρέπει στην ομάδα σας να επιδείξει το ταλέντο της και να επιτύχει. Η υπευθυνότητα ενισχύει το αίσθημα ευθύνης των ανθρώπων για τα θέματα εκείνα που μπορούν να ελέγξουν, αποτελώντας έναν ισχυρό τρόπο ανάπτυξης της εμπιστοσύνης μεταξύ τους. Το θάρρος αφορά στην πρόθεση τους να πάρουν πρωτοβουλίες και να αναλάβουν κινδύνους όταν αυτό είναι απαραίτητο. Η ταπεινότητα ενισχύει την κατανόηση ότι όλοι έχουν δικαίωμα στα λάθη, και ότι μέσα από αυτά είναι δυνατόν να μάθουν και να ψάξουν για ακόμα καλύτερες ιδέες».

«Τελικά, πρόκειται για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο οποίο όλοι μπορούν να είναι ο εαυτός τους και δεν χρειάζεται να φορούν κάποιου είδους προσωπίο στο εργασιακό τους περιβάλλον»,
Claire Paisley, financial services partner, Baringa Partners

⁵ Catalyst, *Inclusive Leadership: The View from Six Countries*, page 7

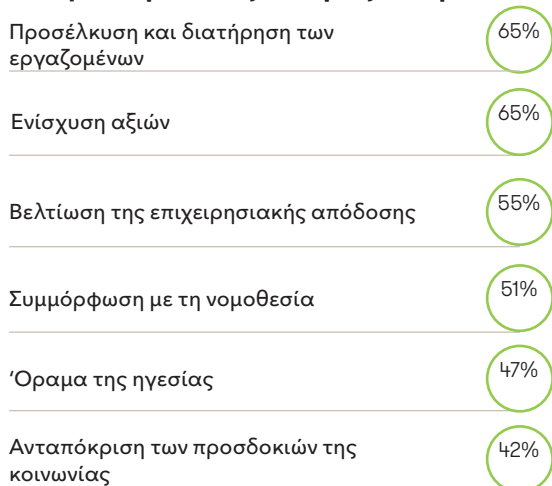
«Κάθε επιχείρηση που δε λαμβάνει σοβαρά υπόψη την ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων περιορίζει και τη δεξαμενή δυναμικότητας από όπου μπορεί να αντλήσει νέους και ταλαντούχους υποψήφιους»,

Νίκος Ιωάννου, Partner & Head of People & Client Experience, Grant Thornton στην Ελλάδα

Οι ανάγκες πρόσληψης είναι ο βασικός παράγοντας για επιχειρησιακές πρακτικές

Όταν ζητήσαμε από τις επιχειρήσεις να μας αναφέρουν τους λόγους που εφαρμόζουν πολιτικές για την ισότητα των φύλων, οι πιο συνηθισμένοι ήταν η προσέλκυση και διατήρηση των εργαζομένων (65%) και η ενίσχυση των αξιών (65%) (βλ. εικόνα 5). Η βελτίωση της απόδοσης της επιχείρησης κατατάσσεται στην τρίτη θέση (55%), και ακολουθεί η συμμόρφωση με τη νομοθεσία (51%). Η ανταπόκριση των προσδοκιών του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου είναι λιγότερο συχνός λόγος (42%).

Εικόνα 5: Λόγοι για τους οποίους οι επιχειρήσεις εισάγουν πρακτικές ισότητας των φύλων



Η προσέλκυση και διατήρηση των εργαζομένων αποτελούν στρατηγική προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, καθώς και η πολυμορφία των φύλων στις ηγετικές θέσεις αποτελεί ένα βασικό στοιχείο του employer branding. Όπως εξηγεί η Αθηνά Μουστάκη «οι επιχειρήσεις πρέπει τώρα να αποδείξουν ότι ενδιαφέρονται για τους ανθρώπους τους και να επικοινωνούν τα οφέλη που προσφέρουν στους εργαζομένους προκειμένου να γίνουν ελκυστικοί ως εργοδότες». Ως εκ τούτου, η ευκαιρία που δίνεται στις γυναίκες για την κατάκτηση διοικητικών θέσεων αποτελεί βασικό στοιχείο της στρατηγικής που ακολουθείται στη διαδικασία πρόσληψης.

Ωστόσο, οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν την πολυμορφία των φύλων ως το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα. Η Sacha Romanovitch υποστηρίζει ότι «οι επιχειρήσεις αρχίζουν να κατανοούν πως αν δεν μπορούν να παρουσιάσουν μια πολυμορφική ομάδα σε έναν υποψήφιο πελάτη, τότε μειώνεται η ικανότητά τους να τον κερδίσουν. Έτσι, οι πολιτικές για την πολυμορφία των φύλων υιοθετούνται όχι μόνο λόγω της επιθυμίας πρόσληψης εργαζομένων, αλλά και λόγω της προσέλκυσης νέων πελατών».

Η ουσία της πολυμορφίας

Περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι η βελτίωση της απόδοσής τους αποτελεί οδηγό για την εισαγωγή πολιτικών που θα ενισχύσουν την ισότητα των φύλων. Υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός ερευνών που μελετά τον εμπορικό αντίκτυπο του ποσοστού των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις. Για παράδειγμα, η έκθεση της Grant Thornton, που δημοσιεύθηκε το 2015, σχετικά με την αξία της πολυμορφίας έδειξε ότι το κέρδος που αποκόμισαν εταιρείες που έχουν ανδροκρατούμενα διοικητικά συμβούλια σε Ινδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Η.Π.Α. ανέρχεται σε 655 δισεκατομμύρια δολάρια⁶. Ωστόσο, πολλοί πιστεύουν ότι περαιτέρω έρευνα στον τομέα αυτό μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερα χρήσιμη. Όπως υποστηρίζει η Vibeke Hammer Madsen: «Για να αλλάξουν ουσιαστικά τα πράγματα, οι επιχειρήσεις πρέπει να δουν την αξία μιας πολυμορφικής διοικητικής ομάδας και αυτό σημαίνει να μπορέσουν να διακρίνουν τη σύνδεσή της με την κερδοφορία».

Και πάλι όμως, δεν υπάρχει σαφής συσχετισμός μεταξύ των μεθόδων για την εισαγωγή πολιτικών ισότητας και του επιπέδου της διαφορετικότητας των φύλων σε ηγετικές θέσεις. Για παράδειγμα, οι δύο χώρες που δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην απόδοση της επιχείρησης είναι οι Φιλιππίνες, όπου το επίπεδο πολυμορφίας των φύλων είναι υψηλό, και η Σιγκαπούρη όπου το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών σε διοικητικές θέσεις είναι χαμηλότερο. Εν τω μεταξύ, επιχειρήσεις σε αναπτυσσόμενες χώρες όπως η Ιταλία, η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, οι οποίες έχουν σχετικά χαμηλά επίπεδα φυλετικής διαφορετικότητας, είναι πιο πιθανό να εισάγουν πολιτικές για να υποστηρίξουν τις εταιρικές τους αξίες.

⁶ Grant Thornton, Women in business: the value of diversity, page 1

«Τα στερεότυπα οφείλουμε να τα αντιμετωπίζουμε από τα πρώτα κιόλας στάδια της παιδικής ηλικίας. Το σχολείο, το πανεπιστήμιο και ο επιχειρηματικός κόσμος οφείλουν να προετοιμάσουν ισότιμα τις γυναίκες και τους άντρες για να εισαχθούν ομαλά στον επαγγελματικό στίβο»,

Αλεξάνδρα Μπαλτούκα, Marketing and Business Development Director, Grant Thornton στην Ελλάδα

Αόρατα εμπόδια

Περισσότερο από το ένα τρίτο (37%) των επιχειρήσεων πιστεύει ότι δεν υπάρχουν εμπόδια στην εισαγωγή επιπρόσθετων πολιτικών και πρακτικών για την ισότητα των φύλων, όπως φαίνεται στην εικόνα 6. Από τις ευρωπαϊκές χώρες που είναι θετικά διακείμενες, όπως η Σουηδία, η Εσθονία, η Τουρκία, η Ολλανδία, η Ρωσία, η Ελλάδα, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Φιλανδία, είναι πιο πιθανό να δηλώσουν ότι δεν υπάρχουν εμπόδια, παρά το γεγονός ότι δεν έχουν δημιουργήσει πολυμορφικές διοικητικές ομάδες.

Ωστόσο, υπάρχουν ανησυχίες ότι αυτό μπορεί να οφείλεται σε έλλειψη ενημέρωσης μεταξύ των επιχειρήσεων. Η Δήμητρα Παγώνη, Assurance Partner στη Grant Thornton στην Ελλάδα, σχολιάζει ότι «εάν μια επιχείρηση υποστηρίζει ότι δεν υπάρχουν εμπόδια, τότε ίσως να μην έχει ανοιχτά κανάλια επικοινωνίας με τους εργαζομένους της». Ομοίως, ο Ramon Galceran, head of financial advisory στη Grant Thornton στην Ισπανία πιστεύει ότι «μερικά από τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι υποσυνείδητα - για παράδειγμα, υπάρχει διαφορετικός τρόπος αντιμετώπισης ανδρών και γυναικών βάσει της τήρησης των στερεοτύπων, όπως η απόσυρση από την εργασία για τη δημιουργία οικογένειας - έτσι οι επιχειρήσεις ίσως να μην τα αναγνωρίζουν πάντα».

Τα στερεότυπα επιβραδύνουν την πρόοδο

Για όσους πιστεύουν ότι όντως υπάρχουν εμπόδια στην εισαγωγή πολιτικών για την επίτευξη της πολυμορφίας των φύλων, τα πιο συνηθισμένα είναι η πολυπλοκότητα του να μετατραπεί η καλή πρόθεση σε πράξη (όπως αναφέρει το 22% των επιχειρήσεων), και τα στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων (21%). Η έλλειψη τεκμηρίων για θετική επίδραση στην απόδοση της επιχείρησης και το κόστος υλοποίησης έρχονται τρίτα σε σειρά (τα 16%) και τελευταία κατατάσσεται η επιχειρησιακή κουλτούρα που δεν υποστηρίζει την ισότιμη εκπροσώπηση (15%).

Μεταξύ των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, πολλές υποστήριξαν ότι τα επίπεδα πολυπλοκότητας είναι πιθανό να αποτελέσουν μια πραγματική πρόκληση για αυτές.

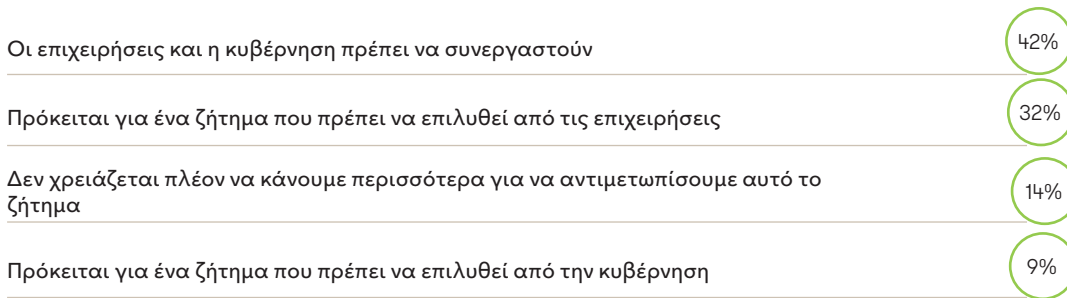
Εικόνα 6: εμπόδια στην εισαγωγή πολιτικών για την επίτευξη της πολυμορφίας των φύλων

Δεν υπάρχουν εμπόδια	37%
Πολυπλοκότητα στη μετατροπή της καλής πρόθεσης σε πράξη	22%
Στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων	21%
Έλλειψη τεκμηρίων για θετική επίδραση στην απόδοση της επιχείρησης	16%
Κόστος υλοποίησης	16%
Επιχειρησιακή κουλτούρα που δεν υποστηρίζει την πολυμορφία	15%

Αρκετοί επίσης απογοητεύτηκαν από την έλλειψη προόδου που θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα στερεοτύπων σχετικά με τους ρόλους των δυο φύλων. Η Vibeke Hammer Madsen σχολιάζει ότι «είναι φοβερό ότι εξακολουθούμε να μιλάμε για διαφορετικούς ρόλους φύλων. Το στερεότυπο ότι οι άνδρες δουλεύουν και οι γυναίκες φροντίζουν τα παιδιά αποτελεί έναν τεράστιο φραγμό στην πρόοδο». Η Κατερίνα Κουλούρη, Head of Marketing & Communications στη Grant Thornton στην Ελλάδα, προσθέτει «υπάρχοντα στερεότυπα και πολιτισμικές απόψεις συχνά αποτελούν εμπόδιο στην εξέλιξη της καριέρας μιας γυναίκας. Τα στερεότυπα μπορούν να ενισχυθούν από την ίδια την επιχείρηση, το εργασιακό καθώς και το οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να είναι δύσκολο να αλλάξει η αντίληψη σχετικά με το ποιος μπορεί να θεωρηθεί επιτυχημένος ηγέτης σε μια επιχείρηση».

Υπάρχει μια σταθερή πεποίθηση ότι η απάντηση σε αυτήν την πρόκληση δεν αφορά μόνο τις επιχειρήσεις αλλά την ευρύτερη κοινωνία. Όπως αναφέρει η Αλεξάνδρα Μπαλτούκα «υπάρχει μια σχέση μεταξύ του τρόπου σκέψης μιας κοινωνίας για την οικογενειακή ζωή και του βαθμού στον οποίο οι γυναίκες μπορούν να ανεληχθούν ιεραρχικά. Πρέπει να προσπαθήσουμε να επηρεάσουμε και τις δύο πλευρές». Για πολλούς, η αλλαγή ξεκινά από νωρίς. Η Maria de los Angeles Rivera, partner in charge of tax and IBC director στην Kevane Grant Thornton στο Πουέρτο Ρίκο εξηγεί ότι «τα στερεότυπα πρέπει να καταπολεμηθούν στην πρώιμη παιδική ηλικία και αυτό γιατί όταν οι άνθρωποι εισέλθουν στον εργασιακό χώρο είναι δύσκολο να σταθούν ενάντια σε μια βαθιά ριζωμένη πεποίθηση. Για το λόγο αυτό η εκπαίδευση παίζει καθοριστικό ρόλο».

Εικόνα 7: Ο ρόλος της κυβέρνησης και των επιχειρήσεων στην αντιμετώπιση του προβλήματος της ανισότητας των φύλων



Τείνοντας προς τη νομιμοποίηση

Είναι σαφές ότι παρά τις επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο που υιοθετούν μια σειρά πολιτικών και πρακτικών για την ισότητα των φύλων, υπάρχουν ακόμη εμπόδια που δεν τους επιτρέπουν να κάνουν περισσότερα (βλ. εικόνα 6). Μέσα από την παρούσα έρευνα θέλαμε να διερευνήσουμε κατά πόσον οι επιχειρηματίες θεωρούν ότι απαιτείται κυβερνητική παρέμβαση.

Συνολικά, το 40% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι θα ήθελαν η κυβέρνηση να κάνει περισσότερα για να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της ανισότητας των φύλων στις διοικητικές θέσεις σε νομοθετικό επίπεδο, ενώ λίγο παραπάνω από το ήμισυ (53%) δεν υποστηρίζει την ίδια θέση. Οι αναπτυγμένες χώρες τείνουν να ενδιαφέρονται λιγότερο για την κυβερνητική παρέμβαση, με τις Η.Π.Α., την Ολλανδία, τον Καναδά και το Ηνωμένο Βασίλειο να είναι μεταξύ εκείνων των χωρών στις οποίες οι περισσότερες επιχειρήσεις είναι πιθανό να πουν «όχι» σε περαιτέρω νομοθετικές ρυθμίσεις. Το Μεξικό και η Νιγηρία είναι χώρες στις οποίες οι επιχειρήσεις θα ήθελαν η κυβέρνησή τους να έχει πιο ενεργή παρουσία.

Η έκθεση Commonwealth για το 2015 για τις γυναίκες που κατέχουν διοικητικές θέσεις έδειξε ότι «οι νομοθετικές αλλαγές, ειδικά όταν υποστηρίζονται από κυρώσεις, φέρνουν αποτελέσματα»⁷. Με τη σειρά μας, μιλήσαμε με επιχειρήσεις για να επισημανθεί η ανάγκη για προσοχή και στήριξη των νομοθετικών ρυθμίσεων. Ο Βασίλης Καζάς αναφέρει ότι «η κυβερνητική παρέμβαση μπορεί να θεωρηθεί παρεμβολή όταν δεν είναι σαφής», ενώ η Sacha Romanovitch εξηγεί ότι «οι επιχειρήσεις συχνά θεωρούν ότι οι πολιτικές προσθέτουν βάρη που δυσκολεύουν την λειτουργία τους».

Επιπλέον, υπάρχουν ανησυχίες ότι οι επιχειρήσεις θα βρουν τρόπους για να παρακάμψουν τη νομοθεσία. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι επιχειρήσεις είτε μειώνουν τον αριθμό των διευθυντικών στελεχών στα διοικητικά τους συμβούλια, είτε προσλαμβάνουν γυναίκες σε διοικητικές

θέσεις, είτε αποσύρουν άνδρες από αυτές, προκειμένου να βελτιώσουν την πολυμορφία και να επιτύχουν τα επίπεδα των ποσοστώσεων⁸. Η Αθηνά Μουστάκη πιστεύει ότι οι εσωτερικοί κανονισμοί τείνουν να είναι πιο ισχυροί από τους νομοθετικούς:

«Οι περισσότερες αλλαγές θα προέλθουν από εργοδότες που θέλουν να διατηρήσουν τους εργαζομένους τους ικανοποιημένους. Φυσικά, οι κανόνες μπορούν να συμβάλλουν θετικά, αλλά χωρίς ισχυρή επιβολή οι επιχειρήσεις θα συμμορφωθούν με τις ελάχιστες απαιτήσεις, εκτός και εάν υπάρχει ισχυρή εταιρική κουλτούρα ικανή να οδηγήσει στην αλλαγή».

Η συνεργασία είναι άκρως σημαντική

Ενώ η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν ενδιαφέρεται για την αύξηση των νομοθετικών ρυθμίσεων, αναγνωρίζει ότι η επικέντρωση της κυβέρνησης στο ζήτημα της πολυμορφίας των φύλων μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμη. Ο Chris Clarke περιγράφει τη νομοθεσία ως «τη βάση για την πολυμορφία και την ισότητα», αλλά πιστεύει ότι «η νομοθεσία δεν μπορεί από μόνη της να αλλάξει τη στάση και τη συμπεριφορά εκείνη που θα οδηγήσει σε έναν πραγματικά διαφορετικό και προοδευτικό τρόπο εργασίας».

Σε όλο τον κόσμο, επικρατεί η πεποίθηση ότι οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις πρέπει να συνεργαστούν για την αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων στις ηγετικές θέσεις (βλ. εικόνα 7). Επιχειρήσεις σε αναπτυσσόμενες οικονομίες όπου αντιμετωπίζονται θετικά οι κρατικές παρεμβάσεις, όπως η Ινδονησία, η Κίνα και η Ινδία, είναι πιθανότερο να πιστεύουν ότι το ζήτημα θα πρέπει να επιλυθεί από την κυβέρνηση. Αντίθετα, οι επιχειρήσεις στις αναπτυγμένες χώρες, όπως η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιαπωνία και οι Η.Π.Α. τάσσονται περισσότερο υπέρ μιας επιχειρηματικής προσέγγισης.

7 The Commonwealth Secretariat, *Strategies for Increased Participation of Women in Leadership across the Commonwealth*, page 15

8 Credit Suisse, *The CS Gender 3000: The Reward for Change*, page 7



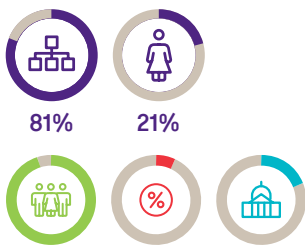
Δημιουργώντας χώρο για νέες ιδέες

Μέσα από τις συνεντεύξεις που έγιναν σε επιχειρήσεις προσπαθήσαμε να κατανοήσουμε τους περιορισμούς της κρατικής παρέμβασης. Η Ελπίδα Λεωνίδου, Partner & Head of Quality & Risk Management στη Grant Thornton στην Ελλάδα είπε ότι «συχνά ο σημαντικότερος ρόλος των κυβερνήσεων είναι να δείξουν το δρόμο μέσα από τις δικές τους πολιτικές και να καθοδηγήσουν με αυτό τον τρόπο τις επιχειρήσεις». Η Sacha Romanovitch υπογραμμίζει ότι «πολλές από τις κυβερνητικές πολιτικές για την πολυμορφία και την ισότητα των φύλων έχουν ως στόχο να σταματήσουν τις κακές πρακτικές, αλλά είναι εξίσου σημαντικό να δώσουμε προσοχή στους θετικούς παράγοντες που βοηθούν πραγματικά τις γυναίκες να κατακτήσουν διοικητικές θέσεις. Αυτό το κομμάτι είναι πιο δύσκολο να επηρεαστεί από τις κυβερνήσεις». Ομοίως, η Jasbir Nizar-Baker πιστεύει ότι η καινοτομία είναι πιο πιθανή «εάν οι επιχειρήσεις ήταν σε θέση να αναπτύξουν μόνες τους τις πολιτικές προκειμένου να επιδείξουν πρόοδο. Το κράτος δεν πρόκειται να βρει κάτι τόσο καινοτόμο όσο ο απεριόριστος χρόνος διακοπών, αλλά γνωρίζουμε ότι ορισμένες επιχειρήσεις έχουν ήδη εισάγει τέτοιες πρακτικές με εξαιρετικά αποτελέσματα».

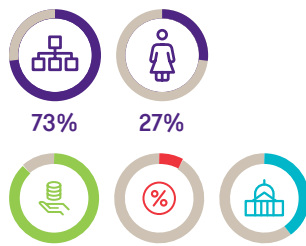
«Μια γυναίκα σε ηγετική θέση είναι καλύτερη από το να μην υπάρχει καμία, και επίσης η ισότιμη εκπροσώπηση είναι ιδανική, αλλά η πολυμορφία των φύλων είναι κάτι ανώτερο. Το κύριο ζήτημα δεν είναι εάν οι γυναίκες θα έχουν παρουσία αλλά εάν νιώθουν ότι οι προσδοκίες τους μπορούν να ευοδωθούν.», **Jennifer Thorpe-Moscon, senior director of research, Catalyst**

Πρακτικές και πρόοδος ανά περιοχή

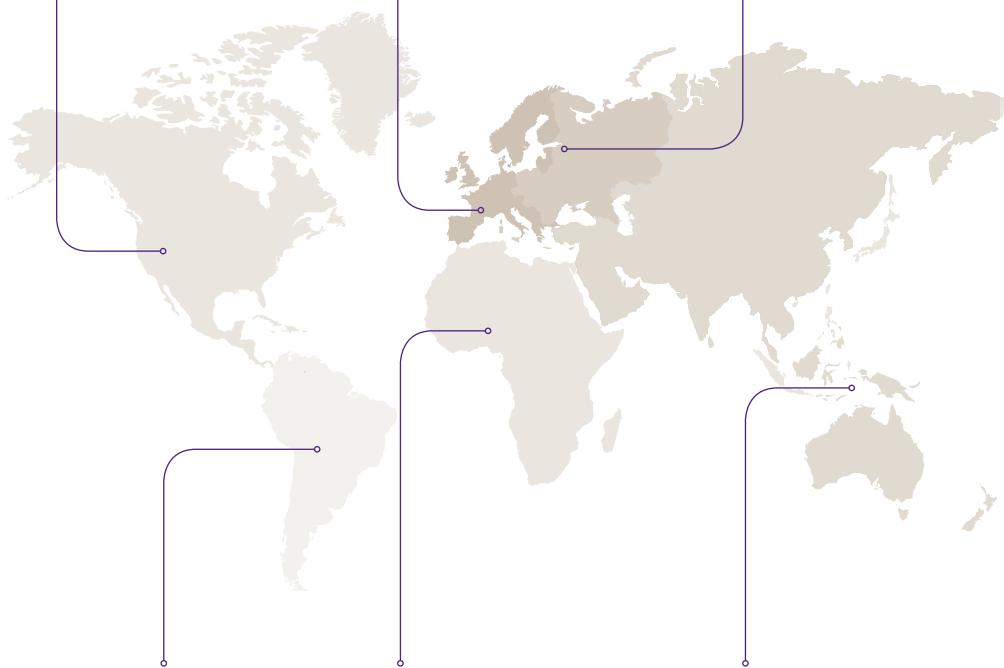
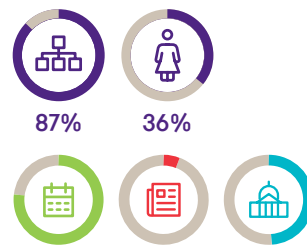
Βόρεια Αμερική



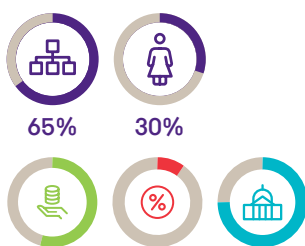
Ευρωπαϊκή Ένωση



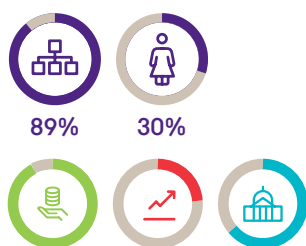
Ανατολική Ευρώπη



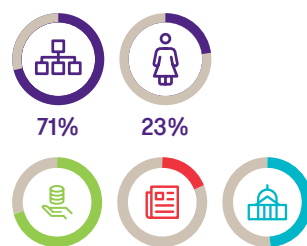
Λατινική Αμερική



Αφρική



Ασία/Ειρηνικός



Συμμετοχή

- Επιχειρήσεις που έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα σε διοικητική θέση
- Διοικητικές θέσεις που καλύπτονται από γυναίκες

Επικρατούσα πολιτική

- Απάληψη διακρίσεων κατά τη διαδικασία πρόσληψης
- Δημοσίευση δεδομένων σχετικά με την πολυμορφία των φύλων
- Μισθολογική ισότητα
- Αμειβόμενη γονική άδεια
- Ποσοτώσεις
- Ανώτερη αμοιβή που συνδέεται με την πρόοδο
- Περισσότερο διαδεδομένο
- Λιγότερο διαδεδομένο

Ρόλος της κυβέρνησης

- % των επιχειρήσεων θα ήθελε οι κυβερνήσεις να έχουν πιο ενεργή παρουσία

Προτάσεις βελτίωσης

Διερευνούμε την πρόοδο των γυναικών στις επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο για 14 χρόνια, αναζητώντας πώς σκέφτονται και νιώθουν οι διοικητικές ομάδες των επιχειρήσεων και περιγράφουμε τα βήματα εκείνα που μπορούν να οδηγήσουν στην αλλαγή.

Δέκα προτάσεις προς τις επιχειρήσεις για την αύξηση της πολυμορφίας των φύλων

1 Ένθερος υπέρμαχος

Ηγεσία	Πολιτικές/Πρακτικές	Εταιρική κουλτούρα
2 Μετατροπή της πολυμορφίας σε θεμελιώδη αξία	5 Πραγματικό ενδιαφέρον	8 Διερεύνηση ωφελειών
3 Στοχοθέτηση	6 Μείωση προσλήψεων προσωπικού με παρόμοια χαρακτηριστικά	9 Άνεση με δύσκολες καταστάσεις
4 Μισθολογική επιβράβευση	7 Χορηγίες	10 Ανάδειξη της κάθε προσωπικότητας

1. Ένθερος υπέρμαχος

Για να δημιουργηθεί η αλλαγή, θα πρέπει η ανώτερη ηγεσία να αντιμετωπίσει σοβαρά το ζήτημα και να δημιουργήσει το εφαλτήριο για την αλλαγή. Ο Chris Clarke σχολιάζει ότι «εάν κοιτάξετε διαφορετικές επιχειρήσεις με τις ίδιες πολιτικές, θα δείτε πολύ διαφορετικά αποτελέσματα ανάλογα με τον τρόπο που καθοδηγούνται από τη διοίκηση». Το πρώτο βήμα για οποιονδήποτε ηγέτη είναι να επιδείξει δέσμευση σε αυτό τον σκοπό.

2. Μετατροπή της πολυμορφίας σε βασική εταιρική αξία

Οι οργανωτικές αξίες οδηγούν τη συμπεριφορά, οπότε είναι σημαντικό όλη η επιχείρηση να υποστηρίζει την πολυμορφία. Η παρούσα έρευνα δείχνει ότι η μετατροπή των καλών προθέσεων σε πράξεις είναι μια συνεχής πρόκληση για τις επιχειρήσεις, αλλά η Nicole Blythe υπογραμμίζει ότι «η κατοχή ενός κοινού συνόλου αξιών και η αναγνώριση των συναφών συμπεριφορών ως θεμέλιο της εταιρικής κουλτούρας μπορεί να εξαλείψει μέρος του θορύβου και να επιτρέψει να αναπτυχθεί πιο γρήγορα».

«Είμαι απόλυτα πεπεισμένη ότι κάθε CEO θα πρέπει να επενδύσει σε αυτό το κομμάτι. Δεν θα έχει τη δυνατότητα να επιβλέπει κάθε μεμονωμένο έργο, αλλά εάν οι εργαζόμενοι δεν αισθάνονται ότι η πολυμορφία των φύλων κατέχει υψηλή θέση στην ατζέντα του CEO, τότε η επιχείρηση δε θα καταφέρει να δει κάποια αλλαγή»,

Αθηνά Μουστάκη, Financial Services Partner, Grant Thornton στην Ελλάδα

«Οι ισορροπημένες επιχειρήσεις βάσει φύλου θα είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις αλλαγές που μπορεί να προκύψουν σε κάθε τομέα. Οι πολυμορφικές ομάδες λαμβάνουν καλύτερες αποφάσεις και είναι πιο ανθεκτικές.», **Peter Bodin, global chief executive officer, Grant Thornton International Ltd**

3. Στοχοθέτηση

Η πολυμορφία των φύλων ως βασική αξία δεν αρκεί από μόνη της. Οι επιχειρήσεις πρέπει να θέτουν σαφείς στόχους με τους οποίους θα μπορούν να μετρήσουν την πρόοδο. Η Αθηνά Μουστάκη πιστεύει ότι αυτό είναι ζωτικής σημασίας: «Οι στόχοι της πολυμορφίας και της ισότητας είναι σημαντικοί, ώστε να μπορούν οι ηγέτες να ακολουθήσουν έναν κοινό στόχο και να εργαστούν από κοινού για να τον επιτύχουν».

4. Μισθολογική επιβράβευση

Ότι μπορεί να μετρηθεί, μπορεί και να αντιμετωπιστεί. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να κάνουν τους στόχους διαφοροποίησης και ισότητας μετρήσιμους και μέρος των πακέτων επιβράβευσης με σκοπό να ενθαρρύνουν την αλλαγή. Η Karitha Ericson, chief operating officer στη Grant Thornton στη Σουηδία πιστεύει ότι «ένας από τους λόγους για τους οποίους έχει σημειωθεί τόσο μικρή πρόοδος στην πολυμορφία των φύλων είναι επειδή δεν υπάρχουν αρκετές συνέπειες για όσους λαμβάνουν τις αποφάσεις».

5. Πραγματικό ενδιαφέρον

Η απλή τοποθέτηση μιας γυναίκας σε μια διοικητική ομάδα δεν αρκεί για να εξασφαλιστεί η διαφορετικότητα των απόψεων και για να μπορέσουν οι επιχειρήσεις να αποκομίσουν τα οφέλη της πολυμορφίας. Όπως αναφέρει η Jennifer Thorpe-Moscon: «μια γυναίκα σε ηγετική θέση είναι καλύτερη από το να μην υπάρχει καμία και η ισότητα είναι η ιδανική εκπροσώπηση, αλλά η πολυμορφία των φύλων είναι κάτι ανώτερο. Το κύριο ζήτημα δεν είναι εάν οι γυναίκες θα έχουν παρουσία αλλά εάν νιώθουν ότι οι προσδοκίες τους μπορούν να ευοδωθούν».

6. Μείωση προσλήψεων προσωπικού με παρόμοια χαρακτηριστικά

Η Karitha Ericson υποστηρίζει ότι: «Είναι εύκολο για τους άνδρες και τις γυναίκες να προσλαμβάνουν και να δίνουν προαγωγή σε άλλους άνδρες και γυναίκες. Χρειάζεται θάρρος από την ομάδα διοίκησης να επιλέξει την πολυμορφία». Η κατανόηση των αιτιών που συμβαίνει το παραπάνω και πώς μπορεί τελικά να αποφευχθεί θα δημιουργήσει μια καλύτερη διαδικασία. Η αμερόληπτη ενημέρωση/ εκπαίδευση μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους ανεξάρτητα από το ιεραρχικό τους επίπεδο να αποφύγουν τον πειρασμό να προσλάβουν και να προωθήσουν υπαλλήλους που μοιάζουν, μιλούν και σκέφτονται με τον ίδιο τρόπο.

7. Χορηγίες

Μια χορηγία μπορεί να έχει σημαντικά μεγαλύτερο αντίκτυπο στην πολυμορφία των φύλων σε ηγετικές θέσεις συγκριτικά με

τα πιο απλά συστήματα καθοδήγησης. Όπως υπογραμμίζει η Madeleine Blankenstein, partner στη Grant Thornton στη Βραζιλία: «Οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν μια νοοτροπία να θέλουν περισσότερες γυναίκες σε ηγετικές θέσεις. Στη συνέχεια, θα πρέπει να τις προσλάβουν ή να βρουν, να καλλιεργήσουν και να εκπαιδεύσουν το ταλέντο εκείνο που είναι πιθανό να υπάρχει ήδη στους δικούς τους οργανισμούς».

8. Διερεύνηση ωφελειών

Οι αποδείξεις για τα εμπορικά οφέλη που προκύπτουν από τη διαφορετικότητα των φύλων θα βοηθήσουν να πεισθούν οι σκεπτικιστές και να αιτιολογηθούν οι επενδύσεις σε νέες πρωτοβουλίες. Υπάρχει πληθώρα διαθέσιμων ερευνών, αλλά όπως αναφέρει ο Greg Keith, chief executive officer στη Grant Thornton στην Αυστραλία: «Οι οργανισμοί θέλουν να αναπτύξουν συνεργασίες με όσους έχουν κοινές αξίες, έτσι ώστε η πολυμορφία των φύλων να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να κερδίσουν νέους πελάτες και να διατηρήσουν τους υπάρχοντες».

9. Άνεση με δύσκολες καταστάσεις

Η δημιουργία ενός επιχειρηματικού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς που να υποστηρίζει την πολυμορφία των φύλων σε ηγετικές θέσεις δε θα είναι εύκολη, οπότε οι ηγέτες πρέπει να δεσμευτούν σε αυτό μακροπρόθεσμα. Ο Σωτήρης Κωνσταντίνου, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου στη Grant Thornton στην Ελλάδα πιστεύει ότι πρέπει να αλλάξει η στάση πριν καταγραφεί η πραγματική πρόοδος: «Πιστεύω ότι το πρώτο βήμα είναι η διάθεση να μιλήσουμε για την ισότητα των φύλων. Πολλές επιχειρήσεις μπορεί να βρουν αυτό το βήμα δύσκολο και άβολο. Οι πιο δυναμικές, όμως, θα αφιερώσουν χρόνο για να ακούσουν και να αλληλοεπιδράσουν με τους υπαλλήλους τους, ώστε να αναγνωρίσουν και να εξαλείψουν τυχόν εμπόδια».

10. Ανάδειξη της κάθε προσωπικότητας

Οι επιχειρήσεις που είναι δεκτικές στις αλλαγές μπορούν να ενθαρρύνουν άλλες και να τις βοηθήσουν να ξεπεράσουν την πολυπλοκότητα της μετατροπής της θεωρίας σε πράξη. Μπορεί να είναι δύσκολο για τους ηγέτες των επιχειρήσεων να μοιραστούν τις εσωτερικές τους διαδικασίες και ιδιαίτερα τα λάθη που έχουν κάνει, αλλά χωρίς αυτό, η πραγματική πρόοδος δεν είναι πιθανή. Όπως υποστηρίζει η Αθανασία Αραμπατζή: «Η απόκτηση αυτής της ειλικρίνειας από τις επιχειρήσεις μερικές φορές μπορεί να είναι δυσκολότερη από την επίτευξη της ισότητας των φύλων».

Τα στοιχεία για την Ελλάδα

«Στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητικές θέσεις ανέρχεται στο 26%, καταγράφοντας σημαντική αύξηση από το 20% που σημειώθηκε το προηγούμενο έτος. Ως Grant Thornton, έχουμε ως στόχο να ενισχύσουμε και να λάβουμε πρωτοβουλίες για την περαιτέρω αύξηση αυτού του ποσοστού», **Βασίλης Καζάς, Διευθύνων Σύμβουλος, Grant Thornton στην Ελλάδα**

Σε ό,τι αφορά στην Ελλάδα σημειώθηκε σημαντική αύξηση του ποσοστού των γυναικών που καλύπτουν διοικητικές θέσεις (26%) και είναι υψηλότερο σε σύγκριση με το παγκόσμιο ποσοστό το οποίο ανέρχεται στο 24%. Μάλιστα η μεταβολή του ποσοστού (6%) στη χώρα μας σε σχέση με το προηγούμενο έτος είναι υψηλότερη σε σχέση με τη μεταβολή στα ποσοστά της Γερμανίας (5%) και της Γαλλίας (2%). Αξίζει να σημειώσουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε διοικητική θέση σημειώνει η Ιταλία στο δυτικό ημισφαίριο, και η Ταϊλάνδη στο ανατολικό με 34% και 42% αντίστοιχα.

Σημεία που χρήζουν βελτίωσης

Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι σε βάθος χρόνου τα αποτελέσματα του δείκτη που αφορά στο ποσοστό των γυναικών σε διοικητική θέση δεν είναι τόσο ενθαρρυντικά, καθώς η αύξηση που έχει πραγματοποιηθεί από το 2004 έως σήμερα, σύμφωνα με την έρευνα που έχει διενεργήσει η Grant Thornton, είναι 18%. Το ίδιο ποσοστό σε ευρωπαϊκό επίπεδο ανέρχεται σε 58%, το οποίο αναδεικνύει το δρόμο που έχουμε να διανύσουμε ως χώρα για την εδραίωση της πολυμορφίας των φύλων.

Στην ερώτηση για τις επιχειρησιακές πρακτικές που εφαρμόζονται και που αφορούν στην πολυμορφία και στην ισότητα των φύλων το χαμηλότερο ποσοστό κατέκτησε η εφαρμογή του ευέλικτου ωραρίου (50%). Η απόκλιση της εφαρμογής της συγκεκριμένης πολιτικής στη χώρα μας συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες είναι αρκετά υψηλή, όπως φαίνεται από τα ποσοστά που σημειώνονται για παράδειγμα στη Γερμανία και στην Ισπανία (90% και 82% αντίστοιχα).

Στη χώρα μας τα στερεότυπα που αφορούν στους ρόλους των δύο φύλων κατέχουν ισχυρή θέση στην αντίληψη των Ελλήνων. Στην ερώτηση για το ποιο, οι επιχειρηματίες, θεωρούν βασικό εμπόδιο για την εφαρμογή πρακτικών ισότητας, το 30% υποστήριξε ότι είναι τα στερεότυπα του ρόλου που επιβάλλονται από την κοινωνία για τα δύο φύλα. Εξίσου μεγάλο ποσοστό καταγράφηκε και στη Γαλλία (29%). Υπάρχει όμως εμφανής απόκλιση από τα αντίστοιχα ποσοστά σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο (19% και 21% αντίστοιχα), γεγονός που αποτελεί πρόκληση για εμάς να οδηγηθούμε σε μια αλλαγή νοοτροπίας στο κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον.

Σημεία προς επισήμανση

Θετικό γεγονός που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι η Ελλάδα καταλαμβάνει την 5η θέση από το τέλος στην κατάταξη των χωρών που δεν έχουν καμία γυναίκα σε διοικητική θέση, με ποσοστό 10%, ενώ τις υπόλοιπες θέσεις από το τέλος καταλαμβάνουν οι Ρωσία (9%), Φιλιππίνες (8%), Πολωνία (7%) και Νιγηρία (5%). Αντίθετα, στην πρώτη θέση της κατάταξης βρίσκεται η Ιαπωνία με 69%.

Στην ερώτηση για το ποιες πρακτικές ακολουθούνται από τις επιχειρήσεις, ποσοστό 100% κατέλαβε η ισόποση αμοιβή γυναικών και ανδρών που βρίσκονται στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο. Αμέσως μετά αναδείχθηκαν οι πολιτικές κατά των διακρίσεων στη διαδικασία πρόσληψης (96%) και η αμειβόμενη γονική άδεια (92%).

Σε συνέχεια των παραπάνω, ο κύριος λόγος που οι ελληνικές επιχειρήσεις αποφασίζουν να εφαρμόσουν πρακτικές που ενισχύουν την πολυμορφία των φύλων είναι κατά πόσο αυτές μπορούν να εναρμονιστούν με τις επιχειρησιακές αξίες τους (70%), ακολουθώντας μάλιστα τη γενικότερη τάση που επικρατεί σε παγκόσμιο επίπεδο (64,5%). Επιπρόσθετα, οι ελληνικές επιχειρήσεις συμβαδίζουν με τη γενικότερη τάση (με το παγκόσμιο ποσοστό να είναι 41,9% και το ευρωπαϊκό 44,8%) ότι τόσο ο επιχειρηματικός κόσμος όσο και το κράτος θα πρέπει από κοινού να προσπαθήσουν να εισάγουν και να εφαρμόσουν πολιτικές ισότητας των φύλων και μάλιστα αυτό γίνεται εμφανές από το ποσοστό που σημειώνει η χώρα μας (50%).

Αισιοδοξία για το μέλλον

Τέλος, μέσα από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με τους Έλληνες επιχειρηματίες προέκυψε ότι η χώρα μας προσφέρει ευκαιρίες σε γυναίκες ηλικίας κάτω των 30 δίνοντάς τους τη δυνατότητα να καλύψουν διοικητικές θέσεις. Πιο συγκεκριμένα, το 4% καλύπτεται από γυναίκες κάτω των 25 ετών και το 12% από γυναίκες ηλικίας 25-29 ετών. Αξίζει να αναφερθεί ότι τα αντίστοιχα ποσοστά σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι 1,4% και 6,9%, τα οποία δεν παρουσιάζουν μεγάλη απόκλιση από αυτά που σημειώνονται σε παγκόσμιο επίπεδο (1,3% και 6%). Την παγκόσμια τάση ακολουθούν και άλλες χώρες, όπως η Ιταλία, η Ισπανία και η Γερμανία, οι οποίες σημειώνουν πολύ χαμηλά ποσοστά και μάλιστα οι δυο πρώτες παρουσιάζουν μηδενικό ποσοστό σε γυναίκες ηλικίας κάτω των 25 σε διοικητική θέση.

Το γεγονός αυτό είναι ιδιαίτερα αισιόδοξο καθώς, παρά την οικονομική κρίση που βιώνει η Ελλάδα, δίνονται ευκαιρίες σε νέους ανθρώπους οι οποίοι θα μετατραπούν στους μελλοντικούς ηγέτες (future leaders). Αυτή η τάση υποστηρίζεται και στο ότι οι επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην ηλικία των μελών των διοικητικών ομάδων τους με ποσοστό που ανέρχεται στο 26%, ποσοστό πολύ μεγαλύτερο συγκριτικά με αυτό που καταγράφεται σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο (11% και 16% αντίστοιχα).



Πως μπορεί να σας βοηθήσει η Grant Thornton

Στο σημερινό διεθνές και περίπλοκο επιχειρηματικό περιβάλλον, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να είναι σε θέση να ακολουθούν μια ισορροπημένη πολιτική για την εύρεση ευκαιριών, ώστε να δημιουργήσουν μια βιώσιμη ανάπτυξη.

Θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι οι ηγέτες είναι ικανοί να ασκήσουν πίεση που θα οδηγήσει στην πρόοδο και θα φέρει προοπτικές που θα επιφέρουν καλύτερη λήψη αποφάσεων. Η Grant Thornton ενώνει τις δυνάμεις της με τις επιχειρήσεις για την οικοδόμηση και την ενίσχυση ενός ανθεκτικού και συνεργατικού ανθρώπινου δυναμικού.

Οι άνθρωποι βρίσκονται στην καρδιά κάθε επιχείρησης και αποτελούν ένα από τα πιο πολύτιμα στοιχεία της. Ως Grant Thornton, ακούμε προσεκτικά τις ανάγκες σας και προσφέρουμε τις κατάλληλες λύσεις. Από τη διερεύνηση της αναπτυξιακής στρατηγικής σας, την κατανόηση του τρόπου διαχείρισης των κινδύνων και των ευκαιριών έως και την ανάδειξη των ταλέντων σας, το παγκόσμιο δίκτυό μας παρέχει την εξειδικευμένη υποστήριξη που χρειάζεστε για να αναδειχθείτε σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον.

Μεθοδολογία

Μεθοδολογία

Η έρευνα International Business Report (IBR) της Grant Thornton, είναι η κορυφαία παγκόσμια επιχειρηματική έρευνα, και διεξάγεται πραγματοποιώντας συνεντεύξεις σε περίπου 2.500 ανώτατα στελέχη εισηγμένων και μη επιχειρήσεων παγκοσμίως κάθε τρεις μήνες. Ξεκίνησε το 1992 σε εννέα ευρωπαϊκές χώρες, και πλέον ερευνά περισσότερες από 10.000 επιχειρήσεις σε 35 χώρες σε ετήσια βάση, παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με οικονομικά και εμπορικά θέματα που επηρεάζουν τις επιχειρήσεις διεθνώς.

Τα δεδομένα της παρούσας έρευνας προέρχονται από 4.995 συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ Ιουλίου - Δεκεμβρίου 2017, σε διευθυντικά στελέχη, διευθύνοντες συμβούλους, προέδρους και άλλα ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων μεσαίου μεγέθους, από όλους τους κλάδους της βιομηχανίας, σε 35 χώρες. Επιπλέον 14 σε βάθος συνεντεύξεις διενεργήθηκαν με ανώτερα στελέχη εντός και εκτός της Grant Thornton.

Ο ορισμός «επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους» διαφέρει ανά περιοχή: στην Κίνα οι συνεντεύξεις έγιναν σε εταιρείες με 100-1000 υπαλλήλους, στις Η.Π.Α. σε εταιρείες με ετήσια έσοδα 20 εκατομμύρια δολάρια έως 2 δισεκατομμύρια δολάρια και στην Ευρώπη, σε εταιρείες με 50-499 υπαλλήλους. Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, η Διοίκηση ορίζεται ως C-suite στελέχη, όπως Διευθύνων Σύμβουλος (CEO), Γενικός Διευθυντής (COO) ή Οικονομικός Διευθυντής (CFO), ανώτερα διευθυντικά στελέχη ή Partners.

Περισσότερες πληροφορίες:

Εκδόσεις: grantthornton.global

Marketing and Business Development Dept.

T +210 72800 69-70

E marketing@gr.gt.com

W www.grant-thornton.gr

Σχετικά με την Grant Thornton

Η Grant Thornton International Limited (GTI) είναι ένα από τα δυναμικότερα δίκτυα παροχής ανεξάρτητων ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Ως σύμβουλος επιχειρήσεων, βοηθά δυναμικές επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο, να ξεκλειδώσουν τις δυνατότητές τους για ανάπτυξη, παρέχοντας ουσιαστική συμβουλευτική υποστήριξη, συνδυάζοντας την τεχνική της αξιοπιστία, την κλαδική εμπειρία και τη διαισθητική της κρίση. Οπουδήποτε κι αν δραστηριοποιούνται οι πελάτες μας παγκοσμίως, διαθέτουμε περισσότερα από 50.000 εξειδικευμένα στελέχη σε πάνω από 140 χώρες, που εργάζονται καθημερινά με εισηγμένες, μη εισηγμένες επιχειρήσεις και εταιρίες δημόσιου τομέα.

Το tagline «An instinct for growth» αποτυπώνει τι είναι εκείνο που μας διαφοροποιεί και διέπει το σύνολο των εργασιών μας, από τις υπηρεσίες που προσφέρουμε μέχρι τον τρόπο που τις παρέχουμε, και από τους ανθρώπους που προσλαμβάνουμε μέχρι τον τρόπο που μιλάμε για την Grant Thornton. Υποδεικνύει ότι στην Grant Thornton βασιζόμαστε στην επιχειρηματολογία και στο ένστικτο, υποστηρίζοντας τους πελάτες μας στη λήψη ορθών επιχειρηματικών αποφάσεων με στόχο να βοηθούμε δυναμικές εταιρείες να ξεκλειδώσουν τις δυνατότητές τους για ανάπτυξη.

Η Grant Thornton στην Ελλάδα

Για περισσότερα από 20 χρόνια, η Grant Thornton στην Ελλάδα παρέχει ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών σε εταιρείες που έχουν τη δυνατότητα να αναπτυχθούν, που έχουν διεθνείς δραστηριότητες, που χρειάζεται να προσαρμοστούν στις συνθήκες της αγοράς και να αντιμετωπίσουν πολύπλοκα γεγονότα ή συναλλαγές. Με παρουσία σε 4 πόλεις της Ελλάδας, είμαστε όπου μας χρειάζεστε. Τα κεντρικά γραφεία της εταιρείας βρίσκονται στην Αθήνα ενώ διαθέτει γραφεία στη Θεσσαλονίκη, στο Ηράκλειο της Κρήτης και στα Ιωάννινα. Η Grant Thornton στην Ελλάδα έχει επιλεγεί ως International Business Centre, το οποίο αντανακλά την ικανότητά μας να ανταποκρινόμαστε αποτελεσματικά στις όποιες ανάγκες της διεθνούς αγοράς. Η ισχυρή αυτή παγκόσμια δομή και παρουσία της Grant Thornton, σε συνδυασμό με τη βαθιά κατανόηση τόσο της τοπικής αγοράς, όσο και των δυναμικών οικονομιών σε όλο τον κόσμο, την αναδεικνύει ως τον ταχύτερα αναπτυσσόμενο οργανισμό επαγγελματικών υπηρεσιών στη χώρα μας και ως αποτελεσματικό φορέα υποστήριξης όλων των στρατηγικών σχεδίων των πελατών της, όπου κι αν επιλέξουν να κατευθύνουν τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες.



Grant Thornton

An instinct for growth™

grantthornton.global

© 2018 Grant Thornton International Ltd. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires. Grant Thornton International Ltd (GTIL) and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.

EPI.195