

Γυναικείο επιχειρείν: ο δρόμος προς την κορυφή

Grant Thornton International Business Report 2015



Περίληψη

Κατανομή ανώτατων διοικητικών θέσεων (σελ. 4-9)

Κατά την τελευταία δεκαετία, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις δεν μεταβλήθηκε σχεδόν καθόλου. Τα ηνία κρατάει η Ανατολική Ευρώπη και σχετική πρόοδος σημειώθηκε στην υπόλοιπη Ευρώπη, αλλά χώρες όπως η Ιαπωνία, η Ινδία και η Γερμανία ακόμα κατατάσσονται στις τελευταίες θέσεις.



των ανώτατων διοικητικών θέσεων στην ΕΕ **καλύπτονται από γυναίκες**



των επιχειρήσεων **δεν έχουν γυναίκες σε ανώτατες θέσεις**



των ανώτατων θέσεων στη **Ρωσία καλύπτονται από γυναίκες**



των ανώτατων θέσεων στην **Ιαπωνία καλύπτονται από γυναίκες**

Ο δρόμος προς την προαγωγή (σελ. 10-14)

Από την έρευνά μας, προκύπτουν τέσσερις βασικές τάσεις σε σχέση με τη σταδιοδρομία ανδρών και γυναικών που βρίσκονται σε ανώτατες διοικητικές θέσεις:



Η γονική ιδιότητα αναγκάζει τις γυναίκες να κάνουν περισσότερες θυσίες



Οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να γίνουν στελέχη διοικητικής υποστήριξης



Οι γυναίκες έχουν διπλάσιες πιθανότητες από τους άντρες να αναφέρουν άνιση μεταχείριση λόγω φύλου



Άνδρες και γυναίκες εφαρμόζουν διαφορετικές πρακτικές δικτύωσης



Η Κοινωνία

- Να σταματήσει να απαιτεί υψηλότερα κριτήρια για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις
- Να εξαλείψει το «στιγματισμό» των ανδρών που αναλαμβάνουν από κοινού τη φροντίδα των παιδιών
- Να επικαιροποιήσει το απαρχαιωμένο στερεότυπο διοίκησης
- Να εξετάσει το ενδεχόμενο επιβολής ποσοστώσεων για τις γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια
- Να διευκολύνει τη χορήγηση γονικής άδειας σε άντρες και γυναίκες
- Να φτιάξει τις απαραίτητες υποδομές και να προετοιμάσει την αναγκαία νομοθεσία

Η Κυβέρνηση



Οι Γυναίκες

- Να μην φοβούνται να αναλαμβάνουν πιο δύσκολες εργασίες
- Να μην κρύβονται στην ασφαλή ζώνη των στερεοτύπων
- Να αναλάβουν δράσεις για την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων εξαιτίας του φύλου στους οργανισμούς τους

- Να αναλάβουν δεσμεύσεις σε ανώτατο επίπεδο για την υποστήριξη γυναικών σε ηγετικές θέσεις
- Να δημιουργήσουν πιο ελκυστικές διοικητικές θέσεις
- Να επενδύσουν σε προγράμματα καθοδήγησης και χορηγίες

Οι Επιχειρήσεις



Προτάσεις (σελ. 15-18)

Περιγράφουμε 12 τρόπους που θα βοηθήσουν τις γυναίκες να φτάσουν σε ηγετικές θέσεις στις επιχειρήσεις:

Πρόλογος

Για παραπάνω από μια δεκαετία, η Grant Thornton δημοσιεύει τα ποσοστά των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Και κάθε χρόνο το αποτέλεσμα είναι απογοητευτικό. Γιατί λοιπόν συμβαίνει αυτό; Γιατί ανησυχούμε;

Με απλά λόγια: όταν οι γυναίκες ευδοκιμούν, οι επιχειρήσεις επίσης ευδοκιμούν. Αν η χώρα χρησιμοποιεί μόνο τους μισούς από τους πιο ταλαντούχους ανθρώπους της, τότε αμέσως μειώνεται το αναπτυξιακό της δυναμικό. Και δεν είναι εύκολο για τις χώρες απλώς να αυξήσουν το ποσοστό ανδρών στην αγορά εργασίας: η πρόσφατη έκθεση της McKinsey¹ διαπίστωσε ότι η γήρανση του πληθυσμού και τα χαμηλότερα ποσοστά γεννήσεων σε πολλές οικονομικά προηγμένες χώρες έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην αύξηση της παραγωγικότητας. Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι δύο χώρες που προσπαθούν να εξουδετερώσουν τη δημογραφική ωρολογιακή βόμβα που αναφέρει η έκθεση της McKinsey, η Γερμανία και η Ιαπωνία, ακόμα κατατάσσονται στις τελευταίες θέσεις στην έρευνά μας για το ποσοστό γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Η αύξηση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δεν επαρκεί για την αντιμετώπιση της κρίσης παραγωγικότητας, αλλά θα ήταν ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση.

Γενικότερα, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να σκέφτονται πώς θα έχουν πρόσβαση σε διαφορετικές αντιλήψεις και δεξιότητες. Όλοι μας γνωρίζουμε τους κινδύνους που προέρχονται από την «κοινή άποψη». Η ποικιλομορφία εξασφαλίζει τη λήψη καλύτερων αποφάσεων σε όλους τους

τομείς της κοινωνίας. Η πολυμορφία των απόψεων, ο διαφορετικός τρόπος σκέψης και η ύπαρξη υγιούς ανταγωνισμού προωθούν την επιχειρηματική ανάπτυξη. Όπως σχολιάζει η συνάδελφός μου Sacha Romanovitch, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δημιουργήσουν «έναν μεγαλύτερο χάρτη του κόσμου» διευρύνοντας τους ορίζοντές τους και ανοίγοντας τις πόρτες σε έναν νέο τρόπο σκέψης. Το φύλο είναι μόνο ένα μέρος της διαφορετικότητας, αλλά σύμφωνα με τα ευρήματά μας, και το πιο σημαντικό που δεν έχει ακόμη αξιοποιηθεί κατάλληλα.

Υπάρχει επίσης μια ηθική διάσταση στα ζητήματα που συζητούνται. Έχουν οι γυναίκες τις ίδιες ευκαιρίες προόδου στην καριέρα τους με τους άντρες; Μήπως είναι συνειδητή η επιλογή των γυναικών να αποτελούν ισχνή μειοψηφία στις ηγετικές θέσεις; Ή υπάρχουν ακόμα πολιτιστικά ή κοινωνικά εμπόδια, που δε θα πρέπει να γίνουν αποδεκτά τον 21^ο αιώνα;

Τι συνεισφέρει, λοιπόν, στη συζήτηση η έρευνά μας;

Όπως διατυπώθηκε στην περσινή μας έρευνα ([Από τις σχολικές αίθουσες στο κατώφλι των διοικητικών συμβουλίων](#)), η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν έχει ακόμη μεταφραστεί σε

αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα ανώτερα κλιμάκια των επιχειρήσεων και της διοίκησης. Έτσι, φέτος αποφασίσαμε να επικεντρωθούμε στην πορεία της σταδιοδρομίας των γυναικών, για να κατανοήσουμε καλύτερα ποια είναι τα εμπόδια για την πλήρη συμμετοχή των γυναικών και την πρόοδό τους.

Τα δεδομένα της παρούσας έρευνας προέρχονται από 5.404 συνεντεύξεις σε 35 χώρες και 20 διεξοδικές συνεντεύξεις με διευθυντικά στελέχη. Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας αναδεικνύουν ότι η πρόοδος των γυναικών περιορίζεται από διάφορους παράγοντες, όπως, για παράδειγμα, α) τις παγιωμένες κοινωνικές νόρμες και προκαταλήψεις λόγω φύλου σε σχέση με τη γονική ιδιότητα και β) τις απαρχαιωμένες επιχειρηματικές πρακτικές. Είναι σαφές ότι δεν υπάρχει μαγική συνταγή για την καταπολέμηση τέτοιων φραγμάτων, αλλά η έρευνά μας προσφέρει στοιχεία σχετικά με τις ενέργειες που μπορούν να γίνουν από την πλευρά της κοινωνίας, των κυβερνήσεων, των επιχειρήσεων και των ίδιων των

γυναικών για να αποτελέσουν την αφετηρία της αλλαγής. Ακολουθώντας τις προτάσεις μας, κάθε ομάδα θα είναι σε θέση να ξεκλειδώσει τις δυνατότητές της για ανάπτυξη, μέσω αύξησης της πολυμορφίας και προώθησης της παραγωγικότητας. Τα προβλήματα δεν λύνονται όταν τα αποσιωπούμε.

Francesca Lagerberg

Global leader for tax services
and sponsor on people and culture issues
Grant Thornton



¹ "Can long-term global growth be saved?" - McKinsey Global Institute (2015)

Κατανομή ανώτατων διοικητικών θέσεων

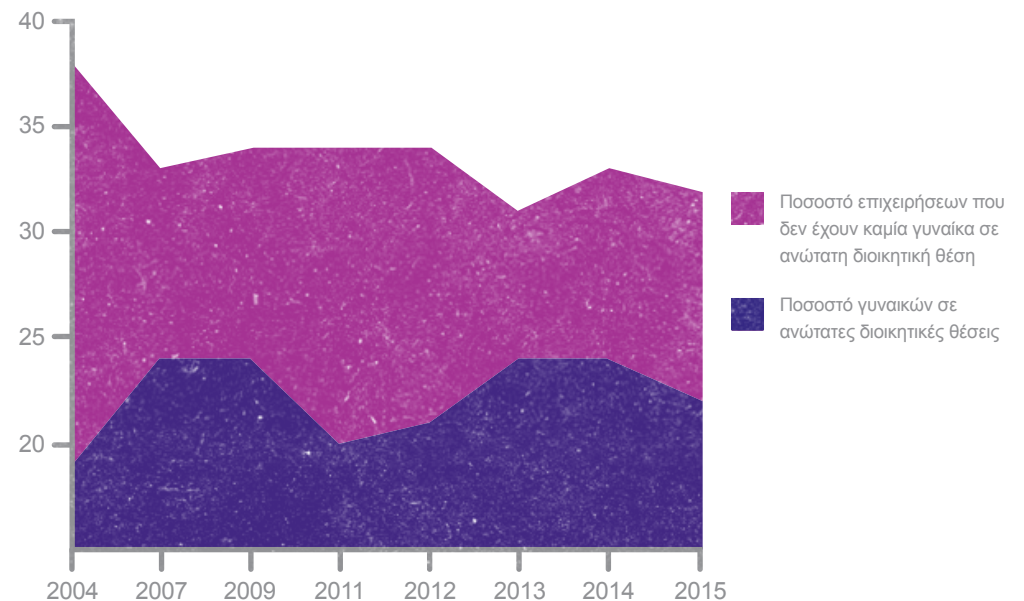
Προτού εξετάσουμε το συγκεκριμένο θέμα σταδιοδρομίας πιο προσεκτικά, αξίζει να επισημάνουμε ότι πολύ λίγα πράγματα έχουν αλλάξει από τότε που ξεκινήσαμε την παρακολούθηση του ζητήματος της ποικιλομορφίας ως προς το φύλο σχετικά με τις γυναίκες και τη διοίκηση επιχειρήσεων το 2004. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων 11 ετών έχει πραγματοποιηθεί μεγάλη συζήτηση και διάλογος σχετικά με αυτό το θέμα. Χώρες όπως η Νορβηγία άλλαξαν με επιτυχία τις ποσοστώςεις, και, όπως σχολιάζει η Sheryl Sandberg, COO του Facebook, το θέμα είναι αν η έλλειψη προόδου συνδυάζεται με το γεγονός ότι οι γυναίκες «επαναπαύονται». Επιπλέον, σε μερικές χώρες, όπως στη Βραζιλία, στη Γερμανία και στην Ταϊλάνδη, οι αρχηγοί του κράτους είναι γυναίκες.

Ωστόσο, σε αυτό το διάστημα, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες θέσεις έχει αλλάξει ελάχιστα, από 19% το 2004 σε 22% σήμερα, χωρίς ποτέ να ξεπεράσει το 24% κατά τη διάρκεια αυτών των 11 ετών. Κάπως πιο ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν έχουν καμία γυναίκα σε ανώτατη διοικητική θέση μειώθηκε από 38% σε 32%. Το ποσοστό αυτό μειώνεται περαιτέρω, έως και 26% στις πιο δυναμικές επιχειρήσεις που συμμετέχουν στην έρευνά μας και ίσως αποτελεί ένδειξη των οφελών που πηγάζουν από μεγαλύτερη ποικιλομορφία.

Όπως διαπιστώνει η έρευνά μας, υπάρχουν και άλλες πηγές αισιοδοξίας. Παραδοσιακά, πολύ θετικά αποτελέσματα καταγράφονται στην Ανατολική Ευρώπη όπου οι γυναίκες κατέχουν το 35% των ανώτατων διοικητικών θέσεων. Έξι χώρες της Ανατολικής Ευρώπης καταλαμβάνουν τις πρώτες θέσεις στην έρευνά μας, στις οποίες μόνο το 16% των επιχειρήσεων δεν έχουν γυναίκες σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Οι κύριοι λόγοι για την επιτυχία αυτή σχετίζονται με την ιστορία, τον

πολιτισμό και τα δημογραφικά στοιχεία της περιοχής. Στην πρώην Σοβιετική Ένωση, όπου κυριαρχούσε η άποψη ότι στο κομμουνιστικό καθεστώς η «ισότητα των ευκαιριών» σημαίνει και ισότητα μεταξύ των δυο φύλων, πάντοτε προάγονταν οι γυναίκες σε ανώτατες θέσεις. Η Barbara Stocking, President of Murray Edwards college Cambridge, σχολιάζει: «η ισότητα στην εκπαίδευση ήταν πολύ σημαντική στη διάρκεια της κομμουνιστικής περιόδου. Έχουμε πολλές φοιτήτριες από την Ανατολική Ευρώπη στους τομείς της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών, πράγμα πολύ πιο ασυνήθιστο για τα κορίτσια στο Ηνωμένο Βασίλειο». Θα πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη και τα δημογραφικά στοιχεία: για κάθε 120 γυναίκες στη Ρωσία αντιστοιχούν 100 άνδρες, εν μέρει εξαιτίας του μεγάλου αριθμού ανθρώπων που έχασαν τη ζωή τους κατά τη διάρκεια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου στη Ρωσία (και την ευρύτερη περιοχή), καθώς επίσης και των υψηλότερων ποσοστών θνησιμότητας των ανδρών.

Γυναίκες σε ανώτατες διοικητικές θέσεις



“Ζούμε σε μια γηράσκουσα κοινωνία, επομένως οι γυναίκες με εξειδικευμένες γνώσεις θα πρέπει να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας.”

Christina Busch | Partner | Warth & Klein Grant Thornton

Η Ευρώπη προοδεύει. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), οι γυναίκες σήμερα κατέχουν το 26% των ανώτερων θέσεων, σε σύγκριση με μόλις 17% το 2004. Το 2013, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ψήφισε υπέρ του προτεινόμενου νομοσχεδίου για τις υποχρεωτικές ποσοστώσεις (αν και δεν έχει ακόμη επαρκή στήριξη από τα εθνικά κοινοβούλια για να αποτελέσει νόμο στην ΕΕ). Οι χώρες που έχουν σημειώσει τη μεγαλύτερη πρόοδο κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου είναι η Ισπανία (αύξηση από 14% σε 26%) και η Γαλλία (από 21% σε 33%), οι οποίες έχουν θεσπίσει τις εθνικές τους ποσοστώσεις - και η Σουηδία (από 18% σε 28%).

Το Ηνωμένο Βασίλειο, αντίθετα, έχει σημειώσει μικρή πρόοδο (από 18% σε 22%) και τα ποσοστά στη Γερμανία έχουν μειωθεί (από 16% σε 14%).

Στην Δυτική Ευρώπη έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος, καθώς οι γυναίκες κατέχουν το 26% των ανώτερων θέσεων.

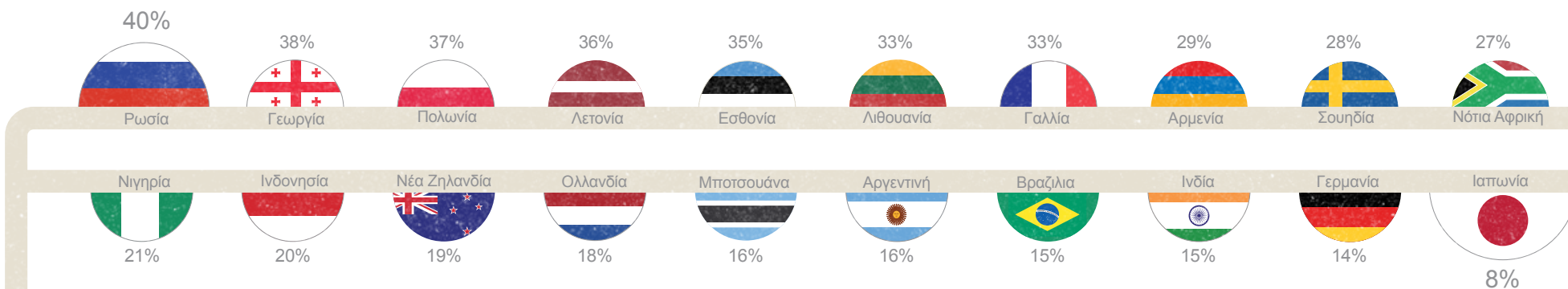
Τα ποσοστά που καταγράφηκαν στη Γερμανία δείχνουν τις δυσκολίες που θα αντιμετωπίσουν οι γερμανικές εισηγμένες επιχειρήσεις στην κάλυψη του στόχου του 30% που έχει θέσει η κυβέρνηση της χώρας για το ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. Όπως σχολιάζει η Christina

Busch, partner στην Warth & Klein Grant Thornton: “Ζούμε σε μια γηράσκουσα κοινωνία, επομένως οι γυναίκες με εξειδικευμένες γνώσεις θα πρέπει να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας.”

Ελάχιστα πράγματα έχουν, ωστόσο, αλλάξει στη Βόρεια Αμερική από το 2004, αφού ούτε ο Καναδάς (25%), ούτε οι ΗΠΑ (21%) έχουν σημειώσει σημαντική πρόοδο, αν και το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν έχουν καμία γυναίκα σε ανώτατη διοικητική θέση μειώθηκε από 30% το 2012 σε 22% το 2015. Ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι τα ποσοστά φαίνεται να έχουν αντιστραφεί στη Λατινική Αμερική, με τη μείωση των γυναικών σε

ανώτατες διοικητικές θέσεις από 28% το 2009 σε 18%, ενώ το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν έχουν καμία γυναίκα σε ανώτατη διοικητική θέση αυξήθηκε από 34% σε 53%. Η Maria Cunha Matos, managing associate στη Linklaters στη Brazil, σχολιάζει: “Θα πρέπει να γίνουν μεγάλες κοινωνικές αλλαγές στη Λατινική Αμερική. Τις περισσότερες φορές είμαι η μοναδική γυναίκα στην αίθουσα συνεδριάσεων, και οι παντρεμένες γυναίκες συνήθως δεν εργάζονται”.

Ποσοστό γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις (top and bottom ten)



“Ο ασιατικός πολιτισμός δεν είναι ακόμα αρκετά ώριμος ώστε να δεχθεί το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι σε θέση να συνδυάσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή.”

Ellen Teo | CEO | Union Energy in Singapore

Μείωση στο ποσοστό γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις καταγράφηκε στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού, από 25% το 2009 σε 20% σήμερα. Το ποσοστό αυτό μειώνεται σε 13% στις προηγμένες χώρες της περιοχής, φτάνοντας σε 8% στην Ιαπωνία, η οποία παραμένει σταθερά στις χαμηλότερες θέσεις της κατάταξης από το 2004, παρά την υπόσχεση του Shinzo Abe να αυξήσει τον αριθμό γυναικών στο εργατικό δυναμικό και να κλείσει την ψαλίδα στις αμοιβές των φύλων. Το 66% των επιχειρήσεων στην Ιαπωνία δεν έχουν καμία γυναίκα σε ανώτατη διοικητική θέση. Το ανάλογο ποσοστό στην Αυστραλία (22%) δεν έχει μεταβληθεί επί περίοδο 10 ετών, αν και το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν έχουν καμία γυναίκα (28%) είναι χαμηλότερο από τον παγκόσμιο μέσο όρο. Η Ellen Teo, CEO of Union Energy in Singapore,

σχολιάζει “Ο ασιατικός πολιτισμός δεν είναι ακόμα αρκετά ώριμος ώστε να δεχθεί το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι σε θέση να συνδυάσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή”.

Η ταχεία αστικοποίηση στις αναδυόμενες χώρες οδήγησε στην κατάρρευση των παραδοσιακών μοντέλων οικογένειας.

Ιστορικά, οι αναδυόμενες οικονομίες στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού (23%) καταγράφουν καλύτερες επιδόσεις σε αυτόν τον τομέα. Σε προηγούμενες έρευνες έχουμε επισημάνει το φθινό μοντέλο στήριξης φροντίδας των παιδιών (ειδικά από συγγενείς που μένουν κοντά), που ήταν πιο διαδεδομένο πριν από την αστικοποίηση και την ανάπτυξη του μοντέλου «πυρηνικής οικογένειας» στις χώρες της Δύσης. Ωστόσο, η μαζική

αστικοποίηση έχει αρχίσει να διαβρώνει αυτά τα μοντέλα στήριξης, καθώς αυξάνονται οι επαγγελματικές προσδοκίες των γυναικών που επιλέγουν να κάνουν παιδιά αργότερα (ή να μην κάνουν παιδιά καθόλου). Σήμερα στην Κίνα, οι γυναίκες κατέχουν το 25% των ανώτερων θέσεων από 32% που καταγράφηκε το 2007. Ωστόσο, υπάρχουν και σημαντικές διακυμάνσεις κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου (το ποσοστό στην Κίνα αυξήθηκε σε 39% το 2013 και σε 45% στην Ταϊλάνδη το 2011, σε σύγκριση με 27% το 2015), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι επιχειρήσεις απέχουν πολύ από το να είναι ομοιόμορφες².

66%

των ιαπωνικών επιχειρήσεων
δεν έχουν γυναίκες
σε ανώτατες διοικητικές θέσεις



20%



το ποσοστό ανώτατων θέσεων
που καλύπτονται από γυναίκες
στις χώρες Ασίας - Ειρηνικού

² Methodological note: c.40% of the respondents are repeat interviewees

Παγκόσμια στοιχεία

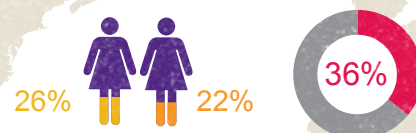
Βόρεια Αμερική

Τα ποσοστά που καταγράφονται στη Βόρεια Αμερική το 2015 είναι στα ίδια επίπεδα με το μακροπρόθεσμο μέσο όρο, υποδεικνύοντας μικρή αλλαγή κατά την τελευταία δεκαετία, αν και ο Καναδάς (25%) ξεπερνά τις ΗΠΑ. Το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν έχουν καμία γυναίκα σε ανώτατη διοικητική θέση έχει μειωθεί σταθερά από 30% το 2012 σε 22% το 2015.



Ευρωπαϊκή Ένωση

Παρατηρούμε μεγάλη βελτίωση από το 2004 (+9 ποσοστιαίες μονάδες) σε ποσοστά γυναικών σε ανώτερες θέσεις, με τη Γαλλία και την Ισπανία να έχουν σημειώσει τη μεγαλύτερη πρόοδο (και στις δύο χώρες θεσπίστηκαν νέες νομοθετικές διατάξεις) και τη Σουηδία, μολονότι παραμένει σταθερό το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν έχουν καμία γυναίκα. Μικρή αλλαγή καταγράφηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά την τελευταία δεκαετία και η Γερμανία υστερεί σημαντικά: 59% των επιχειρήσεων δεν έχουν γυναίκες σε ανώτερες θέσεις.



Ανατολική Ευρώπη

Επτά χώρες καταλαμβάνουν τις πρώτες θέσεις στην κατάταξη σε σχέση με το ποσοστό γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Τα χαμηλότερα ποσοστά επιχειρήσεων που δεν έχουν καμία γυναίκα σε ανώτατη διοικητική θέση καταγράφηκαν στη Ρωσία και στην Πολωνία. Δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές αλλαγές τις τελευταίες δεκαετίες, εκτός από την Τουρκία (+6 ποσοστιαίες μονάδες), αλλά η Ρωσία (39%) και η Πολωνία (34%) καταγράφουν τον υψηλότερο μακροπρόθεσμο μέσο όρο παγκοσμίως.



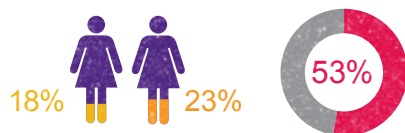
Αναδυόμενες χώρες – περιοχή Ασίας-Ειρηνικού

Η σημαντική μεταβλητότητα στα ετήσια αποτελέσματα υποδεικνύει ότι οι επιχειρήσεις της περιοχής απέχουν πολύ από το να είναι ομοιόμορφες, αλλά η πτωτική τάση επιταχύνθηκε κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών, κυρίως στην Κίνα, στην Ινδονησία και στην Ταϊλάνδη (κάτι που δεν προκαλεί έκπληξη δεδομένης της πολιτικής κατάστασης στην εν λόγω χώρα). Η Ινδία παραμένει στην τελευταία τριάδα της παγκόσμιας κατάταξης.



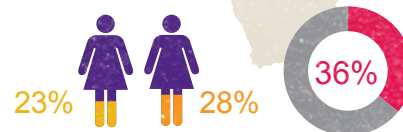
Λατινική Αμερική

Παρά την ισχυρή παρουσία των γυναικών στην πολιτική σκηνή, τα ποσοστά έχουν μειωθεί (-10 ποσοστιαίες μονάδες) από το 2009, κυρίως λόγω της Βραζιλίας που κατέχει την τέταρτη θέση από το τέλος σε παγκόσμιο επίπεδο (57% των επιχειρήσεων που δεν έχουν καμία γυναίκα σε ανώτατη διοικητική θέση). Η ύφεση στην Αργεντινή έχει μειώσει τα ποσοστά κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες και στο Μεξικό τα ποσοστά παρέμειναν σταθερά κατά την τελευταία δεκαετία, οριακά πάνω από τον παγκόσμιο μέσο όρο.



Αφρική

Πολύ μικρή αλλαγή καταγράφηκε στη Νότια Αφρική σε σχέση με το 2004 (+1 ποσοστιαία μονάδα), αλλά μεγάλη και ανεξήγητη μείωση καταγράφηκε το 2015 στη Μποτσουάνα. Επίσης, για πρώτη φορά φέτος η έρευνα μας περιλαμβάνει στοιχεία από τη Νιγηρία.



Ανεπτυγμένες χώρες – περιοχή Ασίας-Ειρηνικού

Η συνολική συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό παραμένει σε χαμηλά επίπεδα στην Ιαπωνία, συμπαρασύροντας και το μέσο όρο στην περιοχή. Μόνο 8% των επιχειρήσεων στην Ιαπωνία έχει γυναίκες σε ανώτερες θέσεις κατά την τελευταία δεκαετία. Τα ποσοστά στην Αυστραλία και στη Σιγκαπούρη συμβαδίζουν με τον παγκόσμιο μέσο όρο, αλλά δεν καταγράφηκε καμία βελτίωση από το 2004.



Ανώτατες θέσεις που κατέχουν γυναίκες



Μακροπρόθεσμος
Μέσος Όρος



Καθόλου γυναίκες σε
ανώτατες διοικητικές θέσεις

Κλαδική ανάλυση

Το ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες θέσεις ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό ανά κλάδο. Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σαφώς σε κλάδους παροχής υπηρεσιών όπως η εκπαίδευση, η υγειονομική περίθαλψη και ο τουρισμός, ενώ οι άνδρες υπερεκπροσωπούνται σε συντριπτικό βαθμό σε πιο παραδοσιακούς κλάδους όπως βιομηχανία, μεταφορές, κατασκευές & ακίνητα, εξόρυξη & λατομεία.

Οι γυναίκες κατέχουν μεγάλο αριθμό θέσεων στην εκπαίδευση, στις κοινωνικές υπηρεσίες και στον τομέα των υγειονομικών υπηρεσιών (41%). Η έρευνά μας καλύπτει μόνο τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, αλλά αυτοί οι κλάδοι είναι στενά συνδεδεμένες με το δημόσιο τομέα, ο οποίος πρωτοπορεί στην υιοθέτηση ευέλικτων πρακτικών εργασίας και χρονοβόρων διαδικασιών εφαρμογής που δημιουργούν ισότιμες συνθήκες ανταγωνισμού. Σχεδόν οι μισές (48%) επιχειρήσεις στον τομέα της εκπαίδευσης στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού έχουν γυναίκες σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Στην Ευρώπη, πάνω από τις μισές επιχειρήσεις (53%) στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης έχουν γυναίκες σε ανώτατες διοικητικές θέσεις.

Κλάδοι, όπως ο τουρισμός (33%) και τα τρόφιμα & ποτά (27%) βρίσκονται πολύ πιο πάνω από τον παγκόσμιο μέσο όρο, ίσως επειδή απευθύνονται σε γυναίκες που λαμβάνουν τις περισσότερες

αποφάσεις για θέματα καθημερινής κατανάλωσης σε ένα τυπικό νοικοκυριό. Τα ποσοστά για τον κλάδο του τουρισμού αυξάνονται σε 39% στη Βόρεια Αμερική και σε 37% στην Ευρώπη, και για τον κλάδο τροφίμων & ποτών έως και 45% στην Ανατολική Ευρώπη.

Στην αντίπερα όχθη βρίσκονται οι κλάδοι όπου εργάζονται άντρες που πουλάνε προϊόντα επίσης σε άντρες. Το χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι τα χαμηλά ποσοστά γυναικών σε επιχειρήσεις πρωτογενούς τομέα όπως εξόρυξη & λατομεία (12%), αλλά και σε κλάδους όπως κατασκευές & ακίνητα (18%), βιομηχανία και μεταφορές (19% και στους δύο κλάδους), οι οποίοι βρίσκονται επίσης κάτω από τον παγκόσμιο μέσο όρο. Πολύ υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες θέσεις καταγράφηκε στην Ανατολική Ευρώπη σε κλάδους όπως οι κατασκευές και τα ακίνητα (30%), αλλά τα ανάλογα ποσοστά σε κλάδους όπως η βιομηχανία

είναι χαμηλά σε παγκόσμιο επίπεδο: 18% στην Ευρώπη και την περιοχή Ασίας-Ειρηνικού και 20% στη Βόρεια Αμερική.

Κλάδοι όπως η τεχνολογία (19%) και οι καθαρές τεχνολογίες (20%) είναι ελαφρώς διαφορετικοί επειδή συνδέονται με νέους, δυναμικούς ανθρώπους, επομένως πιο λογικό θα ήταν να μην υπάρχουν τόσο πολλά εμπόδια για τις γυναίκες. Κι όμως, το ποσοστό γυναικών σε ανώτερες θέσεις στον τομέα της τεχνολογίας ανέρχεται μόλις στο 15% στην Ευρώπη και αυξάνεται ελαφρώς στο 17% στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού και στο 20% στη Βόρεια Αμερική. Αυτό οφείλεται κυρίως από την υποεκπροσώπηση των γυναικών στα πανεπιστημιακά τμήματα πληροφορικής: από το 2000 μέχρι το 2011, το ποσοστό των φοιτητριών στις ΗΠΑ μειώθηκε από 28% σε 18%³.

41%

των ανώτατων θέσεων στην εκπαίδευση και στην υγειονομική περίθαλψη καλύπτονται από γυναίκες



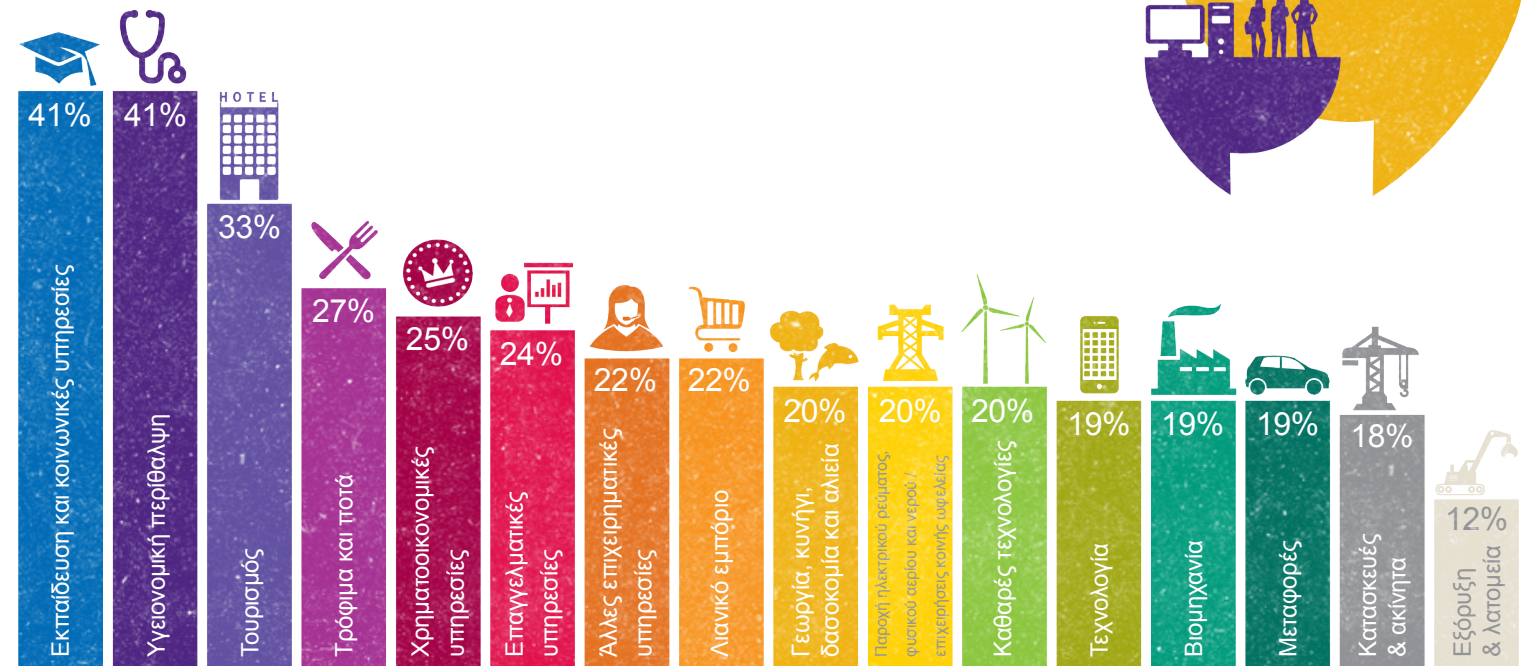
Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις σπουδές ηλεκτρονικών υπολογιστών παγκοσμίως



³ "Fostering women leaders: A fitness test for your top team" - McKinsey Quarterly (2015)

Οι μεγάλες τεχνολογικές εταιρείες γνωρίζουν σαφέστατα τους περιορισμούς και τα προβλήματα. Η Google έχει δημιουργήσει εξαιρετικές υποδομές για τη βελτίωση του χώρου εργασίας, όπως τις «πολυθρόνες ύπνου», τους διαδρόμους τρεξίματος και τα κυκλεία, διαθέσιμα σε εικοσιτετράωρη βάση ώστε να επιτρέπουν στους ανθρώπους της να εργάζονται με ευελιξία. Πέρυσι, η Apple και η Facebook ανακοίνωσαν ότι σχεδιάζουν να πληρώνουν τις γυναίκες υπαλλήλους τους αν εκείνες αποφασίσουν να παγώσουν τα ωάρια τους, έτσι ώστε να μπορούν να καθυστερήσουν τη δημιουργία οικογένειας, όσο επικεντρώνονται στην καριέρα τους. Δεν μπορεί ακόμη και κριθεί εάν το αποτέλεσμα αυτών των σχεδίων θα είναι να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα πληροφορικής και να βελτιωθεί η επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Ωστόσο, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις που λειτουργούν στον κλάδο δεν έχουν την οικονομική ισχύ για να επενδύσουν σε χώρους εργασίας και τέτοιες παροχές.

Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες θέσεις - ανά κλάδο



19%

των ανώτατων θέσεων στον κλάδο της τεχνολογίας καλύπτονται από γυναίκες



“Στον κλάδο τροφίμων και ποτών, υπάρχει συχνά σαφής αποσύνδεση μεταξύ των ανθρώπων σε ανώτατες διοικητικές θέσεις (κυρίως άνδρες) και τους τελικούς καταναλωτές, οι οποίοι επηρεάζουν τις αγοραστικές αποφάσεις (κυρίως γυναίκες). Για να μεγιστοποιήσουν τις ευκαιρίες ανάπτυξης, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επικεντρώνονται περισσότερο σε μια ποικιλόμορφη ισορροπία και ένα συνδυασμό δεξιοτήτων, ικανοτήτων και εμπειριών σε επίπεδο ανώτερων θέσεων.”

Ciara Jackson | National leader - Food and beverage | Grant Thornton Ireland

Ο δρόμος προς την προαγωγή

Σε συνάρτηση με το γεγονός ότι το ποσοστό γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις δεν αυξάνεται σε παγκόσμιο επίπεδο, αυτή η ενότητα περιγράφει πώς και γιατί η επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών διαφέρει από τη σταδιοδρομία των ανδρών. Η ανάλυση των απαντήσεων των ερωτηθέντων ανάλογα με το φύλο (1.477 γυναίκες και 3.927 άνδρες) δείχνει με εκπληκτικό τρόπο τις αντιλήψεις τους για το τι προωθεί και τι εμποδίζει την επαγγελματική σταδιοδρομία. Από την έρευνά μας, προκύπτουν τέσσερις βασικές τάσεις σε σχέση με τη σταδιοδρομία ανδρών και γυναικών που βρίσκονται σε ανώτατες διοικητικές θέσεις.

Η γονική ιδιότητα αναγκάζει τις γυναίκες να κάνουν περισσότερες θυσίες

Είναι γεγονός, όσο κι αν ακούγεται πλέον στερεοτυπικό, ότι οι δυσκολίες και τα προβλήματα που συνεισφέρει η ανατροφή ενός παιδιού εμποδίζουν την προώθηση των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις, όπως υποστηρίζει και το 28% των γυναικών και το 21% των αντρών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Πολλές γυναίκες, είτε με παιδιά, είτε χωρίς, έχουν άλλες σημαντικές οικογενειακές ευθύνες: το 24% των ερωτηθέντων γυναικών ανέφεραν ότι τέτοιες δεσμεύσεις εμποδίζουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Κάποιες γυναίκες φροντίζουν και τα μικρά τους παιδιά και τους ηλικιωμένους γονείς τους.

Παρουσιάζει ενδιαφέρον το γεγονός ότι στην αρχή της καριέρας τους οι γυναίκες δεν νομίζουν ότι η ανατροφή των παιδιών θα αποτελέσει εμπόδιο στη σταδιοδρομία τους. Πρόσφατη μελέτη που έγινε από απόφοιτους του Harvard Business School⁴ διαπίστωσε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να επιθυμούν υψηλές επαγγελματικές επιδόσεις ακόμη

και όταν γίνονται μητέρες, αλλά οι επιθυμίες τους αυτές έρχονται σε σύγκρουση με τις προσδοκίες των συζύγων τους. Οι μισές από τις γυναίκες που ερωτήθηκαν περίμεναν ότι θα αναγκαστούν να αναλάβουν το μεγαλύτερο μέρος της φροντίδας των παιδιών, αλλά τελικά την ανέλαβαν σχεδόν τα τρία τέταρτα των ερωτηθέντων γυναικών. Λιγότερο από το ένα τέταρτο των γυναικών περίμεναν ότι θα υπερισχύσει η καριέρα των συζύγων τους, αλλά αυτό συνέβη στο 40% των περιπτώσεων. Αντίθετα, οι προσδοκίες των ανδρών έχουν ξεπεραστεί.

Η Sian Sinclair, partner στην Grant Thornton Australia, υπενθυμίζει ότι οι γυναίκες συχνά σταματούν να εργάζονται όταν γίνονται μητέρες επειδή “είναι δύσκολο να συνδυάζουν την καριέρα με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις” και ότι “κάθε ζευγάρι πρέπει να αποφασίσει ποιος θα θυσιάσει την καριέρα του και κατά κανόνα, αυτή είναι η γυναίκα”.

Η Madeleine Blankenstein, partner στην Grant Thornton Brazil, αναφέρει ότι μπορεί να προκύψουν πολύ πρακτικά προβλήματα για τις γυναίκες στη

Βραζιλία: “Οι ανεπαρκείς υποδομές δυσκολεύουν τις καθημερινές διαδρομές, πράγμα που επιβαρύνει πολύ τις γυναίκες με παιδιά και, ταυτόχρονα, αυξάνει το κόστος της φροντίδας των παιδιών και δυσκολεύει τον προγραμματισμό”. Οι αλλαγές στις παραδοσιακές οικογενειακές δομές σε χώρες όπως

η Σιγκαπούρη, επίσης δημιουργούν προβλήματα. “Οι φίλες της μητέρας μου βρίσκονται σε ανώτατες διοικητικές θέσεις επειδή βασίστηκαν στη βοήθεια των συγγενών τους για τη φροντίδα των παιδιών... αλλά σήμερα σπάνια μπορεί κανείς να βρει τέτοια υποστήριξη”, σχολιάζει η Ellen Teo.

Ποσοστό ερωτηθέντων που αναφέρουν τα ακόλουθα ως εμπόδια για τις γυναίκες να φτάσουν σε ανώτατες διοικητικές θέσεις



⁴ “Rethink what you know about high achieving women” - Harvard Business School (2014)

Οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να γίνουν στελέχη διοικητικής υποστήριξης

Οι γυναίκες σε ανώτατες διοικητικές θέσεις είναι πιο πιθανό να έχουν ξεκινήσει την καριέρα τους στην εταιρεία από πιο χαμηλές θέσεις σε σύγκριση με τους άντρες συναδέλφους τους. Σχεδόν τα τρία τέταρτα των γυναικών (74%) εντάχθηκαν στις εταιρείες τους ως στελέχη διοικητικής υποστήριξης, 78% στη Λατινική Αμερική και στη Βόρεια Αμερική, και 83% στην περιοχή Ασίας- Ειρηνικού. Αντιθέτως, 60% των ανδρών είτε έχουν προσληφθεί αμέσως σε ανώτατες διοικητικές θέσεις (31%) ή ήταν ιδρυτές της επιχείρησης (9%).

Ενώ οι γυναίκες αποτελούν το 22% των ανώτατων διευθυντικών στελεχών παγκοσμίως, συνεχίζουν να εργάζονται κυρίως ως στελέχη διοικητικής υποστήριξης και όχι σε στρατηγικούς ρόλους στις εταιρείες, πράγμα που δείχνει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν για να ανέβουν στην ιεραρχία. Η πιο κοινή για τις γυναίκες είναι η θέση του Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού (27%), ενώ μόνο το ένα τρίτο των γυναικών είναι πιθανό να αναλάβουν τη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) ή Γενικού Διευθυντή (COO) παγκοσμίως (και στις δύο περιπτώσεις - 9%). Ωστόσο, το 18% στη θέση του Οικονομικού Διευθυντή είναι γυναίκες, όπως επίσης και το 14% στη θέση του Υπεύθυνου Εσωτερικού Ελέγχου. Η Rose Zhou, Partner, Grant Thornton China, εξηγεί ότι “επειδή σε πολλές αναδυόμενες αγορές οι γυναίκες παραδοσιακά ασχολούνται με τον προϋπολογισμό των νοικοκυριών, συνήθως θεωρούνται κατάλληλες για τέτοιες θέσεις”.

Επικρατεί, επίσης, και η άποψη ότι ελάχιστες γυναίκες αιτούνται προαγωγή ή επιθυμούν να αναλαμβάνουν πιο δύσκολες εργασίες που θα τους

παρέχουν την απαραίτητη εμπειρία για την προαγωγή σε ανώτερες θέσεις εργασίας. Την άποψη αυτή συμμερίζεται το 20% των γυναικών (και το 23% των ανδρών) που συμμετείχαν στην έρευνα. Η Linda Wirth, gender expert στον International Labour Organization (ILO), σχολιάζει: “Συχνά ακόμη και οι ίδιες οι γυναίκες απλώς “επαναπαύονται”. Όμως, πάρα πολλές γυναίκες δηλώνουν ότι έχουν κάνει τα πάντα για να ανεληχθούν επαγγελματικά, αλλά έχουν εν τέλει απογοητευτεί επειδή οι άντρες δεν τους διορίζουν σε ανώτερες θέσεις. Αυτή είναι, μεταξύ άλλων, μία από τις αιτίες, για τις οποίες οι γυναίκες φεύγουν από τις εταιρείες στις οποίες εργάζονται ως υπάλληλοι και δημιουργούν δικές τους επιχειρήσεις”.

Άλλοι επιχειρηματίες πιστεύουν ότι οι γυναίκες θα πρέπει να ενθαρρύνονται περισσότερο για να αιτούνται προαγωγή, κάτι που θα μπορούσε να

διευκολύνει την ταχύτερη εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Η Sacha Romanovitch, CEO elect, Grant Thornton UK, δηλώνει ότι συχνά χρειάζεται να προσεγγίσει τις γυναίκες συναδέλφους της σε κατώτερες διοικητικές θέσεις για να αναλάβουν πιο δύσκολες εργασίες, ενώ οι άνδρες συνάδελφοί τους

δηλώνουν πρόθυμοι να το κάνουν ακόμη και αν δεν έχουν τα απαραίτητα προσόντα. “Οι γυναίκες συχνά δεν καταλαβαίνουν την πραγματική τους αξία”, σχολιάζει η Sacha.

Κάτι παρόμοιο έχει διαπιστώσει η Hewlett-Packard όταν προσπάθησε να αντιμετωπίσει την

Ποσοστό επιχειρήσεων όπου οι γυναίκες έχουν τις παρακάτω θέσεις



29% των Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού είναι γυναίκες αλλά μόνο το 9% των Διευθύνωντων Συμβούλων



“Οι άνθρωποι συχνά δεν επιθυμούν να εξελιχθούν επαγγελματικά, γιατί λαμβάνουν διαφορετικές αποφάσεις σχετικά με ζητήματα ποιότητας ζωής.”

Francesca Lagerberg | Global leader for tax services and sponsor on people and cultural issues | Grant Thornton

ανεπάρκεια των γυναικών στις ανώτερες θέσεις. Σύμφωνα με την ανάλυση των αρχείων του προσωπικού της εταιρείας διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες έκαναν αίτηση για προαγωγή μόνο όταν πίστευαν ότι είχαν 100% των απαιτούμενων προσόντων, ενώ για τους άνδρες το ποσοστό αυτό μειώθηκε σε μόλις 60%. Και η έρευνα του Manchester Business School διαπίστωσε ότι οι γυναίκες πιστεύουν ότι σε σύγκριση με άνδρες, οι μισθοί τους θα πρέπει να είναι κατά 20% χαμηλότεροι για την ίδια θέση⁵.

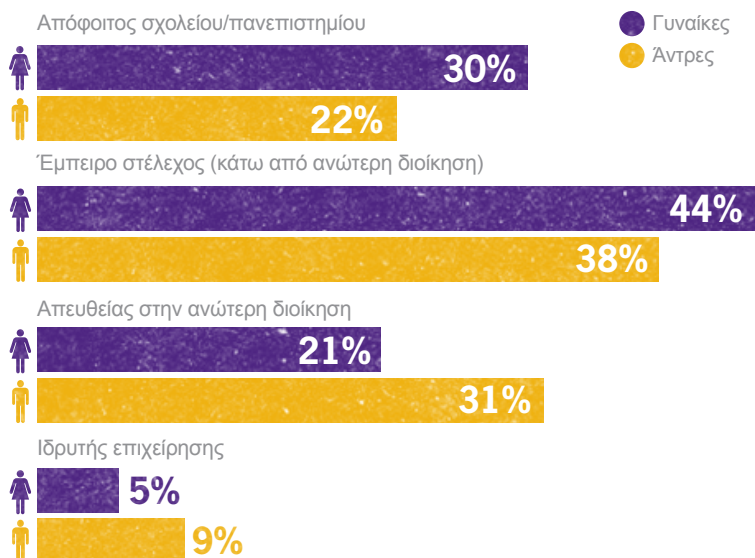
Επιπλέον, υπό αμφισβήτηση παραμένει το κατά πόσο ελκυστικές είναι στην πραγματικότητα οι ανώτατες θέσεις. Η έρευνα δείχνει ότι πάνω από το μισό των γυναικών στο απόγειο της καριέρας τους στις ΗΠΑ, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στη Γερμανία πιστεύουν ότι τα μειονεκτήματα της ανώτατης θέσης υπερβαίνουν κατά πολύ τα οφέλη της⁶.

Η Francesca Lagerberg σχολιάζει “Οι άνθρωποι συχνά δεν επιθυμούν την επαγγελματική εξέλιξη επειδή παίρνουν διαφορετικές αποφάσεις σχετικά με την ποιότητα ζωής.”

Υπό αμφισβήτηση παραμένει το κατά πόσο ελκυστικές είναι στην πραγματικότητα οι ανώτατες θέσεις.

Η Sacha Romanovitch λέει ότι θα ήταν πλάνη να πιστεύουμε ότι “πάρα πολλοί άνθρωποι ανυπομονούν να βρεθούν σε ανώτερες θέσεις” και ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες “επιλέγουν να κάνουν διαφορετικά πράγματα στη ζωή τους, διότι ο ηγετικός ρόλος απαιτεί αδικαιολόγητες θυσίες”.

Επίπεδο στο οποίο οι ερωτηθέντες προσλήθηκαν στην εταιρεία που βρίσκονται τώρα



Οι γυναίκες τείνουν να αιτούνται προαγωγή μόνο όταν πληρούν το 100% των κριτηρίων που απαιτούνται για τη θέση

⁵ “The confidence gap” - The Atlantic (2014)

⁶ “Women Want Five Things” - Centre for Talent Innovation (2014)

Οι γυναίκες έχουν διπλάσιες πιθανότητες από τους άντρες να αναφέρουν άνιση μεταχείριση λόγω φύλου

Η δύναμη των στερεοτύπων και η άνιση μεταχείριση λόγω φύλου προβάλλονται ως σημαντικό εμπόδιο στο δρόμο προς την ανώτατη διοίκηση επιχειρήσεων. Οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνά μας είχαν σχεδόν διπλάσιες πιθανότητες από τους άντρες να αναφέρουν άνιση μεταχείριση λόγω φύλου (19% έναντι 10%), αν και υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση από περιοχή σε περιοχή.

Οι γυναίκες στην Αφρική είναι πολύ πιο πιθανό να αναφέρουν άνιση μεταχείριση λόγω φύλου (44%), και ακολουθούν οι γυναίκες στην ΕΕ (25%) και στη Βόρεια Αμερική (21%). Οι άνδρες στην Αφρική είναι πιο πιθανό να αναγνωρίσουν άνιση μεταχείριση λόγω φύλου (21%), ενώ λιγότερο πιθανό είναι να την αναγνωρίσουν οι άντρες στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού (5%) και στην Ανατολική Ευρώπη (4%). Ωστόσο, στην Αφρική (23%) παρατηρείται το μεγαλύτερο χάσμα απόψεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, και ακολουθούν η Ευρώπη (15%) και η περιοχή Ασίας-Ειρηνικού (12%).

Όπως διευκρινίζει η Linda Wirth, η άνιση μεταχείριση λόγω φύλου συμπεριλαμβάνει και τις προσπάθειες των ανδρών να παρουσιάσουν τις ιδέες των γυναικών ως δικές τους στις εταιρικές συνεδριάσεις και τα σεξιστικά σχόλια ή υπονοούμενα για τις επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών, όταν οι άνδρες τους αποκαλούν “κορίτσια”. “Η άνιση μεταχείριση λόγω φύλου δεν είναι τόσο αισθητή στην αρχή της σταδιοδρομίας, αλλά προκαλεί σαφή διαχωρισμό σε ανώτερες θέσεις”, σχολιάζει η Linda. Η πρόσφατη μελέτη του Murray Edwards college Cambridge αποκαλύπτει ότι πολύ περισσότερες γυναίκες (38%) ανέφεραν ότι “το μη υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον” είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζουν που, όπως πιστεύει η Barbara Stocking,

“συγκαλύπτει την άνιση μεταχείριση λόγω φύλου”.

Η άνιση μεταχείριση λόγω φύλου είναι ιδιαίτερα σημαντική σε σχέση με τις διαδικασίες πρόσληψης και την ικανότητα των γυναικών να ανεληχθούν επαγγελματικά παρά την ύπαρξη των παλαιών στερεοτύπων. “Στυλ, σοβαρότητα και όλα τα άλλα λεγόμενα ηγετικά προσόντα ακόμα συνδέονται με τους άνδρες και αποτελούν προκαταλήψεις κατά των γυναικών σήμερα” σχολιάζει ο Mark McLane, global head of diversity and inclusion at Barclays⁷.

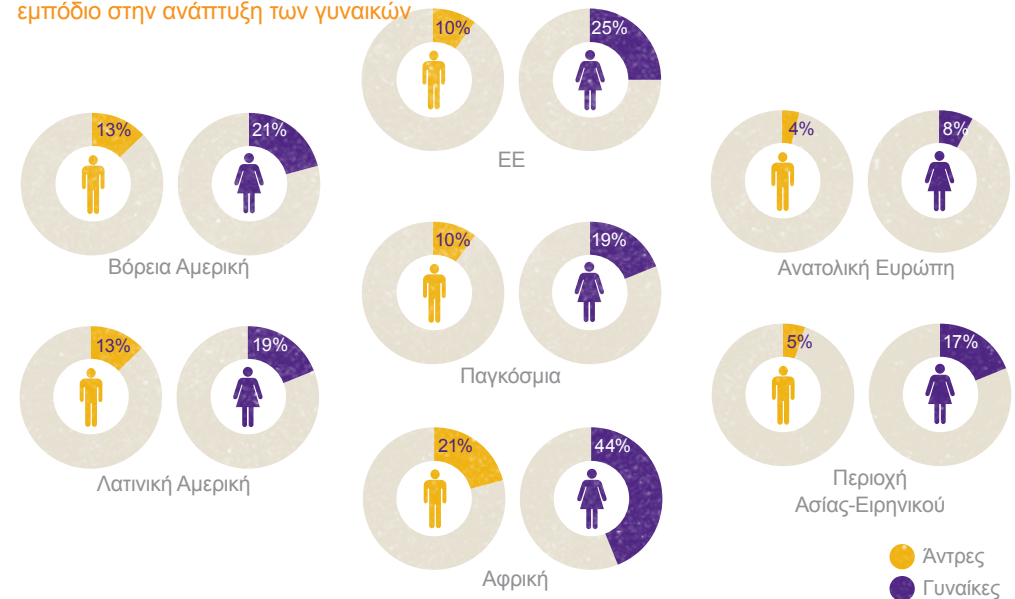
Η Maria Cunha Matos συμφωνεί ότι η ανδροκρατούμενη κοινωνία της Βραζιλίας καθιστά δύσκολο για τις γυναίκες να προχωρήσουν επαγγελματικά. Θυμάται την πρώτη φορά που ήταν η μοναδική γυναίκα στην αίθουσα συνεδριάσεων με 17 άνδρες και πιστεύει ότι είναι “δύσκολο για μια γυναίκα σε ανώτατη θέση να συναντήσει άλλη μια γυναίκα σε παρόμοια θέση”. Ο Matias Ortiz, General Manager of Distrifar, συμφωνεί ότι “υπάρχει ανδροκρατούμενη νοοτροπία στην Αργεντινή” και δεν υπάρχει εργατική νομοθεσία κατά της άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, όμως η κατάσταση έχει αρχίσει να αλλάζει τα τελευταία χρόνια.

Άλλες γυναίκες αναφέρουν συγκεκριμένους τρόπους με τους οποίους η άνιση μεταχείριση λόγω φύλου εκτείνεται σε όλους τους τομείς του επιχειρηματικού κόσμου. Ορισμένες γυναίκες

αναφέρουν περιπτώσεις όταν αγνοήθηκαν προτάσεις που έκαναν κατά τη διάρκεια συνεδρίασης και έγιναν αποδεκτές αργότερα όταν επαναπροτάθηκαν από άνδρες. Η Onyeka Udegbumam, founder of NGO Hope Givers, αναφέρει ότι στη Νιγηρία, οι γυναίκες που γρήγορα φτάνουν σε ανώτερες θέσεις συχνά συκοφαντούνται, και έτσι “δεν θέλουν να διατρέξουν

μεγαλύτερο κίνδυνο”. Η Jill Krueger, CEO of Symbria in the US, εξηγεί ότι η ίδια και άλλες γυναίκες είχαν προσωπική εμπειρία από σεξουαλική παρενόχληση στο παρελθόν και “δεν θα αισθάνονταν άνετα αν μιλούσαν στους άνδρες συναδέλφους για μια τέτοια συμπεριφορά των προϊσταμένων τους στο χώρο εργασίας”.

Ποσοστό ερωτηθέντων που αναφέρουν την άνιση μεταχείριση λόγω φύλου ως εμπόδιο στην ανάπτυξη των γυναικών



⁷ “Are women in the West being left behind on leadership?” - The Guardian (2013)

Άνδρες και γυναίκες εφαρμόζουν διαφορετικές πρακτικές δικτύωσης

Οι επίσημες επιχειρηματικές συναντήσεις παραμένουν τα κύρια μέσα με τα οποία ανώτερα στελέχη, τόσο οι άνδρες (51%) όσο και οι γυναίκες (49%), κέρδισαν την προαγωγή τους. Ωστόσο, ενώ το 42% των ανδρών χρησιμοποιούν τη δικτύωση σε εκδηλώσεις ή συνέδρια, μόνο το 30% των γυναικών εφαρμόζουν την ίδια τακτική. Εν τω μεταξύ, το 27% των γυναικών έχουν χρησιμοποιήσει κοινωνικά ή online δίκτυα σε σύγκριση με μόλις το 20% των ανδρών.

Η Madeleine Blankenstein σχολιάζει: “Η συμμετοχή σε εκδηλώσεις παραμένει το πιο ισχυρό εργαλείο για τη δικτύωση και την πρόοδο της σταδιοδρομίας, αλλά εξίσου χρήσιμα είναι η ευρεία εμβέλεια και ευελιξία που προσφέρουν τα κοινωνικά δίκτυα, τα οποία προωθούν συζητήσεις σε προσωπικό επίπεδο”. Η Maria Cunha Matos συμφωνεί ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δυσκολεύουν την επαγγελματική δικτύωση για τις γυναίκες και για το λόγο αυτό, κάθε δύο μήνες οργανώνει τα «networking breakfasts» αλλά μόνο “τις πρωινές ώρες, το οποίο σημαίνει ότι δεν θίγονται οι προσωπικές τους προτεραιότητες”.

Τα εργαλεία άμεσης δικτύωσης είναι ακόμη πιο δημοφιλή στην Αφρική (38%) και στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού (36%) και οι επιχειρηματίες σε αυτές τις αγορές εξηγούν ότι κάποια κανάλια δικτύωσης απλά δεν είναι διαθέσιμα για τις γυναίκες. Η Onyeka Udegbonam εξηγεί ότι “δεν υπάρχουν ίδιες ευκαιρίες δικτύωσης για γυναίκες και άνδρες”, επειδή “οι πόροι εξακολουθούν να

συγκεντρώνονται στα χέρια των ανδρών”.

Ο Ong Seng Sze, COO, Techsap, προσθέτει ότι “στη Μαλαισία, ορισμένες ευκαιρίες δικτύωσης κυριαρχούνται από τους άνδρες, όπως για παράδειγμα το γκολφ”.

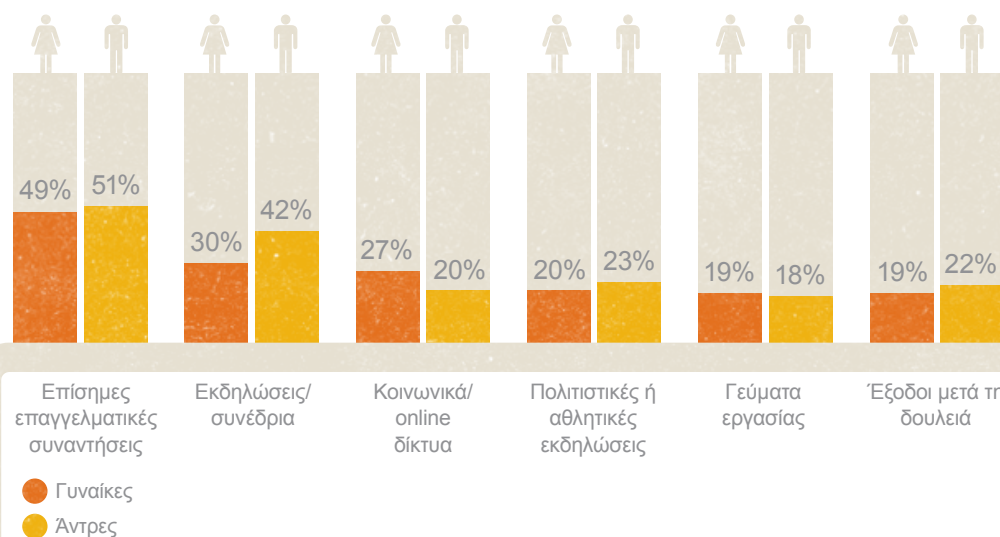
Ωστόσο, υπάρχουν ερωτηθέντες που θεωρούν ότι η συγκεκριμένη τάση είναι ανησυχητική. Η Jill Krueger πιστεύει ότι “τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ποτέ δεν θα μπορέσουν να αντικαταστήσουν τις προσωπικές επαφές” επειδή “το 60% των εσόδων μας είναι αποτέλεσμα άλλων ανεπίσημων δραστηριοτήτων δικτύωσης”.

Σύμφωνα με την έρευνά μας, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να συμμετέχουν σε εξόδους με τους συναδέλφους τους μετά τη δουλειά σε σύγκριση με τους άνδρες, κάτι που επιβεβαιώνουν πολλοί ερωτηθέντες. Η Maravic Espano, CEO and Chair of P&A Grant Thornton (Philippines) προτιμά “πιο επαγγελματικές εκδηλώσεις και όχι εξόδους μετά τη δουλειά”. Επίσης, σημειώνει ότι «μετά το τέλος της εργάσιμης μέρας, προτιμώ να πάω σπίτι

και να είμαι με τα παιδιά μου”, ενώ είναι “ίσως πιο εύκολο για τους άνδρες να βγαίνουν έξω για ένα ποτό”. Η Erica O'Malley, partner στην Grant Thornton US, δηλώνει ότι έχει αποκτήσει τις επαφές της μέσα από “πολλά γεύματα και διαλείμματα για

καφέ κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας”, αλλά “όχι από εξόδους μετά τη δουλειά”, ειδικά όταν πρόκειται για άντρες πελάτες, καθώς κάτι τέτοιο θα μπορούσε να θεωρηθεί “κοινωνικά αδέξιο”.

Ποσοστό ερωτηθέντων που χρησιμοποίησαν πρακτικές δικτύωσης για την εξασφάλιση της θέσης τους



Προτάσεις

Η Κοινωνία

Οι κοινωνικές νόρμες είναι κανόνες ή πρότυπα συμπεριφοράς που συμμερίζονται τα μέλη μιας κοινωνικής ομάδας. Στην καλύτερη περίπτωση, εξασφαλίζουν την ομαλή λειτουργία της κοινωνίας, αλλά κάποιες κοινωνικές νόρμες που διέπουν το ρόλο των γυναικών στον επιχειρηματικό τομέα είναι βαθιά ριζωμένες στη νοοτροπία του κοινωνικού συνόλου και δυσκολεύουν σημαντικά την πρόοδο των γυναικών. Η Sacha Romanovitch σχολιάζει: “Αν είστε γυναίκα σε ανώτατη διοικητική θέση, τότε έχετε ήδη παραβιάσει τις κοινωνικές νόρμες”.

1. Να σταματήσει να εφαρμόζει υψηλότερα κριτήρια για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις

Πολλές γυναίκες σε ανώτατες διοικητικές θέσεις θα προτιμούσαν να θεωρούνται όχι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις αλλά απλώς ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων, που αγωνίστηκαν με επιτυχία και όχι επειδή τυχαίνει να είναι γυναίκες. Νιώθουν ευγνωμοσύνη για την καθοδήγηση και τις ευκαιρίες που τους δόθηκαν, και τώρα έχουν τη δυνατότητα να το ανταποδώσουν. Όμως, υπάρχει μεγάλη ανησυχία ότι προσπαθούν πάρα πολύ σκληρά να είναι τέλειες σε έναν κόσμο όπου οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις υποβάλλονται σε μεγαλύτερο έλεγχο και κριτική από τους άνδρες σε ανάλογες θέσεις, όχι μόνο για τον τρόπο που ντύνονται και συμπεριφέρονται, αλλά και ως προς τις επιδόσεις τους. Πράγματι, η έρευνα⁸ έχει διαπιστώσει ότι γυναίκες σε ανώτατες θέσεις κρίνονται πολύ πιο αυστηρά από τους άντρες συνάδελφους τους.

2. Να εξαλείψει το “στιγματισμό” των ανδρών που αναλαμβάνουν από κοινού τη φροντίδα των παιδιών

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, που έχουν παιδιά, τόνισαν τη σημασία που έχει η στήριξη των συζύγων / συντρόφων τους που τους επιτρέπει να ανεβαίνουν ψηλότερα στην επαγγελματική ιεραρχία. Ωστόσο, ορισμένοι από αυτούς τους άνδρες αντιμετωπίζουν “στιγματισμό” στην κοινωνία και στο χώρο εργασίας που κατέστησε δύσκολο για αυτούς να παίρνουν γονικές άδειες, παρά το γεγονός ότι είναι επίσημη πολιτική των επιχειρήσεων. Αν οι επιχειρήσεις επιθυμούν την επαγγελματική πρόοδο των γυναικών, θα πρέπει να διασφαλίσουν και τη μεγαλύτερη ευελιξία των ανδρών. Πολλές χώρες εφαρμόζουν το σκανδιναβικό μοντέλο που επιτρέπει στους γονείς να μοιραστούν μια συγκεκριμένη άδεια που σημαίνει ότι ένας πατέρας θα μπορούσε, θεωρητικά, να αναλάβει το βάρος της βρεφονηπιακής φροντίδας, ενώ η μητέρα θα μπορούσε να επιστρέψει στη δουλειά. Ωστόσο, πολλά ζευγάρια δεν χρησιμοποιούν αυτή την ευκαιρία λόγω του κοινωνικού “στιγματισμού” των ανδρών που επιλέγουν να μείνουν στο σπίτι ή να μοιραστούν τη φροντίδα των παιδιών τους.

3. Να επικαιροποιήσει το απαρχαιωμένο στερεότυπο διοίκησης

Η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων εξακολουθούν να λειτουργούν με τον ίδιο απαρχαιωμένο τρόπο εδώ και 100 χρόνια. Αλλά εν τω μεταξύ, οι προτεραιότητες των ανθρώπων έχουν αλλάξει. Πολλοί γονείς θέλουν να έχουν πιο ενεργό ρόλο στην ανατροφή των παιδιών τους και η ποιότητα ζωής που συνδέεται με τη θέση εργασίας γίνεται ένας όλο και περισσότερο αποφασιστικός παράγοντας. Οι ολόκληρες μέρες “στο δρόμο”, οι πολύ πρωινές συναντήσεις και οι βραδινές υπερωρίες δεν είναι το ίδιο αποδεκτά όπως στο παρελθόν. Ο χώρος εργασίας θα πρέπει να είναι

πιο αναζωογονητικός και φιλόδοξος ώστε να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των επόμενων γενεών γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Επιπλέον, τα παλιά επιθετικά και αυστηρά ιεραρχικά στερεότυπα δεν ταιριάζουν πλέον με την εποχή μας και με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε. Στην πραγματικότητα, τα ανώτατα στελέχη που χρησιμοποιούν δεξιότητες, όπως η συνεργασία, η ενσυναίσθηση και η ευελιξία, που συχνά θεωρούνται γυναικεία χαρακτηριστικά, μπορεί να είναι πιο κατάλληλα για να αποτελέσουν κινητήρια δύναμη οικονομικής προόδου.

“Υπάρχει, ωστόσο, κάτι το οποίο θα μπορούσε να κάνει αυτή η έρευνα, και αυτό είναι να αλλάξει την αντίληψη ότι ο άνδρας πρέπει να είναι το βασικό οικονομικό στήριγμα της οικογένειας.”

Jill Kruger | CEO of Symbria

⁸ “Hard won and easily lost” Harvard Kennedy School (2010)

“Κάποτε ήμουν κατά της ιδέας των ποσοστώσεων. Καμιά γυναίκα δεν θα επιθυμούσε το διορισμό της σε ανώτατη θέση μόνο λόγω του φύλου της. Ωστόσο, ίσως οι ποσοστώσεις αναγκάσουν τις εταιρείες να επαναπροσδιορίσουν τη συμβατότητα δουλειάς με την οικογένεια, και τελικά να δημιουργήσουν ένα πιο θετικό και ευέλικτο περιβάλλον εργασίας.”

Christina Busch | Partner at Warth & Klein Grant Thornton

Η Κυβέρνηση

Οι κυβερνήσεις μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στην προώθηση των γυναικών σε ανώτερα κλιμάκια επιχειρήσεων με την εισαγωγή νομοθεσίας που διέπει τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων, τη γονική άδεια ή τη δημιουργία σχετικών υποδομών.

Δεν πρόκειται λοιπόν για μονόδρομο: η γήρανση του πληθυσμού και η επιβράδυνση της παγκόσμιας ανάπτυξης σημαίνει ότι εάν οι κυβερνήσεις θέλουν να διατηρήσουν την ποιότητα ζωής των πολιτών τους, θα πρέπει να αξιοποιήσουν μεγάλα στρώματα του πληθυσμού τους, τους ανθρώπους που είναι σήμερα άνεργοι ή υποαπασχολούμενοι. Το 2010, η Christine Lagarde, managing director of the IMF, τόνισε τα οφέλη που θα αποκομίσουν οι χώρες από την αύξηση της συμμετοχής γυναικών στα διοικητικά συμβούλια: “Εάν η Lehman Brothers λεγόταν Lehman Sisters τότε δεν θα είχε χρεοκοπήσει”.

1. Να διευκολύνει τη χορήγηση γονικής άδειας σε άντρες και γυναίκες

Άνδρες και γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας με παρόμοιες φιλοδοξίες για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και προσδοκίες σχετικά με τις ευθύνες της φροντίδας των παιδιών. Ωστόσο, ενώ όλες οι προσδοκίες των ανδρών εκπληρώνονται, συνήθως οι βασικές ανάγκες των γυναικών δεν ικανοποιούνται. Η εγκυμοσύνη πάντοτε επιβαρύνει περισσότερο τις γυναίκες, αλλά από τη στιγμή που γεννιέται ένα παιδί, οι πατέρες μπορούν να μοιραστούν ή να αναλάβουν επιπλέον ευθύνες, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχουν οι απαραίτητες υποδομές στήριξης. Οι περισσότερες χώρες εγγυώνται πληρωμένη άδεια μητρότητας (οι ΗΠΑ αποτελούν αξιοσημείωτη εξαίρεση), αλλά όχι εγγυημένη άδεια πατρότητας. Πολλές γυναίκες αναφέρουν ότι δεν θα μπορούσαν ποτέ να φτάσουν σε ανώτατες θέσεις χωρίς τις θυσίες των συντρόφων τους.

2. Να εξετάσει το ενδεχόμενο επιβολής ποσοστώσεων για τις γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια

Οι επιχειρηματίες δίστανται σχετικά με την επιβολή ποσοστώσεων: 47% υποστηρίζουν την ιδέα (για διοικητικά συμβούλια μεγάλων εισηγμένων εταιρειών). Ωστόσο, το παραπάνω ποσοστό έχει αυξηθεί από 37% που καταγράφηκε δύο χρόνια πριν και φαίνεται να δημιουργείται μια εντεινόμενη αίσθηση ότι θα πρέπει να αντιμετωπιστεί το θέμα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στις επιχειρήσεις. Η εισαγωγή ποσοστώσεων που σαν σκοπό έχει την αύξηση του αριθμού γυναικών στα διοικητικά συμβούλια μπορεί να μην είναι η κατάλληλη λύση για όλες τις χώρες, αλλά παρατηρούνται πολλά ενθαρρυντικά σημάδια στο Ισραήλ, στη Γαλλία και στη Νορβηγία. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι η νομοθεσία μπορεί να δημιουργήσει τη ριζική αλλαγή που απαιτείται για να διευκολύνει τη μελλοντική πρόοδο των γυναικών, αναγκάζοντας τους επιχειρηματίες να εξετάσουν τα υφιστάμενα εμπόδια, αφού η παρακίνηση από μόνη της πολλές φορές δεν αρκεί. Η Francesca Lagerberg πιστεύει ότι «οι ποσοστώσεις αποτελούν αρκετά σκληρό μέτρο», αλλά ότι “δεν είναι περίεργο το γεγονός ότι πολλοί βλέπουν την εισαγωγή τους ως το καλύτερο εργαλείο που έχουμε στη συγκεκριμένη συγκυρία, λόγω απουσίας προόδου”.

3. Να φτιάξει τις απαραίτητες υποδομές και να προετοιμάσει την αναγκαία νομοθεσία

Οι κυβερνήσεις μπορούν να διευκολύνουν την πρόοδο των γυναικών μέσω νομικών και υλικών υποδομών. Θα πρέπει δηλαδή να εξεταστεί η υφιστάμενη κατάσταση σχετικά με την ύπαρξη νόμων προστασίας των γυναικών από τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας, καθώς και να αναθεωρηθούν οι νόμοι που επιτρέπουν την άνιση μεταχείριση γυναικών σε πεδία όπως: η δυνατότητα να δημιουργούν επιχειρήσεις, να ταξιδεύουν ή να ανοίγουν τραπεζικούς λογαριασμούς. Η ύπαρξη υποδομών είναι επίσης κρίσιμη για τη διασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και της προόδου τους επί ίσοις όροις. Ακόμα και η πρόσβαση στο χώρο εργασίας επισημαίνεται ως μείζον ζήτημα για τις εργαζόμενες μητέρες σε χώρες όπως η Βραζιλία. Οι κυβερνήσεις θα πρέπει επίσης να εξετάσουν πώς να μειώσουν το κόστος νηπιαγωγείων, που είναι απαγορευτικά υψηλό σε πολλές χώρες, και, ακολουθώντας το παράδειγμα της Ανατολικής Ευρώπης, να ενθαρρύνουν περισσότερες γυναίκες να επιλέγουν σπουδές στο πεδίο των επιστημών και της τεχνολογίας. Εάν δεν υπάρχουν οι κατάλληλες υποδομές, οι γυναίκες (και οι άνδρες), θα δυσκολευτούν να εξισορροπήσουν τις αντικρουόμενες προτεραιότητές τους.



“Τα δεδομένα σύμφωνα με τα οποία λειτουργούμε καθιερώθηκαν πριν από εκατοντάδες χρόνια από άνδρες σε ανώτατες θέσεις και κανείς δεν υπολόγιζε τις απόψεις των γυναικών.”

Sacha Romanovitch | CEO elect of Grant Thornton UK

Οι Επιχειρήσεις

Οι επιχειρήσεις χρειάζεται να έχουν περισσότερες γυναίκες σε ηγετικές θέσεις. Χαμηλότερος αριθμός γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις σημαίνει λιγότερη ποικιλομορφία, η οποία οδηγεί σε πιο “δογματική σκέψη” και στη λήψη ελλειπών αποφάσεων.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις χάνουν τους καλύτερους ανθρώπους τους, εκείνους στον οποίον την επαγγελματική κατάρτιση έχουν ήδη επενδύσει, πριν αυτοί οι άνθρωποι μπορέσουν να έχουν ουσιαστικό ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Και αυτοί οι άνθρωποι θα μπορούσαν επίσης να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις τους να κερδίσουν περισσότερα έργα. Η Barbara Stocking σχολιάζει: “Καθώς οι γυναίκες εμπλέκονται σε περισσότερες οικονομικές δραστηριότητες, οι επιχειρήσεις συνειδητοποιούν ότι οι πελάτες τους δεν επιθυμούν συνεργασίες μόνο με άνδρες”. Εν τω μεταξύ, μελέτη⁹ που εκπονήθηκε στις ΗΠΑ διαπίστωσε ότι 90% των πελατών θέλουν να βλέπουν περισσότερες γυναίκες – συμβούλους, κυρίως επειδή εάν η επικεφαλής της ομάδας είναι γυναίκα, είναι πιο πιθανό ότι η εργασία θα παραδοθεί εγκαίρως και στα πλαίσια του προϋπολογισμού.

1. Να αναλάβουν δεσμεύσεις σε ανώτατο επίπεδο για την υποστήριξη γυναικών σε ηγετικές θέσεις

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναγνωρίσουν ότι η πρόοδος των γυναικών αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της μελλοντικής τους ευημερίας και να αναλάβουν δεσμεύσεις σε ανώτατο επίπεδο για την υποστήριξη της σταδιοδρομίας των γυναικών. Όλο και περισσότερες εταιρείες, ανεξαρτήτως μεγέθους, αναλαμβάνουν τέτοιες δεσμεύσεις για την εξασφάλιση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των γυναικών και τις συμπεριλαμβάνουν στις εταιρικές τους πολιτικές. Οι πολιτικές αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν μέτρα για την καταπολέμηση της άνισης μεταχείρισης των γυναικών λόγω φύλου στο χώρο εργασίας κατά την εφαρμογή των πρακτικών πρόσληψης και ειδικά προγράμματα καθοδήγησης και χορηγίες. Φυσικά, η πραγματική αλλαγή δε θα συμβεί από τη μια μέρα στην άλλη, αλλά τέτοιες πολιτικές αποτελούν τη βάση στην οποία οι επιχειρήσεις θα μπορέσουν να στηριχτούν για να προσελκύσουν τις γυναίκες που θα τους βοηθήσουν να αναπτυχθούν.

2. Να δημιουργήσουν πιο ελκυστικές διοικητικές θέσεις

Συχνά ο τρόπος λειτουργίας της επιχείρησης κάνει τις διοικητικές θέσεις μη ελκυστικές για τις γυναίκες. Γεύματα εργασίας, έξοδοι μετά τη δουλειά και εκδηλώσεις δικτύωσης όχι μόνο δυσκολεύουν τις γυναίκες (και τους άνδρες), αλλά και τους αποθαρρύνουν από την ένταξη σε ανώτατες θέσεις. Οι ηγετικές θέσεις που προσφέρουν μεγαλύτερη ευελιξία σε σχέση με τις οικογενειακές δεσμεύσεις ή άλλες υποχρεώσεις, καθίστανται ολοένα και πιο ελκυστικές, ωστόσο μόνο το 63% των επιχειρήσεων παγκοσμίως προσφέρουν ευέλικτη εργασία. Η Gillian Saunders, global industry leader for hospitality and tourism στη Grant Thornton, εξηγεί στα μέλη της ομάδας της ότι “δεν πειράζει, και δεν πρέπει να έχει σημασία, πού ή πότε έχετε ολοκληρώσει τις εργασίες σας”. Και η Sacha Romanovitch προσθέτει ότι αυτό που απαιτείται είναι η αλλαγή νοοτροπίας: “ο χώρος εργασίας πρέπει να είναι ένας χώρος συνεργασίας, και όχι απλώς ένα μέρος όπου για να φτάσεις πρέπει να σπαταλήσεις ώρες και να καθίσεις μπροστά σε μια οθόνη, ενώ θα μπορούσες να έχεις κάνει το ίδιο από το σπίτι σου”.

3. Να επενδύσουν σε προγράμματα καθοδήγησης και χορηγίες

Οι περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες θέσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, ανέφεραν ότι είχαν επωφεληθεί από την καθοδήγηση τουλάχιστον ενός μέντορα ή “χορηγού” στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Οι επιχειρήσεις που ενθαρρύνουν τις γυναίκες και τους παρέχουν υποστηρικτικές δομές, όπως προγράμματα καθοδήγησης και χορηγίες, θα συμβάλουν σημαντικά στην αλλαγή της νοοτροπίας και των αντιλήψεων, όχι μόνο στους κλάδους τους αλλά και στην ευρύτερη οικονομία. Η Erica O'Malley σχολιάζει: “Χρειαζόμαστε ισχυρά γυναικεία πρότυπα όλων των τύπων, γυναίκες χωρίς παιδιά, γυναίκες με λίγα παιδιά, γυναίκες με πολλά παιδιά, γυναίκες με πλήρες ωράριο εργασίας και γυναίκες με ευέλικτο ωράριο, για να παρουσιάσουμε την ευρεία ποικιλία των διαθέσιμων επιλογών”.



“Οι γυναίκες δεν πρέπει να φοβούνται να αναλαμβάνουν πιο δύσκολες εργασίες, για να μάθουν και να αποκτήσουν καινούρια εμπειρία.”

Marivic Espano | CEO and Chair of P&A Grant Thornton

Οι Γυναίκες

Η κοινωνία, οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις μπορούν να κάνουν πολλά πράγματα για τη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στη διοίκηση επιχειρήσεων παγκοσμίως. Ωστόσο, και οι ίδιες οι γυναίκες θα πρέπει να μάθουν να προωθούν τους εαυτούς τους. Δεν αρκεί να ασκούμε κριτική στην κοινωνία για τα πρότυπα που έχουν αναπτυχθεί εδώ και χιλιάδες χρόνια ή να ζητάμε από τις κυβερνήσεις να αναγκάσουν τις επιχειρήσεις να αλλάξουν το νόμο ή να προσλάβουν περισσότερες γυναίκες σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Η έρευνά μας δείχνει ξεκάθαρα ότι εάν ο άνθρωπος θέλει να ανέβει στην κλίμακα της ιεραρχίας, τότε θα πρέπει να είναι αποφασισμένος να κάνει ό,τι πρέπει για να πετύχει.

1. Να μην φοβούνται να αναλαμβάνουν πιο δύσκολες εργασίες

Οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας συμφώνησαν ότι οι γυναίκες δεν πρέπει να φοβούνται να αναλαμβάνουν πιο δύσκολες εργασίες και ότι πρέπει να κάνουν αισθητή την παρουσία τους. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι γυναίκες υπεραναλύουν την πρόκληση και δεν αναλαμβάνουν κάποιες εργασίες λόγω της πιθανότητας αποτυχίας ή της επιπλέον πίεσης στην οικογενειακή τους ζωή. Αντίθετα, για τους άνδρες η πρόκληση είναι ευπρόσδεκτη και πιστεύουν ότι “μαθαίνουν καλύτερα στην πράξη”. Η Sian Sinclair περιγράφει ότι στην αρχή της καριέρας της, είχε «μεγάλες ευκαιρίες για να αποδείξει τον εαυτό της», και, όπως η ίδια προχωρούσε, η διαδικασία έγινε πιο δομημένη, και παρουσιάστηκαν περισσότερες ευκαιρίες. “Μαθαίνει κανείς γρήγορα να κολυμπάει εάν πέσει ευθύς εξ αρχής στα βαθιά. Από την αρχή ανέλαβα σημαντικούς πελάτες και εργασίες υψηλού επιπέδου”.

2. Να μην κρύβονται στην ασφαλή ζώνη των στερεοτύπων

Συχνά, οι γυναίκες αποφεύγουν τις δυσκολίες συνειδητά, λόγω των δικών τους αντιλήψεων ή επειδή ακόμα κρύβονται στην ασφαλή ζώνη των στερεοτύπων. Πολλές γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παραδέχτηκαν ότι έχουν κάνει θυσίες που δεν θα έκαναν οι άλλες γυναίκες στη θέση τους. Όμως, ταυτόχρονα, ενθάρρυναν τις γυναίκες να επανεξετάσουν τις ευκαιρίες δικτύωσης που θα μπορούσαν να είναι λίγο έξω από αυτήν την ασφαλή ζώνη. Για παράδειγμα, η συμβουλή της Jill Krueger σε όλες τις γυναίκες που επιθυμούν να φτάσουν σε ανώτερες θέσεις είναι: “Μπορείτε να μάθετε να παίζετε γκολφ και να παρακολουθήσετε αγώνες μπάσκετ!” Φυσικά, αυτό είναι εφικτό μόνο σε κάποιες χώρες, αλλά το ευρύτερο νόημα είναι ότι οι γυναίκες δεν πρέπει να αφήσουν τις αθλητικές εκδηλώσεις να είναι το προπύργιο των ανδρών - με τον ίδιο τρόπο που οι άνδρες δεν πρέπει να παραβλέπουν τις πολιτιστικές εκδηλώσεις.

3. Να αναλάβουν δράσεις για την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων λόγω φύλου στους οργανισμούς τους

Η αντιμετώπιση των προκαταλήψεων λόγω φύλου δεν είναι αποκλειστική ευθύνη των γυναικών, αλλά η έρευνά μας διαπιστώνει ότι οι άνδρες είναι λιγότερο πιθανό να αναγνωρίσουν την άνιση μεταχείριση λόγω φύλου ως εμπόδιο για την πρόοδο των γυναικών. Γνωρίζουμε επίσης ότι οι άνδρες τείνουν να κυριαρχούν στις ομάδες εργασίας, επομένως είναι σημαντικό για τις

επιχειρήσεις να ενημερώνονται για την πρόοδο γυναικών. Και οι γυναίκες θα πρέπει επίσης να αλλάξουν τη νοοτροπία τους σε σχέση με την επιλογή μαθημάτων που σπουδάζουν στα σχολεία και πανεπιστήμια, με τη θέση τους στην αγορά εργασίας, τη στήριξη που παρέχουν σε γυναίκες συναδέλφους τους και με τις απόψεις τους για τις συμπεριφορές των υψηλόβαθμων στελεχών.



Η κατάσταση στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις βρίσκεται σε υψηλότερο επίπεδο από τον παγκόσμιο και τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, φτάνοντας στο 27% και σημειώνοντας μια μικρή πτώση σε σχέση με το 2014 που άγγιζε το 29%.

Μόλις το 15% των ελληνίδων που συμμετείχαν στην έρευνα, δήλωσαν ότι εργάστηκαν για 1-5 χρόνια προτού προαχθούν στην ανώτατη διοίκηση, τη στιγμή που το αντίστοιχο ποσοστό της ευρωζώνης είναι 33%, όσο και ο παγκόσμιος μέσος όρος. Σύμφωνα με την έρευνα παραπάνω από 1 στις 2 ελληνίδες (62%) χρειάστηκε να εργαστούν από 6 -15 χρόνια για να προαχθούν σε αυτές τις θέσεις και ένα 15% δηλώνει πως η απαιτούμενη προϋπηρεσία ξεπέρασε τα 20 χρόνια.

Σε ό,τι αφορά στη δικτύωση, η μέθοδος που επιλέγουν κατά συντηρητική πλειοψηφία τα στελέχη στην Ελλάδα (78%) φαίνεται να είναι οι επίσημες επαγγελματικές συναντήσεις, με το ποσοστό να αγγίζει το 92% στις απαντήσεις των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Δεύτερη επιλογή των ελλήνων στελεχών είναι τα κοινωνικά/online δίκτυα (27%) και ακολουθούν οι αθλητικές και πολιτιστικές εκδηλώσεις (24%).

Στην ερώτηση εάν χρειάστηκε κάποια επιπλέον εκπαίδευση προκειμένου να προαχθούν στην ανώτερη διοίκηση, τα στελέχη στην Ελλάδα ανέφεραν κάποιοι επαγγελματικό τίτλο (37%) και σχετικά σεμινάρια ηγεσίας (36%) ενώ το 34%

απάντησε πως δε χρειάστηκε επιπλέον εκπαίδευση. Στην παραπάνω ερώτηση, ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι το 54% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, απάντησαν ότι χρειάστηκαν κάποιοι ακαδημαϊκοί τίτλοι, όπως MBA ή PhD, για να ανέβουν στην ιεραρχία.

Η Τζοάννα Μουτάφη, Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού στην Grant Thornton Greece, σχολιάζει, "Τα βήματα προκειμένου να υποστηριχθούν οι εργαζόμενες γυναίκες στην Ελλάδα, γίνονται με πολύ αργούς ρυθμούς. Όπως επισημαίνεται και στην έρευνα, σχεδόν μία στις δύο ελληνίδες (46%) δηλώνει πως η μητρότητα αποτελεί τροχοπέδη στην εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, αφού ακόμη δεν διατίθενται κατά κανόνα οι απαραίτητες υποδομές για να τις υποστηρίξουν. Το παγκόσμιο δίκτυο της Grant Thornton εφαρμόζει πρακτικές που ενισχύουν την διαφορετικότητα (diversity) στο εργασιακό περιβάλλον και στην Grant Thornton στην Ελλάδα οι ανώτερες διοικητικές θέσεις κατέχονται κατά το 42% από γυναίκες. Παράλληλα ερευνούμε πρακτικές ευέλικτης εργασίας ώστε να ενισχύσουμε την εξισορρόπηση της εργασιακής και προσωπικής ζωής, αλλά και να υποστηρίξουμε τις εργαζόμενες μητέρες. Ο στόχος μας είναι να δίνουμε ευκαιρίες σε όλους τους εργαζομένους για να ξεκλειδώσουν τις δυνατότητές τους και να πραγματοποιήσουν τα επαγγελματικά τους όνειρα".

Σημαντικό εμπόδιο στην επαγγελματική εξέλιξη

αποτελεί και η άνιση μεταχείριση λόγω φύλου, όπως αναφέρει το 39% των ελληνίδων που συμμετείχαν στην έρευνα. Επίσης, οι ίδιες δηλώνουν σε ποσοστό 31% πως άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως είναι η φροντίδα των ηλικιωμένων γονιών, δεν τους επιτρέπουν να ανέβουν στην ιεραρχική κλίμακα.



Στην Ελλάδα, το 27% των ανώτατων διοικητικών θέσεων καλύπτονται από γυναίκες

Διαχρονική εξέλιξη

Από το 2013 μέχρι σήμερα παρατηρείται μια μικρή πτώση στον αριθμό των γυναικών που συμμετέχουν στην ανώτερη διοίκηση, με τα αντίστοιχα ποσοστά να κυμαίνονται από 30% το 2013, σε 29% το 2014, σε 27% το 2015 και να παραμένουν πάνω από τον παγκόσμιο και τον ευρωπαϊκό μέσο όρο για όλα τα παραπάνω έτη. Ενθαρρυντικό είναι και το γεγονός ότι οι εταιρείες που δεν έχουν καθόλου γυναίκες σε ανώτερη διοικητική θέση στην Ελλάδα είναι μόλις 18%, τη στιγμή που το αντίστοιχο ποσοστό στην ευρωζώνη είναι 39% και ο παγκόσμιος μέσος όρος είναι 32%.

Οι συνήθεις διευθυντικές θέσεις που κατέχουν οι

ελληνίδες στις επιχειρήσεις εξακολουθούν να είναι Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού (31%), Επικεφαλής Μάρκετινγκ (29%) και Διευθύντρια Πωλήσεων (24%). Το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια στην Ελλάδα ανέρχεται σε 19%, οριακά υψηλότερα από την ευρωζώνη (18%) και τον παγκόσμιο μέσο όρο (16%). Ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι ενώ σε παγκόσμιο επίπεδο η εισαγωγή ποσοστώςσεων για τις γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια μεγάλων εισηγμένων εταιρειών φαίνεται να αυξάνεται τα τελευταία δύο χρόνια, στην Ελλάδα το ποσοστό έχει μειωθεί από 58% το 2013 και 2014 σε 50% φέτος, ακολουθώντας την τάση που επικρατεί και στην υπόλοιπη ευρωζώνη.

“Παράλληλα ερευνούμε πρακτικές ευέλικτης εργασίας ώστε να ενισχύσουμε την εξισορρόπηση της εργασιακής και προσωπικής ζωής, αλλά και να υποστηρίξουμε τις εργαζόμενες μητέρες”.

Τζοάννα Μουτάφη | Head of Human Capital of Grant Thornton Greece

IBR 2015: Μεθοδολογία

Η έρευνα International Business Report (IBR) της Grant Thornton διεξάγεται πραγματοποιώντας συνεντεύξεις σε περίπου 2.500 ανώτατα στελέχη εισηγμένων και ιδιωτικών επιχειρήσεων παγκοσμίως κάθε τρίμηνο. 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 παγκοσμίως.

Τα δεδομένα της παρούσας έρευνας προέρχονται από 5.404 συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ Σεπτεμβρίου και Δεκεμβρίου 2014, με διευθυντικά στελέχη, διευθύνοντες συμβούλους, προέδρους και άλλα ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων μεσαίου μεγέθους σε 35 χώρες. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκαν 20 ακόμη αναλυτικές συνεντεύξεις με επιχειρηματίες 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 ΗΠΑ σε εταιρείες με ετήσια έσοδα US\$20m έως US\$2bn και στην Ευρώπη, σε εταιρείες με 50-499 υπαλλήλους.

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας ως ανώτερη διοίκηση ορίζονται τα διευθυντικά στελέχη, όπως για παράδειγμα Διευθύνοντες Σύμβουλοι (CEO), Γενικοί Διευθυντές (COO), Οικονομικοί Διευθυντές (CFO) και Partners.

Η Ama Marston, director στην Marston Consulting, προσελήφθη ως ειδικός τεχνικός σύμβουλος στην παρούσα έρευνα.

Χρήσιμα links:

Publications: www.grantthornton.global

Methodology: www.grantthornton.global

Data: dataviztool.internationalbusinessreport.com

Για περισσότερες πληροφορίες, μπορείτε να επικοινωνήσετε με το:

Marketing & Business Development Dpt.

E marketing@gr.gt.com

T 210 72800 67-9

W www.grant-thornton.gr



Grant Thornton

An instinct for growth™

© 2015 Grant Thornton International Ltd.

‘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.

www.grantthornton.global

Curious Agency 1502-03

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη σε συνεργασία με τις εταιρείες Linstock Communications και Marston Consulting.

Linstock
communications

marston
consulting
Strategy and Leadership for the Future