

Γυναικείο Επιχειρείν 2022

Αναδεικνύοντας την ποικιλομορφία

Εισαγωγή

Γυναικείο Επιχειρείν
2022: Πως μπορούν
οι επιχειρήσεις να
αναδείξουν την
ποικιλομορφία των
ταλέντων



Περιεχόμενα

Τα ευρήματα σε παγκόσμιο επίπεδο	4
Τα ευρήματα ανά γεωγραφική περιοχή	6
Γυναίκες & ανώτερες διοικητικές θέσεις	8
Ο αντίκτυπος του Covid-19 στην ίση εκπροσώπηση των φύλων	10
Δράσεις συμπερίληψης που οδηγούν στην ίση εκπροσώπηση των φύλων	14
Τα στοιχεία για την ποικιλομορφία	17
Πρόσβαση στο γυναικείο ταλέντο	18
Συμπεράσματα	20
Το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα	22
Μεθοδολογία	24

Καλώς ήρθατε στην έρευνα της Grant Thornton «Γυναικείο Επιχειρείν 2022» που θα αναλύσει την πρόοδο των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως, καθώς και την ευρύτερη πρόοδο που έχει σημειωθεί στην ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων. Η έρευνα της Grant Thornton για το Γυναικείο Επιχειρείν 2021, έδωσε έμφαση στο παράθυρο ευκαιρίας που θα μπορούσαν να δημιουργήσουν οι εργασιακές πρακτικές μετά την πανδημία, ώστε να βρεθούν οι γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Καθώς οι οικονομίες ανακάμπτουν σταδιακά, στον απόηχο της πανδημίας, και οι επιχειρήσεις επαναπροσδιορίζουν τον τρόπο λειτουργίας τους, η εν λόγω τάση φαίνεται ότι θα συνεχιστεί.

Στην έρευνά μας για το Γυναικείο Επιχειρείν 2022, διαπιστώνουμε ότι οι επιχειρήσεις προχωρούν στις απαραίτητες δράσεις για τη δημιουργία εργασιακών πρακτικών και πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς. Δίνουν προτεραιότητα στη δέσμευση των εργαζομένων και ανοίγουν την πόρτα ώστε οι γυναίκες να έχουν πρόσβαση σε μεγαλύτερο ποσοστό ανώτερων διοικητικών θέσεων.

«Είναι σημαντικό για τις εταιρίες να επενδύσουν στην ίση εκπροσώπηση των φύλων», αναφέρει η Αλεξάνδρα Μπαλτούκα, Partner, Head of Marketing & Client Experience της Grant Thornton στην Ελλάδα. «Αποτελεί προϋπόθεση ώστε να είναι ελκυστικές τόσο για τους πελάτες όσο και για τους εργαζομένους. Η ίση εκπροσώπηση αποτελεί ένα ζήτημα στο οποίο οι επιχειρήσεις πρέπει να δίνουν προτεραιότητα κάθε μέρα, σε κάθε απόφαση που λαμβάνουν».

Οι εν λόγω πολιτικές ισότητας οδήγησαν σε συνολική αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως, από 31% το 2021, σε 32% σήμερα. Κατά την τελευταία δεκαετία, το ποσοστό αυτό αυξήθηκε κατά 11 ποσοστιαίες μονάδες, από 21% που βρισκόταν το 2012.

«Είναι σημαντικό για τις εταιρίες να επενδύσουν στην ίση εκπροσώπηση των φύλων. Αποτελεί προϋπόθεση ώστε να είναι ελκυστικές τόσο για τους πελάτες όσο και για τους εργαζομένους. Η ίση εκπροσώπηση αποτελεί ένα ζήτημα στο οποίο οι επιχειρήσεις πρέπει να δίνουν προτεραιότητα κάθε μέρα, σε κάθε απόφαση που λαμβάνουν».

Αλεξάνδρα Μπαλτούκα, Partner, Head of Marketing & Client Experience της Grant Thornton στην Ελλάδα

Το 90% των ερωτηθέντων στην έρευνά μας έχουν τουλάχιστον μία γυναίκα σε θέση C-suite, ένα ποσοστό που παραμένει σταθερό σε σχέση με την περσινή έρευνα. Σε επίπεδο γεωγραφικών περιοχών, διαπιστώσαμε ότι κάθε περιοχή ξεπερνάει το ποσοστό-ορόσημο του 30% που απαιτείται για την επίτευξη σημαντικής αλλαγής¹, όπως διερευνήθηκε αναλυτικά στην περσινή μας έκθεση.

«Αυτά τα ποσοστά επιβεβαιώνουν την κατανόηση των επιχειρήσεων και των ηγετών τους για το πόσο σημαντικό είναι να έχουμε ένα περιβάλλον που προωθεί τη διαφορετικότητα. Επίσης, γίνονται σημαντικές προσπάθειες από την πλευρά τους για την οικοδόμηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς», αναφέρει η Kim Schmidt, επικεφαλής του τμήματος Leadership, People and Culture της Grant Thornton International. «Αυτό έχει επιταχύνει τη δημιουργία ασφαλών, πιο αυθεντικών περιβαλλόντων για όλους εργαζόμενους τα τελευταία χρόνια».

Μια νέα προοπτική για το εργασιακό περιβάλλον

Παράλληλα με τις συνεχείς προσπάθειες για τη βελτίωση και την επέκταση των αρχών Ενσωμάτωσης και Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης για τα δύο φύλα (D&I), η αύξηση του ποσοστού των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες μπορεί να οφείλεται στην καλύτερη πρόσβαση σε σχετικές ευκαιρίες, χάρη στις μεταβαλλόμενες εργασιακές πρακτικές. Το 73% των ερωτηθέντων εκτιμούν ότι οι αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές λόγω του Covid-19 θα ωφελήσουν μακροπρόθεσμα την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών. Οι αλλαγές αυτές περιλαμβάνουν τον επαναπροσδιορισμό της ευέλικτης μορφής εργασίας και την εισαγωγή υβριδικών μοντέλων στο εργασιακό περιβάλλον.

«Οποιοσδήποτε οργανισμός δεν εφαρμόζει ευέλικτες μορφές εργασίας, θα αντιμετωπίσει δυσκολίες», προειδοποιεί η Kim Schmidt. «Οι κερδισμένοι θα είναι εκείνοι οι οργανισμοί που επενδύουν στην Ενσωμάτωση και τις Ίσες Ευκαιρίες Εκπροσώπησης και που παραμένουν ανοιχτοί σε συνεχείς αλλαγές, υποστηρίζοντας στην πράξη τους ανθρώπους τους να εργαστούν με νέους τρόπους».

Αυτή η πρόοδος με τη σειρά της δημιουργεί επιχειρηματικά οφέλη, όχι μόνο με την ύπαρξη ηγετικών ομάδων με μεγαλύτερη ποικιλομορφία, αλλά και έναντι στο πλαίσιο του "war for talent". Καθώς οι παγκόσμιες οικονομίες βιώνουν μια ρευστή κατάσταση και τα παραδοσιακά επιχειρηματικά μοντέλα αμφισβητούνται προς όφελος πιο ρευστών δομών, οι διαφορετικές δεξιότητες απαιτούνται όλο και περισσότερο. Οι οργανισμοί πρέπει να ανταγωνίζονται για άτομα που διαθέτουν τις ικανότητες να ηγηθούν και να επιτύχουν στο νέο επιχειρηματικό τοπίο.

Η έρευνά μας δείχνει ότι η διατήρηση των υφιστάμενων και η προσέλκυση νέων ταλέντων είναι μεταξύ των τριών κορυφαίων παραγόντων που καθορίζουν τις δραστηριότητες ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης των επιχειρήσεων, όπως αναφέρει το 41% και το 39% των ερωτηθέντων, αντίστοιχα.

Γεφυρώνοντας το χάσμα ταλέντων

Παρά την ευκαιρία πρόσβασης σε περισσότερα και διαφορετικά ταλέντα μέσω των ευέλικτων πρακτικών εργασίας μετά την

πανδημία, το χάσμα των δεξιοτήτων δεν μειώνεται. Η έρευνα της Grant Thornton International Business Report (IBR) δείχνει ότι το 57% των οργανισμών αναμένουν ότι η έλλειψη ταλέντων θα αποτελέσει σημαντικό περιορισμό για τις επιχειρήσεις τους τους επόμενους 12 μήνες, με το εν λόγω ποσοστό να παραμένει αμετάβλητο σε σχέση με το προηγούμενο έτος³.

Αυτό το ζήτημα έχει ενταθεί τους τελευταίους μήνες λόγω των μεγάλων συζητήσεων και αναταραχών που έχει προκαλέσει το φαινόμενο της «μεγάλης παραίτησης» (great resignation)², η οποία προκλήθηκε από τους ανθρώπους που επαναξιολογούν την επαγγελματική τους ζωή και επανασχεδιάζουν τα πρότυπα της καριέρας τους. Συνεπώς, οι επιχειρήσεις πρέπει να εργαστούν περισσότερο για να δημιουργήσουν περιβάλλοντα όπου οι άνθρωποι τους μπορούν να εργάζονται έχοντας ένα όραμα και ένα σκοπό.

Αντίστοιχες προσπάθειες θα πρέπει να γίνονται ώστε το περιβάλλον εργασίας να προσαρμοστεί στις ανάγκες κάθε εργαζομένου, διευκολύνοντάς τους να εξισορροπήσουν την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή και να παραμείνουν στις ίδιες εταιρίες καθώς προχωράνε στα διάφορα στάδια της ζωής τους.

«Ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι μαθαίνουν, ο τρόπος με τον οποίο συμμετέχουν και ο τρόπος με τον οποίο αλληλοεπιδρούν στο εργασιακό περιβάλλον είναι μοναδικός για τους ίδιους. Η τυποποιημένη προσέγγιση μπορεί να λειτουργήσει για πολλούς ανθρώπους, αλλά δεν λειτουργεί για όλους», επισημαίνει η Kim Schmidt. «Οι σημερινοί ηγέτες πρέπει να καταλάβουν ότι ο κάθε άνθρωπος βρίσκεται σε διαφορετική θέση επειδή έχει διαφορετικές προσωπικές συνθήκες που καλείται να αντιμετωπίσει».

Η νοοτροπία της ισότητας

Αυτή η αλλαγή στη νοοτροπία των επιχειρήσεων είναι εμφανής σε όλη την αγορά, με το 73% των επιχειρήσεων να χρησιμοποιεί νέους τρόπους εργασίας ώστε να δημιουργήσει ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς για τις γυναίκες. Η εστίαση στις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε ατόμου θα τους επιτρέψει να έχουν πρόσβαση σε ποικίλες διαφορετικές δεξιότητες και να φέρουν περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, ώστε να βοηθήσουν στην καταπολέμηση του ελλείματος ταλέντων.

«Περισσότεροι άνθρωποι πλέον έχουν συνειδητοποιήσει ότι η ίση εκπροσώπηση στις ομάδες προσφέρει περισσότερα πλεονεκτήματα, κάτι που επιβεβαιώθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας, όταν οι προτεραιότητες των εταιριών άλλαξαν», πιστεύει η Κατερίνα Κουλούρη, Partner, Head of People Experience & Culture. «Πολλές αόρατες δομές και παραδοσιακά δίκτυα σιγά-σιγά καταρρέουν, γεγονός που συμβάλλει σε ένα πιο ισότιμο κλίμα. Αυτό σημαίνει ότι ένας μεγαλύτερος αριθμός γυναικών έχει πλέον αυξημένες πιθανότητες να αναλάβει περισσότερες ευθύνες και να ανέβει σε ανώτερες ιεραρχικά διοικητικές θέσεις».

Η τρέχουσα έκθεση προσφέρει μια εμπειριστατημένη ματιά στο Γυναικείο Επιχειρείν του 2022, στα επιχειρηματικά δεδομένα και τις παγκόσμιες τάσεις σε θέματα ηγεσίας.

1. <https://www.msci.com/www/research-paper/the-tipping-point-women-on/0538947986>
2. <https://www.weforum.org/agenda/2021/11/what-is-the-great-resignation-and-what-can-we-learn-from-it/>
3. <https://www.grantthornton.global/en/insights/Global-business-pulse/#war>

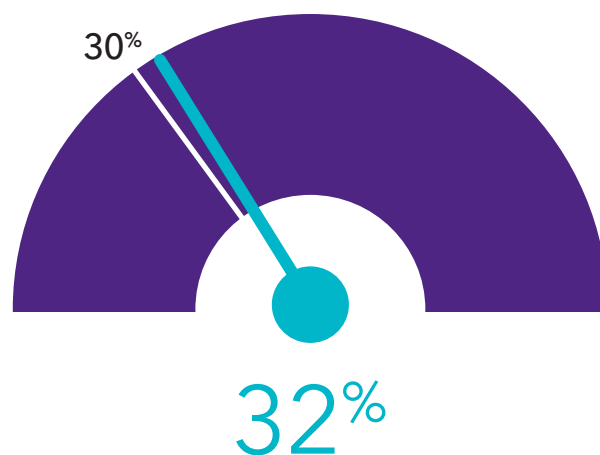
Τα ευρήματα σε παγκόσμιο επίπεδο

Χωρίς επιστροφή

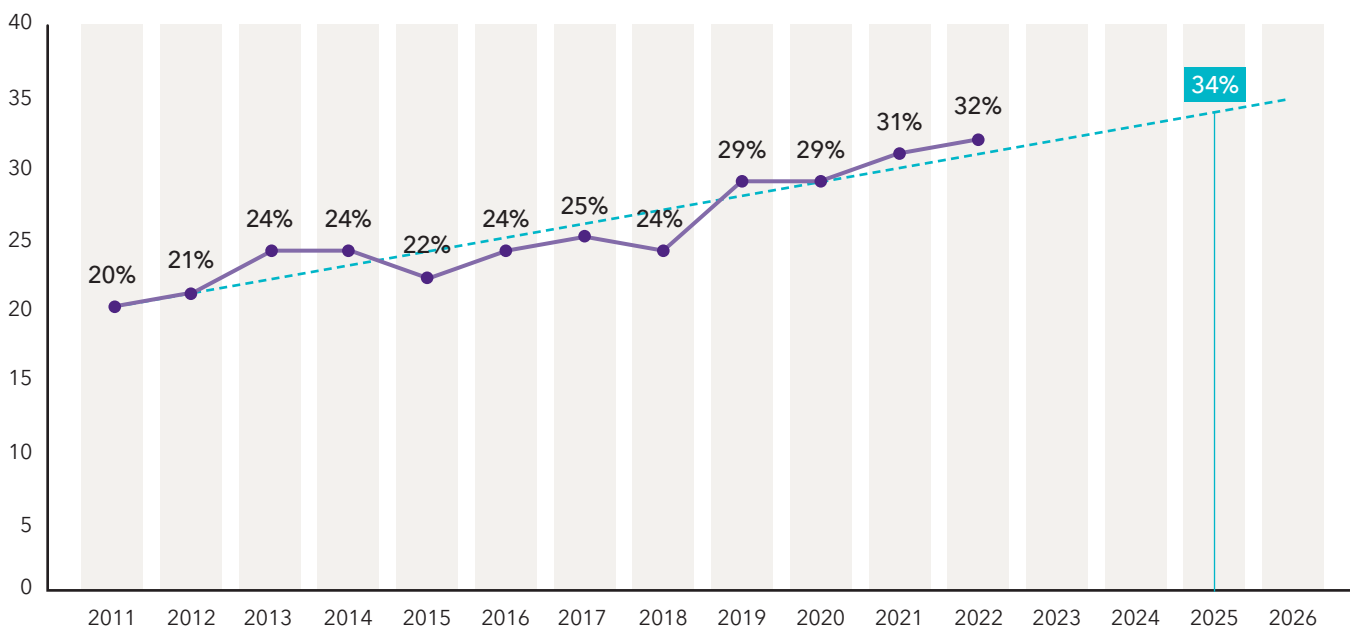
Μετά από δύο χρόνια αναταραχής λόγω κορωνοϊού, είναι ενθαρρυντικό το 2022 να βλέπουμε μια αύξηση στο ποσοστό των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν οι γυναίκες παγκοσμίως. Ενώ η πρόοδος παραμένει σταδιακή, με μία μόνο ποσοστιαία μονάδα αύξησης σε σχέση με το 2021, το γεγονός κρίνεται θετικό, εάν αναλογιστεί κανείς ότι αναμενόταν στασιμότητα ή και πτώση του ποσοστού σε αυτό το ευμετάβλητο περιβάλλον του απόηχου της πανδημίας.

Τα ποσοστά, σε παγκόσμιο επίπεδο, παρέμειναν πάνω από το σημείο ορόσημο του 30% που απαιτείται για να επιτευχθεί σημαντική αλλαγή για δεύτερο συνεχόμενο έτος. Συνεπώς, μπορούμε να είμαστε αισιόδοξοι ότι είναι απίθανο να υπάρξει αναστροφή της τάσης. Ωστόσο, ενώ βλέπουμε συνεχή δυναμική προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων, η πρόοδος είναι σε μεγάλο βαθμό γραμμική, αντί να εμφανίζει την επιταχυνόμενη αλλαγή που περιμέναμε να καταγραφεί μόλις ξεπεράστηκε το σημείο ορόσημο του 30%.

Το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις έχει αυξηθεί από 31%, σε 32% το 2022



Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως, 2011-2022



Οι αριθμοί παγκοσμίως παραμένουν πάνω από το σημείο ορόσημο του 30% που απαιτείται για να επέλθει σημαντική αλλαγή. Επομένως, μπορούμε να είμαστε αισιόδοξοι ότι είναι απίθανο να υπάρξει αναστροφή της τάσης.

Αυτό, αναμφίβολα, οφείλεται κατά ένα μεγάλο ποσοστό στο γεγονός ότι ο κορωνοϊός προκάλεσε μετατοπίσεις του επιχειρηματικού τοπίου και ανατροπές στον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται. «Η αγορά και οι ρυθμιστικές αρχές ζητούν ταχύτερες αλλαγές, αλλά η πρόοδος σε θέματα ενσωμάτωσης και ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης κατέγραψε επιβράδυνση λόγω των επιπτώσεων της πανδημίας», επισημαίνει η Larissa Keijzer, επικεφαλής EMEA και CIS - network capabilities της Grant Thornton International. «Πολλοί οργανισμοί ανέβαλλαν τις αλλαγές στις ανώτερες διοικήσεις κατά τη διάρκεια του Covid-19, γεγονός που μπορεί να επηρέασε τον ρυθμό μεταβολής αυτών των ποσοστών. Αυτό σημαίνει ότι ενδέχεται να δούμε μεγαλύτερο αντίκτυπο το επόμενο έτος».

Επιταχυνόμενη δράση

Φαίνεται ότι η συνολική γραμμική τάση έχει παρουσιάσει μια κλίση. Τα στοιχεία που έχει συλλέξει η Grant Thornton τα 10 τελευταία χρόνια, έως το 2021, υποδεικνύουν ότι έως το 2025 θα μπορούσε να επιτευχθεί ο στόχος του 33%, αναφορικά με το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Η άνοδος όμως στα στοιχεία του 2022 υποδηλώνει ότι οι γυναίκες θα μπορούσαν να καλύψουν το ένα τρίτο των ανώτερων διοικητικών θέσεων νωρίτερα από το 2025. Εάν οι επιχειρήσεις συνεχίσουν να επενδύουν στις αρχές ενσωμάτωσης και ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης και η τρέχουσα τάση συνεχιστεί, το 2025 θα μπορούσε το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως να αγγίξει το 34%.

Ο αντίκτυπος του Covid-19 μειώνεται λόγω της ενίσχυσης της υγιεινομικής και κοινωνικής άμυνας του κόσμου. Παράλληλα, οι επιχειρήσεις είναι ολοένα και πιο ανθεκτικές απέναντι στις επιπτώσεις της πανδημίας. Σε συνδυασμό με τη δύναμη των ρυθμιστικών αρχών και την πίεση που ασκείται στο σύνολο των ταλέντων παγκοσμίως, αναμένουμε ότι αυτοί οι παράγοντες θα βοηθήσουν ώστε η πρόοδος προς την ισότητα των φύλων να επιταχυνθεί τα επόμενα χρόνια.

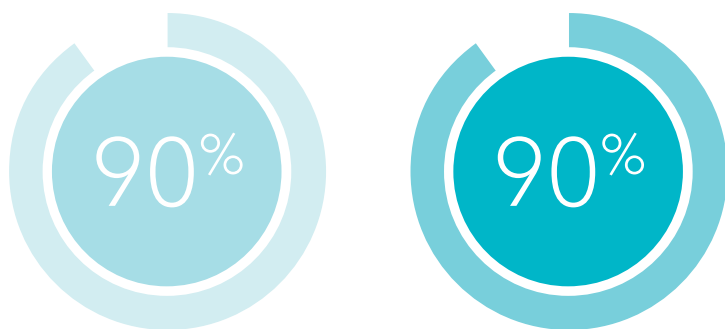
Ανοιχτοί για ευκαιρίες

Καθώς τα νέα μοντέλα εργασίας ενσωματώνονται περισσότερο στις επιχειρήσεις και η ευρύτερη ευελιξία στις εργασιακές πρακτικές θεωρείται πλέον καθημερινότητα, οι ευκαιρίες για εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών αναμένονται να αυξηθούν. Κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων ασταθών ετών, τα ποσοστά παγκοσμίως έχουν παραμείνει πάνω από το σημείο ορόσημο του 30%, γεγονός που προαναγγέλλει σημαντική πρόοδο προς την ισότητα των φύλων. Με το 90% των επιχειρήσεων να συνεχίζουν να αναφέρουν ότι έχουν τουλάχιστον μία γυναίκα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, ευελπιστούμε να δούμε εστιασμένες δράσεις από επιχειρήσεις που θα οδηγήσουν σε αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα ανώτερα διοικητικά επίπεδα.

«Τα ποσοστά που βλέπουμε σήμερα μπορεί να είναι το αρχικό στάδιο μιας σημαντικής αλλαγής και όχι το τέλος της προηγούμενης περιόδου», επισημαίνει η Kim Schmidt της Grant Thornton International. «Θα μπορούσε να σημαίνει ότι νέοι άνθρωποι έχουν αρχίσει να αναλαμβάνουν ανώτερες διοικητικές θέσεις. Θα έχει μεγάλο ενδιαφέρον να δούμε τι θα συμβεί μέσα στους επόμενους 12 μήνες από τη «μεγάλη παραίτηση» (the great resignation)».

2021

2022

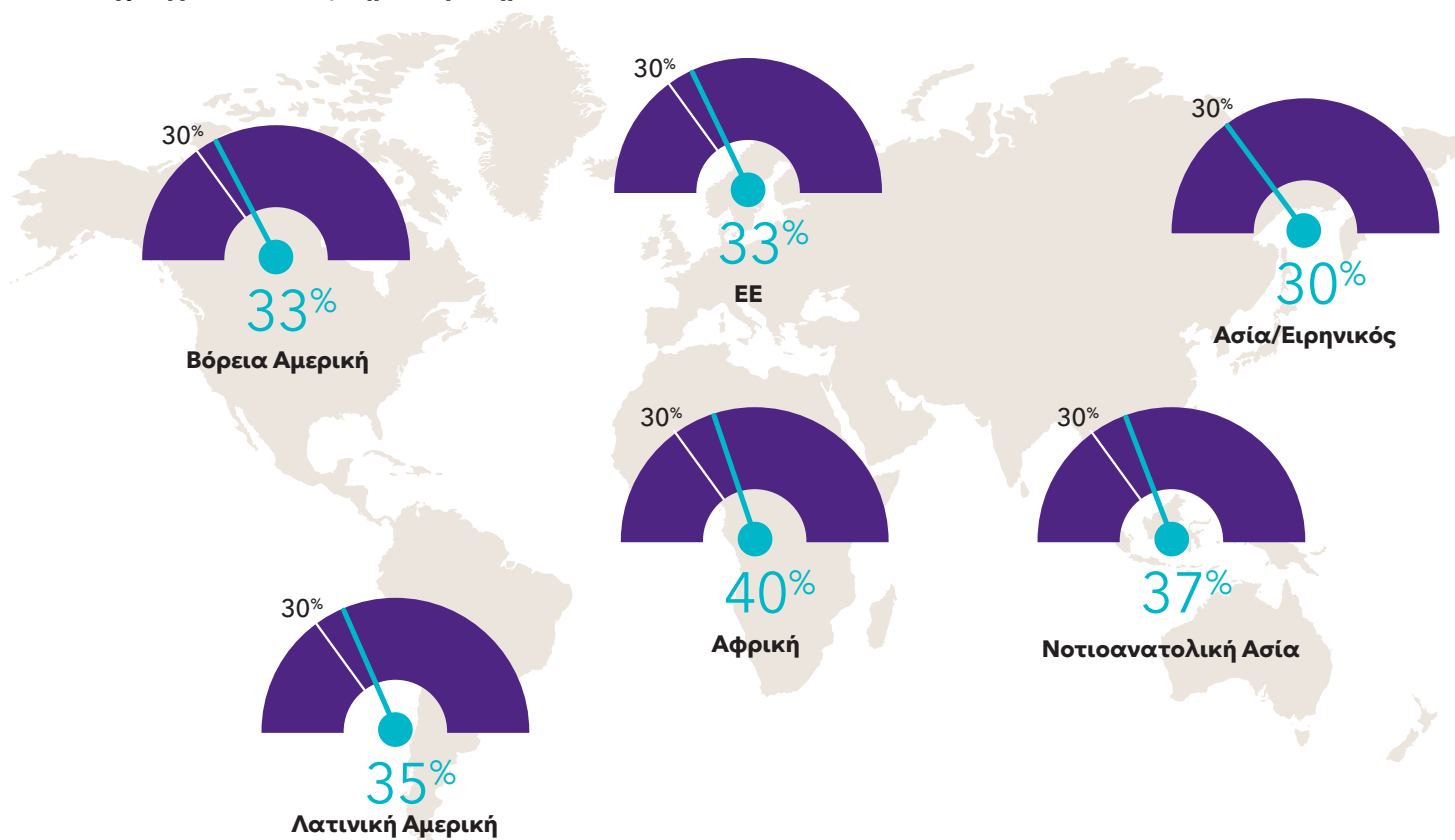


Το ποσοστό αυτό διατηρήθηκε το 2022

Το 90% των επιχειρήσεων είχε τουλάχιστον μία γυναίκα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις το 2022

Τα ευρήματα ανά γεωγραφική περιοχή

Το ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή το 2022 σε σχέση με το 30% ως σημείο ορόσημο



Όλες οι γεωγραφικές περιοχές έφτασαν το σημείο ορόσημο

Μαζί με τη συνολική αύξηση του ποσοστού των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατείχαν γυναίκες, είδαμε όλες τις γεωγραφικές περιοχές που παρακολουθούμε να αγγίζουν και να ξεπερνούν το 30%. Αυτό αναμένεται να εδραιώσει την τάση προς την ισοτιμία των φύλων σε όλες τις περιοχές.

Η παγκόσμια αύξηση οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στις βελτιώσεις που σημειώθηκαν στην Αφρική και στην περιοχή Ασίας/Ειρηνικού (APAC). Η Αφρική συνεχίζει να αποτελεί μια επιτυχημένη ιστορία για τις γυναίκες στην ηγεσία, με το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις να αγγίζει το 40%, πολύ παραπάνω σε σχέση με τον παγκόσμιο μέσο όρο. Το εν λόγω ποσοστό αυξήθηκε σε σχέση με το 39% που είχε σημειωθεί το 2021, και αποτελεί ένα σημαντικό ανοδικό βήμα από το 30% που είχε σημειωθεί το 2018.

«Παράλληλα με την αυξημένη προβολή των πλεονεκτημάτων της κουλτούρας ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων στο εργασιακό περιβάλλον, οι γυναίκες εργαζόμενες στην περιοχή έχουν επιδείξει την ικανότητα να προσαρμόζονται σε ευέλικτες μορφές εργασίας, μεγιστοποιώντας τη χρήση

της τεχνολογίας και της καινοτομίας ώστε να γίνουν πιο επιτυχημένες στο χώρο εργασίας», αναφέρει η Ngozi Ogwu, Διευθύνουσα Σύμβουλος της Grant Thornton στη Νιγηρία.

Την ίδια στιγμή, η περιοχή Ασίας/Ειρηνικού έχει καταγράψει μία σχετική επιβράδυνση σε σύγκριση με τον υπόλοιπο κόσμο, με τις ανεπτυγμένες χώρες ειδικότερα να υστερούν ιδιαίτερα σε σχέση με την πρόοδο που έχει σημειωθεί παγκοσμίως. Το 2022, η περιοχή έχει καλύψει το χάσμα, πλησιάζοντας πιο κοντά στα ποσοστά των άλλων περιοχών και αγγίζοντας στο σημείο ορόσημο του 30% στις θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες – σε σύγκριση με 28% το 2021 και 23% το 2018.

Αυτή η στροφή θα μπορούσε να οφείλεται στην αλλαγή νοοτροπιών μέσα στις επιχειρήσεις. Η Julia Newton-Howes, Διευθύνουσα Σύμβουλος του Investing in Women, μία πρωτοβουλία της Αυστραλιανής κυβέρνησης που στοχεύει στην προώθηση της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας και της οικονομικής ενδυνάμωσης των γυναικών στη Νοτιοανατολική Ασία, αναφέρει: «Έχουμε συνεργαστεί με μια σειρά εταιριών που έχουν δεσμευτεί για την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας και βοηθήσαμε στη δημιουργία επιχειρηματικών συνασπισμών που θέλουν να χρησιμοποιήσουν τεκμηριωμένες προσεγγίσεις

«Οι αναδυόμενες αγορές καταγράφουν επιτάχυνση ενώ η Ευρώπη και η Βόρεια Αμερική εξακολουθούν να αλλάζουν τη νοοτροπία τους».

Larrisa Keijzer, επικεφαλής EMEA και CIS - network capabilities, Grant Thornton International

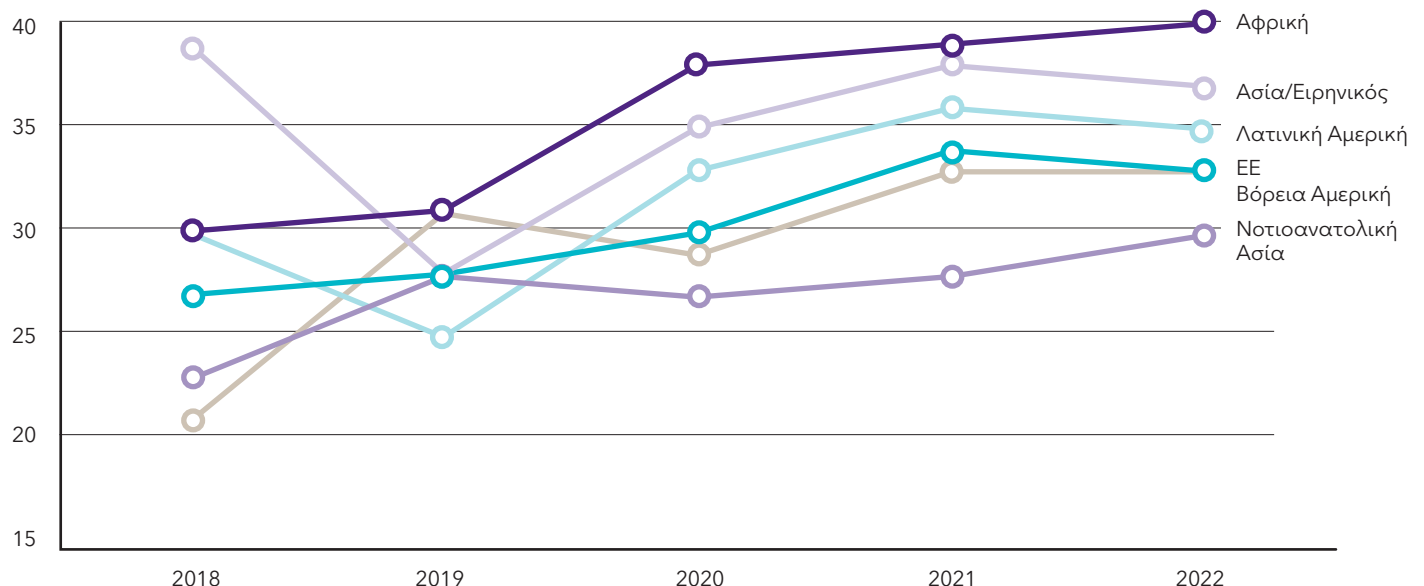
για να δημιουργήσουν ισότιμους χώρους εργασίας για τα δύο φύλα. Οι εταιρίες αυτές είναι μεταξύ των κορυφαίων στην περιοχή που συμβάλλουν στην ανάδειξη περισσότερων γυναικών στην ηγεσία».

Οι ώριμες αγορές αντιδρούν πιο αργά

Η περιοχή της Νοτιοανατολικής Ασίας καταγράφει τη δεύτερη υψηλότερη επίδοση, με το 37% των ανώτερων διοικητικών θέσεων στην περιοχή να κατέχονται από γυναίκες, ποσοστό ελαφρώς μειωμένο σε σχέση με το 38% του προηγούμενου έτους, και λιγότερο εντυπωσιακό από το ποσοστό του 2018 που κυμαίνονταν στο 39%. Αυτή η σταθεροποίηση αντικατοπτρίζεται σε όλες τις άλλες περιοχές, οι οποίες είτε παρέμειναν αμετάβλητες, όπως στην περίπτωση της Βόρειας Αμερικής, όπου τα ποσοστά εξακολουθούν να ανέρχονται στο 33%, είτε σημείωσαν μια μικρή μείωση, όπως στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τη Λατινική Αμερική. Στην πάροδο του χρόνου ωστόσο, τα ποσοστά εξακολουθούν να είναι καθυστερημένα, με το ποσοστό στην Ε.Ε. να διαμορφώνεται στο 33% έναντι 27% το 2018, στη Λατινική Αμερική να αγγίζει το 35% έναντι 30% το 2018, και στη Βόρεια Αμερική να βελτιώνεται σημαντικά κατά τη διάρκεια αυτής της εν λόγω περιόδου, σημειώνοντας αύξηση 12 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με το 21% που είχε σημειωθεί το 2018.

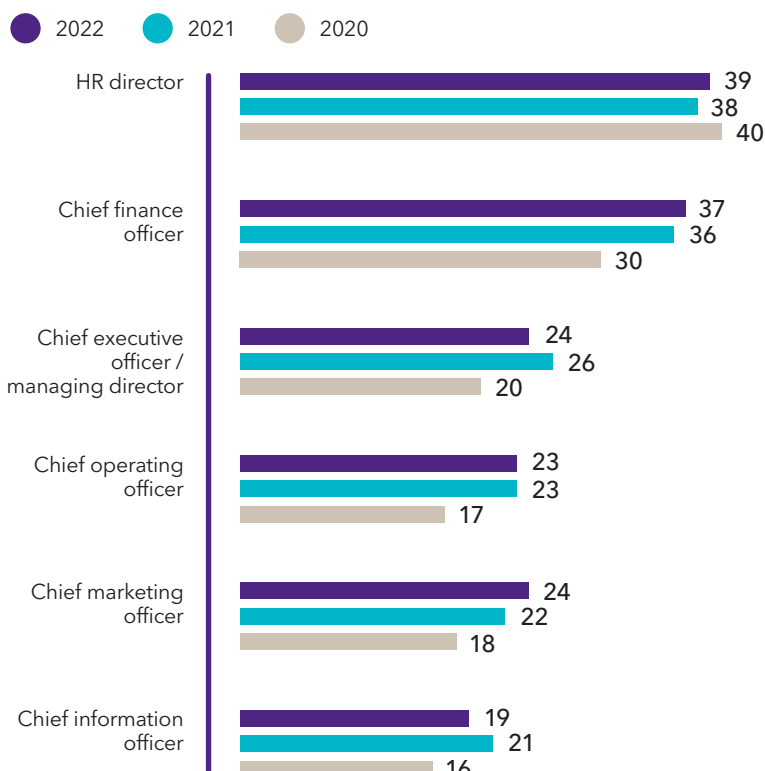
«Οι ώριμες αγορές μερικές φορές δυσκολεύονται περισσότερο να αλλάξουν», σημειώνει η Larissa Keijzer της Grant Thornton International. «Τα ποσοστά δείχνουν ότι οι αναδυόμενες αγορές καταγράφουν επιτάχυνση, ενώ η Ευρώπη και η Βόρεια Αμερική εξακολουθούν να αλλάζουν τη νοοτροπία τους σε σχέση με τις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Άλλες αγορές εντοπίζουν απλώς το ταλέντο, ενώ οι καθιερωμένες αγορές πρέπει να επαναπροσδιοριστούν».

Εξέλιξη του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή, 2018-2022



Γυναίκες & ανώτερες διοικητικές θέσεις

Ποσοστό γυναικών σε συγκεκριμένους ρόλους παγκοσμίως

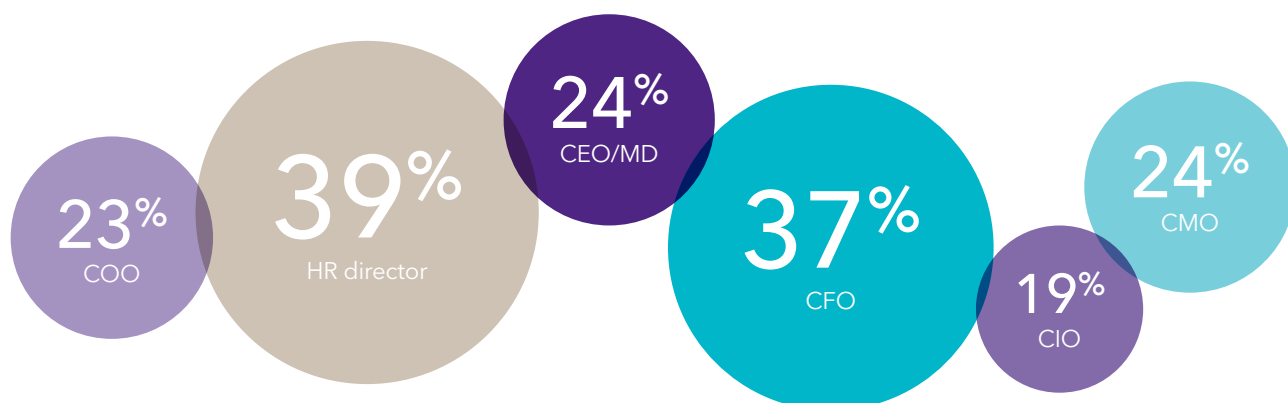


Οι θέσεις στους τομείς του Ανθρώπινου Δυναμικού και των Χρηματοοικονομικών κυριαρχούν

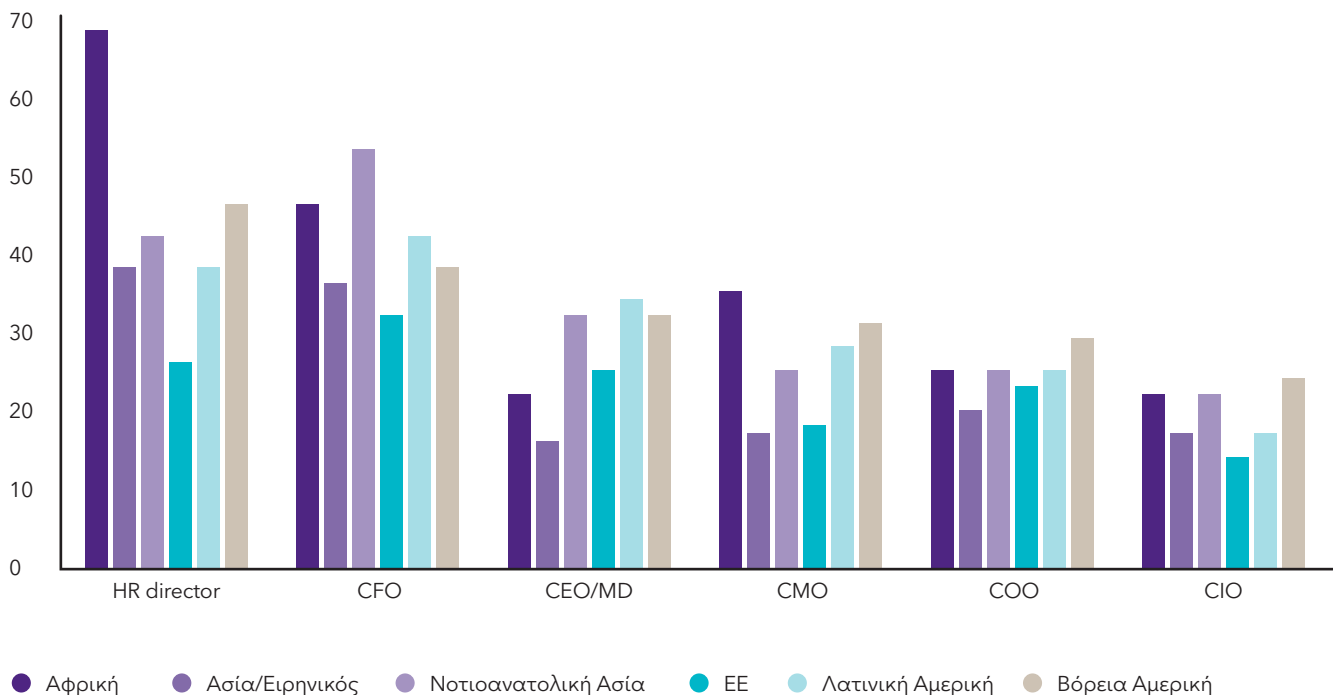
Το 2021, τα δεδομένα έδειξαν μια ανοδική στροφή στον αριθμό των C-suite θέσεων που κατείχαν γυναίκες, και οι οποίες ήταν πιο στενά συνδεδεμένες με τις επιχειρήσεις και τη συνολική στρατηγική ηγεσίας. Παρατηρήθηκαν αυξήσεις στο ποσοστό των γυναικών σε θέσεις Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) και Γενικού Διευθυντή (MD), σε θέσεις CFO, COO και CIO. Την ίδια στιγμή, σημειώθηκε μία ταυτόχρονη μείωση του ποσοστού των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού. Στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτό αντιπροσώπευε μια σταθερή τριετή τάση. Το 2022, για ορισμένες θέσεις, κυρίως αυτές του CFO και του COO, αυτή η ανοδική τάση συνεχίστηκε, αλλά σε άλλες θέσεις υπήρξε κάποια στασιμότητα.

Η θέση της επικεφαλής Διευθύντριας στον τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού εξακολουθεί να είναι η πιο ευρέως διαδεδομένη θέση ανάμεσα σε γυναίκες, σε ποσοστό 39%. Ωστόσο, η θέση της Οικονομικής Διευθύντριας (CFO) βρίσκεται πλέον πολύ κοντά, στο 37%, καταγράφοντας άνοδο σε σχέση με το 30% το 2020 και το 36% το 2021. Το 2022 η αύξηση των γυναικών σε θέσεις επικεφαλής Marketing (CMO) συνεχίζεται, καταγράφοντας αύξηση κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες ετησίως, από το 18% το 2020 στο 24% το 2022. Έχοντας δει σημαντικές

Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως το 2022



Ρόλοι που κατέχουν οι γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή για το 2022



αυξήσεις στο ποσοστό των γυναικών που κατέχουν θέσεις CEO και MD, CIO, και COO το 2021, η σταθεροποίηση ήταν το κύριο χαρακτηριστικό του 2022. Το ποσοστό των CEO και MD εξακολουθεί να βρίσκεται γύρω από το ένα τέταρτο, καταγράφοντας πτώση από 26% στο 24%, ενώ παραμένει αρκετά υψηλότερα σε σχέση με το ποσοστό του 2020, και συγκεκριμένα στο 20%.

Παράλληλα, οι θέσεις COO παρέμειναν σταθερές στο 23% και οι θέσεις CIO υποχώρησαν από 21% το 2021 στο 19% το 2022. Αξίζει να σημειωθεί ότι η φύση των ρόλων C-suite αλλάζει, με μια λιγότερο απομονωμένη προσέγγιση στους τομείς ευθύνης. «Η θέση του επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού, ένας ρόλος που συχνά κατέχουν γυναίκες, κάποτε αποτελούσε έναν πολύ λειτουργικό ρόλο, αλλά με τον ανταγωνισμό για τα ταλέντα, θα γίνει ένας πολύ πιο στρατηγικός ρόλος», υποστηρίζει η Larissa Keizer, της Grant Thornton International, προσθέτοντας ότι «μόλις οι γυναίκες βρεθούν σε στρατηγικό ρόλο, δεν θα τον εγκαταλείψουν».

Γυναίκες ρόλοι που καθορίζονται από τον πολιτισμό και τη γεωγραφία

Σε περιφερειακό επίπεδο, η ιστορία φαίνεται να είναι διαφοροποιημένη απ' ό,τι υποδεικνύει το συνολικό παγκόσμιο πρότυπο. Ενώ βλέπουμε ότι η Αφρική είναι πιο μπροστά στην πρόσληψη γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, οι θέσεις αυτές στην περιοχή είναι συνήθως στους τομείς του Ανθρώπινου Δυναμικού (68% είναι γυναίκες) ή του Marketing (CMO) (35%). Αυτές οι θέσεις εξακολουθούν συχνά να θεωρούνται ως περισσότερο υποστηρικτικές και λιγότερο λειτουργικές. Μόνο το 22% των αφρικανικών επιχειρήσεων αναφέρει ότι έχει γυναίκα Διευθύνουσα Σύμβουλο/ Γενική Διευθύντρια (CEO/MD). Η περιοχή Ασίας/Ειρηνικού επίσης

υστερεί στην αναλογία των γυναικών σε θέσεις Διευθύνουσας Συμβούλου/ Διευθυντικού Στελέχους (CEO/MD), σε ποσοστό μόλις 16%, ενώ η Λατινική Αμερική πρωτοπορεί με ποσοστό 34%. Η περιοχή Νοτιοανατολικής Ασίας και η Βόρεια Αμερική τα πηγαίνουν αρκετά καλά όσον αφορά τη γυναικεία εκπροσώπηση σε ρόλους Διευθύνουσας Συμβούλου/ Γενικής Διευθύντριας (CEO/MD) με ποσοστό 32%.

Η εξαίρεση στην έρευνά μας για το 2022 είναι η θέση της Οικονομικής Διευθύντριας (CFO), μια θέση στην οποία η γυναικεία εκπροσώπηση είναι ισχυρότερη. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε αυξανόμενη ποικιλομορφία στον λογιστικό και χρηματοοικονομικό τομέα, γεγονός που καθιστά τις εν λόγω θέσεις πιο προσίτες στις γυναίκες και τις μειοψηφίες⁴. Περισσότερες από τις μισές (53%) θέσεις CFO στην περιοχή Ασίας/Ειρηνικού καταλαμβάνονται από γυναίκες, 46% στην Αφρική και 42% στη Λατινική Αμερική. Οι πιο παραδοσιακές οικονομίες τα πάνε λιγότερο καλά σε αυτόν τον τομέα, ωστόσο, με τη Βόρεια Αμερική (38%) και την ΕΕ (32%) να βρίσκονται στις τελευταίες θέσεις.

Τελικά, θα ελπίζαμε να δούμε μια ομοιόμορφη αναλογία των γυναικών σε όλες τις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Έτσι, η έννοια της δεξιότητας και των χαρακτηριστικών βάσει του φύλου θα μπορούσε να εγκαταλειφθεί και οι άνθρωποι να διαπρέψουν εκεί όπου βρίσκονται τα ταλέντα τους. «Αν και είναι ευχάριστο να βλέπουμε περισσότερες γυναίκες σε ρόλους που σχετίζονται με τη στρατηγική, πρέπει να έχουμε εκπροσώπηση σε όλο τον οργανισμό, και όχι μόνο σε ορισμένες θέσεις», αναφέρει η Αλεξάνδρα Μπαλτούκα, Partner, Head of Marketing & Client Experience της Grant Thornton στην Ελλάδα. «Τότε δημιουργούμε πραγματική επιχειρηματική αξία προσθέτοντας διαφορετικές προοπτικές».

4. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKFwjolyE7uP1AhXla8AKHdIFBq8OFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.accaglobal.com%2Fcontent%2Fdam%2FACCA_Global%2Fprofessional-insights%2FFutureReady2020s%2FJamieLyon.FutureCareersAccountancy2020s.fullreport.pdf&usq=AOvVaw3omlx-053z_3ddNT5vKH7AK

Ο αντίκτυπος του Covid-19 στην ίση εκπροσώπηση των φύλων

Ο αντίκτυπος του Covid-19 στην ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων

Πιστεύω ότι δεν είναι ακόμη σαφές ποια επίδραση θα έχει ο Covid-19 στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών



Χρησιμοποιούμε νέους τρόπους εργασίας για να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς για τα γυναικεία talenta



Αναμένω ότι οι νέες εργασιακές πρακτικές θα ωφελήσουν μακροπρόθεσμα την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών



Πιστεύω ότι οι νέες εργασιακές πρακτικές ωφέλησαν τις γυναίκες κατά τη διάρκεια της πανδημίας



Έχω δει ενέργειες στον οργανισμό μου για την επίτευξη και/ή τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων ως αποτέλεσμα του Covid-19



● Συμφωνώ απολύτως ● Διαφωνώ ● Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ ● Συμφωνώ ● Διαφωνώ απολύτως

Ένα μικρό ποσοστό επιχειρήσεων απάντησε «δεν ξέρω/δεν απαντώ» σε αυτές τις ερωτήσεις. Οι απαντήσεις αυτές δεν περιλαμβάνονται στο παραπάνω διάγραμμα.

Τα πρωτοσέλιδα των εφημερίδων κατά τη διάρκεια της κορύφωσης της πανδημίας το 2020 εκτιμούσαν ότι η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών μπορεί να καθυστερήσει ακόμα 10 χρόνια⁵ εξαιτίας των μεταβολών στο εργασιακό περιβάλλον. Και πράγματι, το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF) αναφέρει ότι μεταξύ 2019 και 2021, το 4,2% της γυναικείας απασχόλησης (54 εκατομμύρια θέσεις εργασίας) καταργήθηκε, έναντι του 3% της ανδρικής απασχόλησης⁶. Η ανάλυση της Νέας Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (New International Labour Organization) προέβλεψε επίσης ότι, ενώ το ποσοστό της απασχόλησης των ανδρών επρόκειτο να επανέλθει στα προ πανδημίας επίπεδα, το αντίστοιχο ποσοστό για τις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από γυναίκες αναμένεται να είναι 13 εκατομμύρια λιγότερες σε σχέση με το 2019.

Ωστόσο, η παγκόσμια έρευνα της Grant Thornton το 2021 διαπίστωσε ότι οι αρχές ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης ήταν στο προσκήνιο για πολλές επιχειρήσεις, γεγονός που οφείλεται εν μέρει στον αντίκτυπο της πανδημίας στο γυναικείο επιχειρείν. Το 73% των επιχειρήσεων θεωρεί ότι η πανδημία θα μπορούσε να είναι ορόσημο για την ανάδειξη των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, πιστεύοντας ότι οι αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον θα ωφελούσαν την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών μακροπρόθεσμα.

Μια υπόσχεση που εκπληρώθηκε

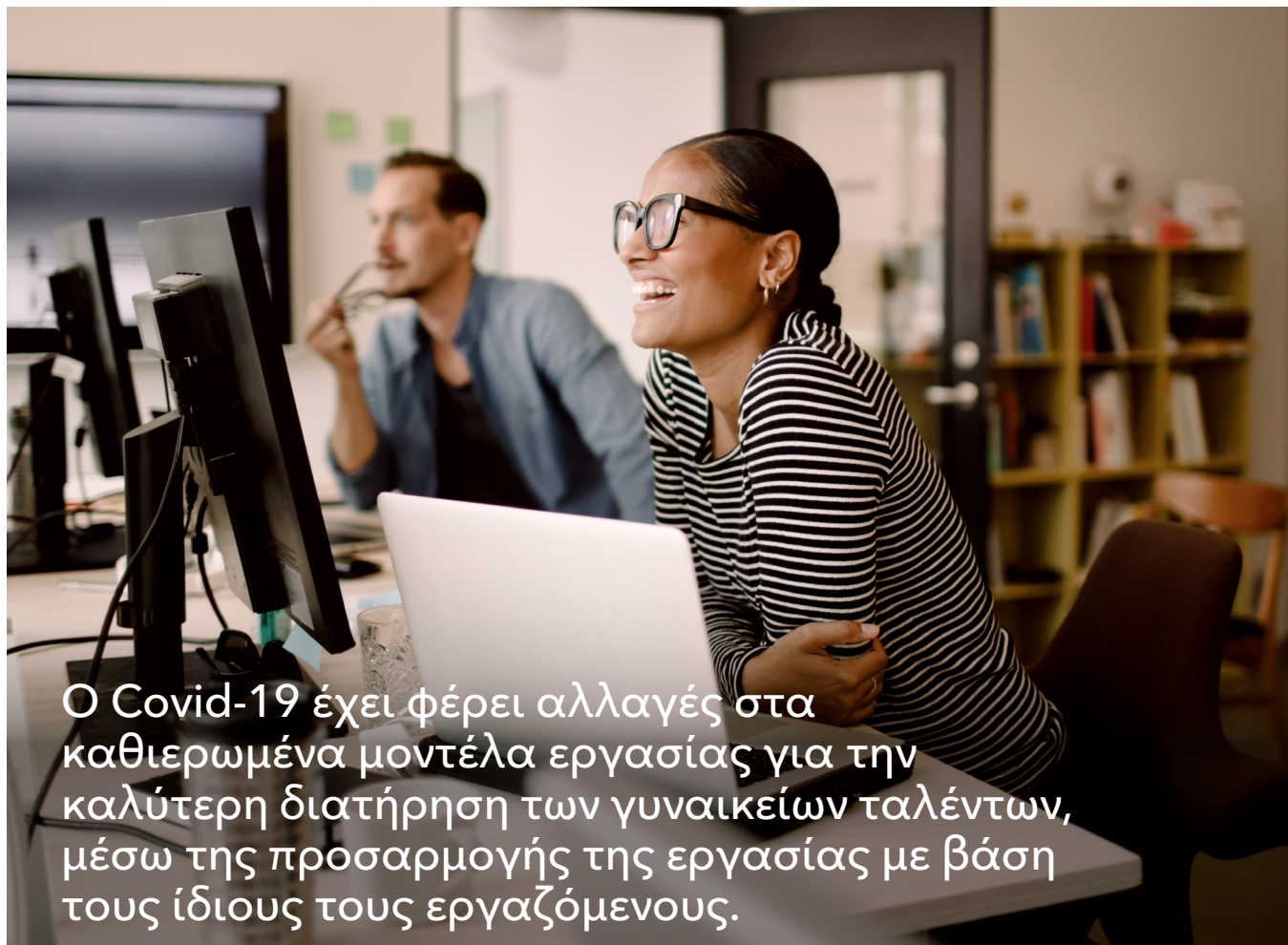
Η πεποίθηση ότι η αλλαγή που επέφερε ο Covid-19 θα μπορούσε να έχει θετική επίδραση στη διαφορετικότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο όχι μόνο παραμένει και το 2022, αλλά είναι ακόμα πιο έντονη σε σχέση το 2021. Ένα χρόνο μετά, βλέπουμε τις προσδοκίες να επαληθεύονται, τόσο στις πιο άμεσες εμπειρίες των γυναικών, όσο και στις προβλέψεις για το μέλλον.

Το 2022, το 62% των επιχειρήσεων εκτιμά ότι θα υπάρξουν οφέλη για τις εργαζόμενες γυναίκες από νέες εργασιακές πρακτικές κατά τη διάρκεια της πανδημίας, ενώ το 73% πιστεύει τώρα ότι θα έχει μακροπρόθεσμα οφέλη στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, ποσοστό σημαντικά αυξημένο σε σχέση με το 69% του 2021, με το 32% των ερωτηθέντων να συμφωνεί απόλυτα με τη δήλωση αυτή.

«Το παραδοσιακό επιχειρηματικό μοντέλο που ενθάρρυνε τους εργαζόμενους να περνούν τις μέρες και τα βράδια τους στο γραφείο άλλαξε δραστικά καθ' όλη την διάρκεια της πανδημίας», λέει η Valérie Verdoni, Senior Director, IBC (cross-border business development and strategy), της RCGT στον Καναδά. «Η πανδημία του Covid-19 επέτρεψε περισσότερη ευελιξία, αλλάζοντας παράλληλα και την αντίληψη γύρω από τα εργασιακά χρονοδιαγράμματα. Η ιδέα της παραγωγικότητας δεν καθοδηγείται πλέον από τη φυσική παρουσία. Τώρα προσανατολίζεται πολύ περισσότερο προς τα παραδοτέα και τα αποτελέσματα. Υποθέτοντας ότι αυτά τα μοντέλα εργασίας θα

5. <https://www.nytimes.com/2020/09/26/world/covid-women-childcare-equality.html>

6. <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/covid-19-women-employment-gender-jobs/>



Ο Covid-19 έχει φέρει αλλαγές στα καθιερωμένα μοντέλα εργασίας για την καλύτερη διατήρηση των γυναικείων ταλέντων, μέσω της προσαρμογής της εργασίας με βάση τους ίδιους τους εργαζόμενους.

παραμένουν και μετά την πανδημία, είναι δόκιμο να υποθέσουμε ότι το γεγονός αυτό θα ανοίξει τον δρόμο για πολλές περισσότερες ευκαιρίες ηγεσίας για τις γυναίκες».

Όταν εξετάζουμε το θέμα μέσα από το πρίσμα του φύλου, δεν βλέπουμε σπουδαίες αποκλίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών ερωτηθέντων ως προς την αντίληψη τους για τον αντίκτυπο του Covid-19 στην καριέρα των γυναικών. Ωστόσο, ένα ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό γυναικών συμφώνησε με όλες τις δηλώσεις σχετικά με τις ωφέλιμες εργασιακές πρακτικές, επικαλούμενο ανεπίσημα θετικά στοιχεία. Η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων εντοπίζεται στις νέες εργασιακές πρακτικές που λειτουργούν προς όφελος των γυναικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με το 68% των γυναικών να συμφωνεί, σε σύγκριση με το 62% των ανδρών. Αυτό είναι πιθανό να οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες διαθέτουν από πρώτο χέρι τη σχετική εμπειρία έναντι της αντίληψης των ανδρών για τα αποτελέσματα.

Ευελιξία σημαίνει ευελιξία

Η συνεχιζόμενη ανοδική πορεία στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις που αποδεικνύεται από τα δεδομένα μας μπορεί εν μέρει να αποδοθεί σε διαφορετικές εργασιακές πρακτικές που προέκυψαν στον απόηχο του Covid-19. Οι νέες προσεγγίσεις για την ευέλικτη εργασία και πόσο αποτελεσματική μπορεί να είναι, δημιουργούν ευκαιρίες για την ανέλιξη των γυναικών. Στο τοπίο που έχει διαμορφωθεί το 2022, η πανδημία έχει φέρει αλλαγές στα καθιερωμένα μοντέλα εργασίας για την καλύτερη διατήρηση των γυναικείων ταλέντων μέσω της προσαρμογής της εργασίας με βάση τους ίδιους τους εργαζόμενους. Αναγνωρίζοντας τις δυνατότητες αυτής της

τάσης, το 73% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι χρησιμοποιεί νέες εργασιακές πρακτικές για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για τα γυναικεία ταλέντα.

«Οι πιο προοδευτικά σκεπτόμενοι οργανισμοί θα εξετάσουν τα θετικά που προκύπτουν από την πανδημία, τη δέσμευση των εργαζομένων προς τον οργανισμό, καθώς και τις επιλογές ευελιξίας που υιοθετήθηκαν» επιβεβαιώνει η Kim Schmidt της Grant Thornton International. «Και εμείς πρέπει να ξεφύγουμε από την ιδέα ότι η ευελιξία αφορά τη μερική απασχόληση. Χρειαζόμαστε έναν πραγματικά ευέλικτο τρόπο σκέψης για την εργασία: πότε γίνεται, πώς γίνεται και πού γίνεται».

Ως μια αυτοεκπληρούμενη προφητεία, και ανοίγοντας τον δρόμο σε ένα ευρύτερο φάσμα ταλέντων σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο, η πανδημία δημιούργησε επίσης μεγαλύτερη ζήτηση για ποικιλομορφία στην ηγεσία, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις που προέκυψαν στο επιχειρηματικό περιβάλλον, και ειδικότερα τα χαρακτηριστικά που φέρουν οι γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Η έρευνα της McKinsey για το 2021 «Γυναίκες στον χώρο εργασίας» διαπίστωσε ότι οι γυναίκες σε θέσεις Manager αναλαμβάνουν συνεχώς περισσότερες δράσεις για να υποστηρίξουν τις ομάδες και να ελέγχουν την ευημερία των ανθρώπων τους από ό,τι οι άνδρες συνάδελφοί τους⁷, με τις γυναίκες που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις να είναι δύο φορές πιο πιθανό να επικεντρωθούν σε δράσεις Ενσωμάτωσης και Ίσης Εκπροσώπησης των δύο φύλων (D&I). Αυτές οι συμπεριφορές αποτελούν προτεραιότητα για πολλούς

7. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#>

«Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν τις δράσεις για την ισότητα των φύλων ως μια επιχειρηματική επιταγή, αντί απλώς ως μία σωστή πράξη, δεδομένης της αυξανόμενης πίεσης από τους εργαζόμενους και τους πελάτες τους. Οι κυβερνήσεις και οι υπεύθυνοι φορείς χάραξης πολιτικής θέλουν να γίνουν περισσότερα για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Το να φαίνεται μια επιχείρηση ότι έχει ενεργή δράση είναι πλέον ζωτικής σημασίας, ώστε να είναι μια βιώσιμη επιχείρηση στο μέλλον».

Peter Bodin, Διευθύνων Σύμβουλος, Grant Thornton International

οργανισμούς. «Τα μοτίβα ηγεσίας έχουν εξελιχθεί καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας, αναγνωρίζοντας τη σημασία της ψυχικής υγείας», επισημαίνει η Valérie Verdoni. «Αν μη τι άλλο, οι ηγέτες έχουν αναγνωρίσει ότι η ενσυναίσθηση και η ανθρώπινη σύνδεση είναι εξαιρετικά επωφελείς μακροπρόθεσμα (λιγότερα "burn-out" - επαγγελματική εξουθένωση), μεγαλύτερη παραγωγικότητα, καλύτερη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού».

Η ατζέντα ESG

Μια άλλη θετική επίδραση της πανδημίας του κορωνοϊού ήταν η αύξηση στα επίπεδα ευαισθητοποίησης σε θέματα περιβάλλοντος, κοινωνίας και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG), και συγκεκριμένα η διακυβέρνηση γύρω από την διαφορετικότητα των εργαζομένων. Η επιρροή των ενδιαφερομένων μερών γίνεται ολοένα και ισχυρότερη, ενώ η έρευνα μας δείχνει ότι το 61% των επιχειρήσεων δέχονται πιέσεις ώστε να αυξήσουν τα επίπεδα ισότητας των φύλων στον απόηχο του Covid-19.

Η άνοδος του «stakeholder capitalism», όπως περιγράφεται από το "World Economic Forum"⁸, δίνει μεγαλύτερη έμφαση σε ένα οικονομικό μοντέλο το οποίο, αντί να βελτιστοποιήσει τα βραχυπρόθεσμα κέρδη προς όφελος των μετόχων, επιθυμεί τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας μέσω της κάλυψης των αναγκών όλων των ενδιαφερομένων μερών στην εταιρία.

Οι ηγέτες διακεκριμένων επιχειρήσεων υποστηρίζουν αυτόν τον σκοπό. Σε δική του επιστολή το 2022 προς τους Διευθύνοντες Συμβούλους, ο Διευθύνων Σύμβουλος της BlackRock, Larry Fink, αναφέρει: «Στον σημερινό παγκοσμίως διασυνδεδεμένο κόσμο, μια εταιρία πρέπει να δημιουργεί αξία και να χαίρει εκτίμησης από το πλήρες φάσμα των ενδιαφερομένων μερών της προκειμένου να προσφέρει μακροπρόθεσμη αξία για τους μετόχους της. Η πανδημία έχει πυροδοτήσει εξελίξεις στη λειτουργία σχεδόν κάθε εταιρίας⁹».

Ο Peter Bodin, Διευθύνων Σύμβουλος της Grant Thornton International, συμφωνεί με το παραπάνω. «Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν τις δράσεις για την ισότητα των φύλων ως μια επιχειρηματική επιταγή, αντί απλώς ως μία σωστή πράξη, δεδομένης της αυξανόμενης πίεσης από τους εργαζόμενους και τους πελάτες τους. Οι κυβερνήσεις και οι υπεύθυνοι φορείς χάραξης πολιτικής θέλουν να γίνουν περισσότερα για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Το να φαίνεται μια επιχείρηση ότι έχει ενεργή δράση είναι πλέον ζωτικής σημασίας, ώστε να είναι μια βιώσιμη επιχείρηση στο μέλλον».

Ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη μιας επιχείρησης περιλαμβάνονται φυσικά και οι μελλοντικές γυναίκες ηγέτες.

Παρόλο που τα δεδομένα μας υποδηλώνουν μια θετική εξέλιξη στις εργασιακές πρακτικές για τις γυναίκες, το 62% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι τελικές επιπτώσεις του Covid-19 στις επαγγελματικές πορείες των γυναικών δεν έχουν φανεί ακόμη. Ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας οι επιχειρήσεις να διατηρήσουν τη δυναμική τους και να μην επαναπαύονται στο ότι υπάρχει ένα ενιαίο εργασιακό μοντέλο που ταιριάζει σε όλους τους εργαζόμενους.

Δεν υπάρχει μια κοινή λύση σε όλα

Μακροπρόθεσμα τα υβριδικά μοντέλα εργασίας ενδέχεται να παρουσιάζουν προβλήματα στην πρόσβαση των γυναικών σε ευκαιρίες ηγεσίας και να ενισχύουν δυσανάλογες ευθύνες όσον αφορά στη παιδική ανατροφή που επηρεάζουν αρνητικά τις γυναίκες υποψήφιες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αν περισσότερες γυναίκες, δυνητικοί ηγέτες, επιλέγουν να επιστρέφουν στο γραφείο πιο τακτικά ή να επιστρέψουν μόνιμα, όσες εργάζονται εξ αποστάσεως έχουν λιγότερες πιθανότητες προαγωγής.

«Εάν οι εταιρίες επιστρέψουν στη δια ζώσης εργασία ή σε υβριδικό μοντέλο εργασίας, όπου κάποιοι εργάζονται εξ αποστάσεως και άλλοι βρίσκονται στο γραφείο, και αν οι άντρες επιστρέψουν στα γραφεία ενώ οι γυναίκες συνδυάζουν τους ρόλους στο εργασιακό και το οικογενειακό περιβάλλον και γίνονται λιγότερο ορατές, θα μπορούσαμε να έχουμε μια αντίστροφη τάση στον τομέα της ίσης εκπροσώπησης», επισημαίνει η Larrisa Keijzer της Grant Thornton International. «Πρόκειται για έναν κίνδυνο που οι ηγέτες πρέπει να έχουν υπόψιν τους».

Ορισμένες αρνητικές επιπτώσεις της πανδημίας στις γυναίκες επικεφαλής έχουν ήδη γίνει αισθητές. Η έρευνα της McKinsey για το 2021 «Γυναίκες στον χώρο εργασίας» διαπίστωσε ότι στη Βόρεια Αμερική, οι γυναίκες παρουσίαζαν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής «εξουθένωσης» (burn-out) σε σχέση με τους άνδρες, με το 42% να δηλώνει ότι συχνά ή σχεδόν πάντα «εξουθενώνονταν», σε σύγκριση με το 35% των ανδρών. Πρόκειται για αύξηση σε σχέση με το 32% των γυναικών που παρουσίασαν το εν λόγω στοιχείο το 2020 (έναντι 28% των ανδρών)¹⁰.

«Είναι αναμφισβήτητο ότι η σωματική και ψυχική ευεξία των γυναικών έχει επηρεαστεί, αλλά η πανδημία αποκάλυψε και μια άλλη πλευρά των γυναικών, την ανθεκτικότητα, η οποία πλέον θεωρείται μία θεμελιώδης αξία που πρέπει να ενσωματώνουν όλες οι επιχειρήσεις», υποστηρίζει η Mai Sigue- Bisnar, Partner, Audit and Assurance and Advisory Services, και Head of Markets Group της P&A Grant Thornton στις Φιλιππίνες. «Αυτό είναι το σημείο στο οποίο διαπρέπουν πολλές γυναίκες ηγέτες και από το οποίο μπορούν να πάρουν μαθήματα οι διοικήσεις των επιχειρήσεων και οι εργαζόμενοι».

8. <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/klaus-schwab-on-what-is-stakeholder-capitalism-history-relevance/>

9. <https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/larry-fink-ceo-letter>

10. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#>

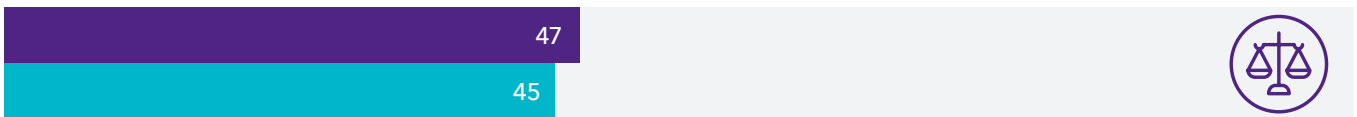


Δράσεις συμπερίληψης που οδηγούν στην ίση εκπροσώπηση των φύλων

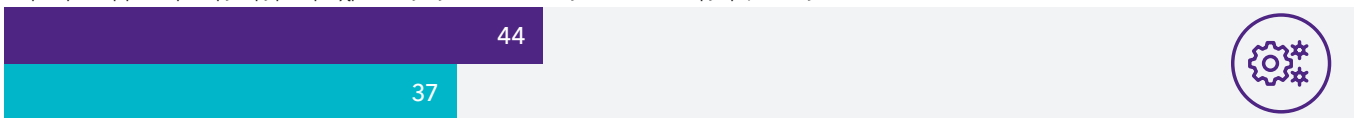
Οι δράσεις που λαμβάνονται για την ενσωμάτωση και τις ίσες ευκαιρίες εκπροσώπησης των δύο φύλων

● 2022 ● 2021

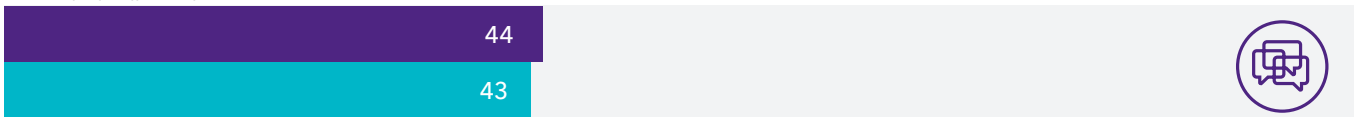
Προώθηση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή/και της ευελιξίας για τους εργαζόμενους



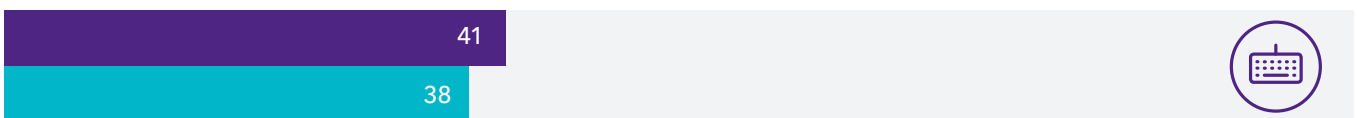
Ενθάρρυνση νέων εργασιακών πρακτικών για την καλύτερη συμμετοχή όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της μακροχρόνιας εξ αποστάσεως και ευέλικτης εργασίας



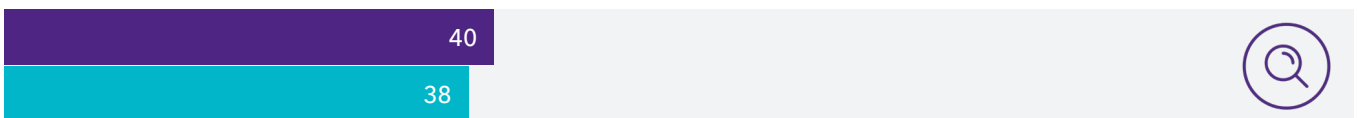
Δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράσουν ανοιχτά τις ιδέες και τους προβληματισμούς τους



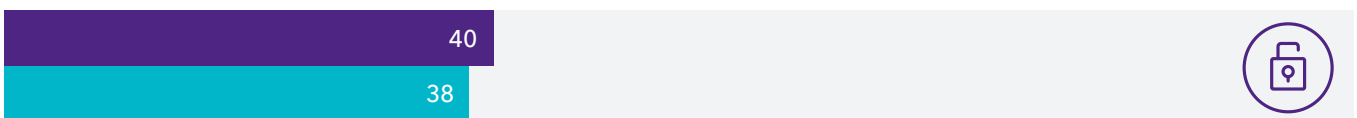
Προσαρμογή υφιστάμενων προγραμμάτων μάθησης και εξέλιξης στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον π.χ. διενέργεια εξ αποστάσεως



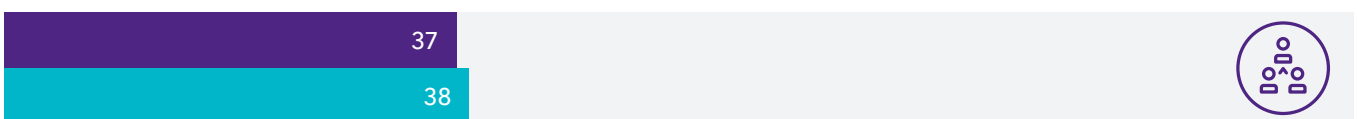
Ιδιαίτερη έμφαση στο προσωπικό στυλ εργασίας των υπαλλήλων και ανάλογη προσαρμογή των προσεγγίσεων της εταιρίας



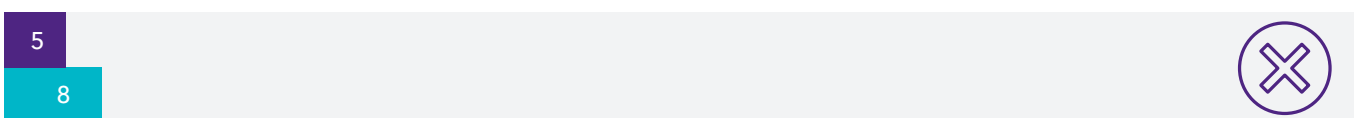
Ενθάρρυνση και/ή διατήρηση μιας «ανοιχτής» πολιτικής μεταξύ των στελεχών μεσαίας και/ή ανώτερης βαθμίδας



Ενθάρρυνση των στελεχών ανώτερης βαθμίδας να ενεργούν ως πρότυπα



Δεν πραγματοποιήθηκε καμία ενέργεια





Το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν προέβη σε καμία ενέργεια ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης έχει υποχωρήσει από το 8% το 2021 στο 5%

Covid-19: Ένας καταλύτης για τη δέσμευση των εργαζομένων

Κατά τη διάρκεια του lockdown λόγω του Covid-19 το 2020 και το 2021, οι επιχειρήσεις παγκοσμίως έθεσαν ως προτεραιότητα συγκεκριμένες ενέργειες προκειμένου να διασφαλίσουν την ενασχόληση και την ενσωμάτωση των εργαζομένων, ενώ οι ίδιοι εργάζονταν εξ αποστάσεως ή σε περιορισμένα περιβάλλοντα. Ακολουθώντας αυτήν την τάση λόγω της πανδημίας, φαίνεται ότι ορισμένες εταιρίες συνεχίζουν να ενισχύουν τους διαφορετικούς τρόπους εργασίας που ήρθαν στο προσκήνιο εκείνη την περίοδο. Αυτές οι πρακτικές δημιουργούν με τη σειρά τους ένα πιο ευέλικτο περιβάλλον για τους ανθρώπους με περισσότερες ευκαιρίες ανέλιξης των γυναικών.

Είναι σημαντικό το γεγονός ότι ο αριθμός των επιχειρήσεων που δεν έλαβαν καμία ενέργεια σχετική με την ενσωμάτωση και την ίση εκπροσώπηση των φύλων, έχει μειωθεί από 8% σε 5% μεταξύ του 2021 και του 2022. Παράλληλα, το 95% των επιχειρήσεων που λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την αύξηση της ενσωμάτωσης των εργαζομένων εστιάζουν στην αλλαγή κουλτούρας, στην ισορροπία επαγγελματικής- προσωπικής ζωής και στη διασφάλιση της καλής ψυχολογικής κατάστασης.

Το 2022, παρατηρούμε αυξήσεις σε όλες τις δράσεις που εξετάστηκαν, σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος. Η προώθηση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ευελιξία για τους εργαζόμενους είναι η πιο δημοφιλής δραστηριότητα, με συμμετοχή του 47% των εταιριών. Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι άνθρωποι μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τις ιδέες τους, τους προβληματισμούς τους και τις απορίες τους παραμένει στην πρώτη τριάδα, με τη συμμετοχή των εταιριών να ανέρχεται σε 44%.

«Το πιο σημαντικό στοιχείο που μπορεί να έχει μια επιχείρηση προκειμένου να δημιουργήσει ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς είναι διοικητικές ομάδες που έχουν κοινό όραμα με την εταιρία», αναφέρει ο Βασίλης Καζάς, Διευθύνων Σύμβουλος της Grant Thornton στην Ελλάδα. «Είναι σημαντικό για τους επικεφαλής να κατανοήσουν ότι οι αρχές ενσωμάτωσης αφορούν στη διασφάλιση ότι η φωνή όλων ακούγεται, οι απόψεις όλων λαμβάνονται υπόψη και οι ευκαιρίες μοιράζονται ισότιμα μεταξύ των ομάδων εργασίας».

Μία νέα δράση που εισήλθε φέτος στην πρώτη τριάδα των δράσεων αφορά στην προώθηση εργασιακών πρακτικών για την καλύτερη δυνατή δέσμευση των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της ευέλικτης εργασίας και της εργασίας εξ αποστάσεως. Η εν λόγω δράση έχει καταγράψει σημαντική αύξηση σε σχέση με το προηγούμενο έτος, στο 44% έναντι 37% το 2021. Η προσαρμογή των εκπαιδευτικών και λοιπών προγραμμάτων στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον παραμένει ψηλά στη σχετική λίστα, στο 41%.

«Λόγω της διατάραξης των παραδοσιακών εργασιακών μοντέλων από την πανδημία, έχει αυξηθεί το ενδιαφέρον και η αποδοχή της ευέλικτης εργασίας», επισημαίνει η Julia Newton-Howes της Investing in Women. «Φαίνεται επίσης να υπάρχει αυξημένη πρόσβαση, ακόμα και προτίμηση, για την υβριδική μορφή εργασίας, η οποία επιδιώκει τη βέλτιστη ισορροπία της

εξ αποστάσεως εργασίας και της εργασίας εντός γραφείου. Τα case studies του "Investing in Women" και των partners τους δείχνουν ότι η ευελιξία έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της διατήρησης ταλέντων και της οργανωτικής παραγωγικότητας, καθώς και τη βελτιωμένη ευημερία των εργαζομένων».

Η ευελιξία τροφοδοτεί τον αγωγό

Είναι λογικό να υποστηρίξει κανείς ότι υπάρχει μια συσχέτιση μεταξύ των πιο ευέλικτων εργασιακών πρακτικών που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να εργάζονται όταν και όπου αισθάνονται πιο αποδοτικοί, και της παγκόσμιας αύξησης του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες θέσεις.

«Η ευέλικτη μορφή εργασίας έχει γίνει το πρότυπο στην εποχή της πανδημίας και περισσότερες γυναίκες εργαζόμενες εκμεταλλεύονται το γεγονός αυτό προς όφελος τους, για να προχωρήσουν τη σταδιοδρομία τους», λέει η Ngozi Ogwu της Grant Thornton στη Νιγηρία. «Οι επιχειρήσεις προσαρμόζονται επίσης στους διαδικτυακούς τρόπους εργασίας και αναπτύσσουν εργαλεία για την παρακολούθηση της απόδοσης και για να επικοινωνούν τις αξίες του οργανισμού που θα κρατήσουν τους ανθρώπους τους συνδεδεμένους. Αυτό έχει ενισχύσει στις εργαζόμενες γυναίκες την πεποίθηση ότι οι εξ αποστάσεως προσπάθειές τους λαμβάνονται υπόψη και αποζημιώνονται δεόντως».

Μέσα από τους νέους τρόπους πρόσβασης στα γυναικεία ταλέντα και διατήρησης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, οι οργανισμοί δημιουργούν ένα πιο βιώσιμο περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Προχωρώντας προς στο μέλλον, αυτό θα είναι το «κλειδί» για την προσέγγιση της ισότητας των φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις.

«Πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στην ευελιξία των μοντέλων εργασίας για να διασφαλιστεί ότι έχουμε, πρώτον, ένα υγιέστερο και πιο ευτυχισμένο ανθρώπινο δυναμικό, αλλά επίσης και ότι θα προσεγγίσουμε διαφορετικές ομάδες ανθρώπων, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών», επισημαίνει η Sheree Atcheson, Αντιπρόεδρος του Ομίλου για την ενσωμάτωση και την ίση εκπροσώπηση στην εταιρία μετασχηματισμού επιχειρήσεων Valtech και μέλος του συμβουλευτικού συμβουλίου της Women Who Code. «Κάτι πραγματικά θετικό που προέκυψε από την πανδημία είναι ότι αναγνωρίζουμε πως οι συνθήκες που επικρατούσαν στο παρελθόν ήταν αντιπαραγωγικές και χωρίς την έννοια της ενσωμάτωσης, και έπρεπε να τις αλλάξουμε».

Μέσα από τους νέους τρόπους πρόσβασης σε γυναικεία ταλέντα και διατήρησης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, οι οργανισμοί δημιουργούν ένα πιο βιώσιμο περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Όπως είναι φυσικό, δεδομένης της πίεσης που ασκείται στις δεξιότητες και λόγω του διαρκούς ανταγωνισμού για τους καλύτερους εργαζόμενους, η διατήρηση των υπάρχοντων ταλέντων και η προσέλκυση μελλοντικών ταλέντων βρίσκονται ψηλά στη λίστα προτεραιοτήτων.

Παράγοντες που καθορίζουν τις πολιτικές για την ενσωμάτωση και ίση εκπροσώπηση των εργαζομένων



Κίνητρα πίσω από τις ενέργειες D&I

Οι επιχειρήσεις αναφέρουν μία ομοιόμορφη κατανομή σε διάφορους παράγοντες που οδηγούν τις πολιτικές ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης. Δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι, δεδομένης της πίεσης που ασκείται στις δεξιότητες και λόγω του διαρκούς ανταγωνισμού για τους καλύτερους εργαζόμενους, η διατήρηση των υπάρχοντων ταλέντων (41%) και η προσέλκυση των μελλοντικών ταλέντων (39%) βρίσκονται ψηλά στη λίστα με τις προτεραιότητες, όντας στην πρώτη τριάδα.

«Η ύπαρξη ενός εργασιακού χώρου χωρίς αποκλεισμούς είναι ένα ισχυρό εργαλείο προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού. Οι γυναίκες millennials αναζητούν εργοδότες με ισχυρό ιστορικό σε θέματα ποικιλομορφίας», επισημαίνει η Monique Pisters, Partner, International Tax and International Business Centre Director στη Grant Thornton στην Ολλανδία.

Και η απόκτηση περισσότερων γυναικείων ταλέντων θα υποστηρίξει τον στόχο της διατήρησης των εργαζομένων. «Τα στοιχεία μας δείχνουν ότι οι γυναίκες αλλάζουν λιγότερο συχνά θέσεις εργασίας από ό,τι οι άνδρες και οι εταιρίες επωφελούνται από αυτή τη μακροχρόνια δέσμευσή τους», προσθέτει η Julia Newton-Howes.

Η βελτίωση των επιχειρηματικών αποτελεσμάτων μέσω ομάδων με μεγαλύτερη ποικιλομορφία είναι το δεύτερο πιο σημαντικό κίνητρο πίσω από τις δράσεις ενσωμάτωσης, στο 40%. «Η κερδοφορία είναι ένα από τα οφέλη του να έχεις περισσότερους ανθρώπους στο δυναμικό σου χωρίς αποκλεισμούς ως προς το φύλο», λέει η Mai Sigue-Bisnar της P&A Grant Thornton. «Τα πρόσφατα αποτελέσματα της έρευνας του Fortune 500 πιστοποιούν αυτό το γεγονός, καθώς οι επιχειρήσεις με γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις κατέγραψαν εντυπωσιακές επιδόσεις σε σύγκριση με εκείνες που δεν παρουσίασαν τόσο μεγάλη ποικιλομορφία ως προς το φύλο».

Οι λόγοι για τους οποίους οι οργανισμοί με μεγαλύτερη ποικιλομορφία ως προς το φύλο σε ανώτερες διοικητικές θέσεις έχουν καλύτερες επιδόσεις έχει διερευνηθεί από ακαδημαϊκούς που δημοσιεύουν στο Academy of Management Journal. Διαπίστωσαν τρεις διακριτές τάσεις γύρω από τις αλλαγές στον στρατηγικό τρόπο σκέψης των επιχειρήσεων, μετά το διορισμό γυναικών στελεχών¹¹. Πρώτον, οι επιχειρήσεις αυτές έγιναν πιο δεκτικές απέναντι στην αλλαγή και λιγότερο δεκτικές στο ρίσκο, δεύτερον, μεττόπισαν την προσοχή τους από τις συγχωνεύσεις και εξαγορές (M&A) στην έρευνα και την ανάπτυξη (R&D), και τρίτον, οι προσλήψεις γυναικών είχαν μεγαλύτερο αντίκτυπο όταν οι γυναίκες ήταν επαρκώς ενσωματωμένες στη διοικητική ομάδα.

Η διασυνориακή εργασία, εντωμεταξύ, δεν αποτελεί ακόμη σημαντική δύναμη στο πλαίσιο δέσμευσης των εργαζομένων. Η συγκρότηση της καλύτερης ομάδας ανεξαρτήτως τοποθεσίας είναι, στο 30%, λιγότερο συχνή από άλλα κίνητρα ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης. Αυτή η δράση μπορεί να αρχίσει να αποκτά μεγαλύτερη σημασία καθώς τα νέα εργασιακά μοντέλα διευκολύνουν την πρόσβαση σε ταλέντα παγκοσμίως και η έλλειψη εξειδίκευσης γίνεται πιο πιεστική.

«Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, είδαμε πολύ περισσότερους εργαζόμενους να εργάζονται σε διαφορετικές τοποθεσίες από την συμβατική τοποθεσία εργασίας τους», επισημαίνει η Monique Pisters. «Ως αποτέλεσμα, η διασυνориακή εργασία εξ αποστάσεως μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως χαρακτηριστικό των προσφορών απασχόλησης. Το γεγονός αυτό θα μπορούσε να δώσει τη δυνατότητα στους οργανισμούς να έχουν πρόσβαση σε γυναικεία ταλέντα από άλλες χώρες».

11. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.2018.1039>

Τα στοιχεία για την ποικιλομορφία

Η καταγραφή καθορίζει τα αποτελέσματα

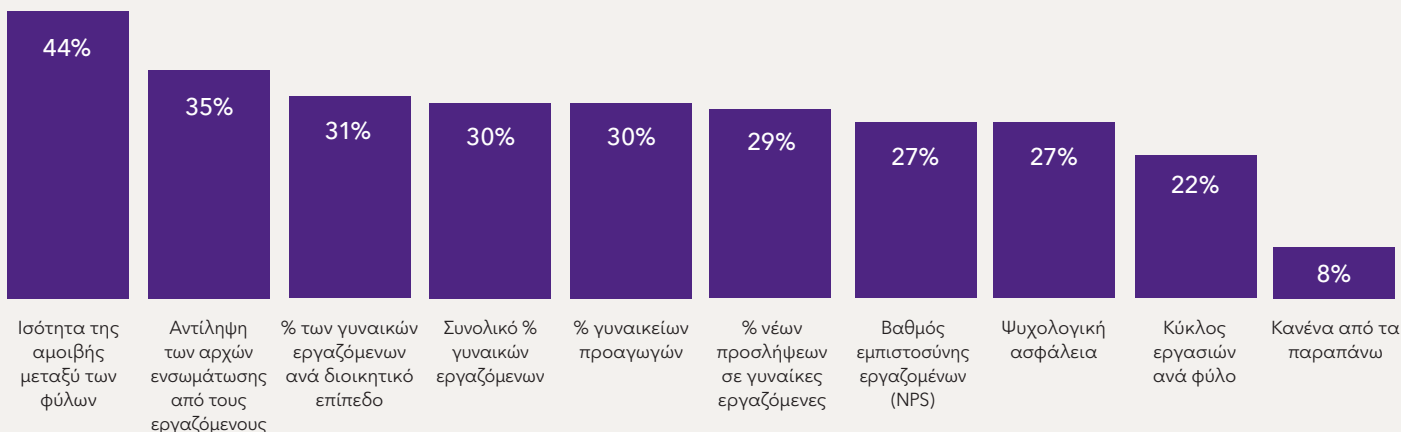
Η καταγραφή των δεδομένων ποικιλομορφίας είναι ένας από τους θεμελιώδεις πυλώνες της ένταξης περισσότερων γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Επιτρέπει σε ένα οργανισμό να αξιολογήσει την τρέχουσα θέση του, να αποκτήσει πληροφορίες σχετικά με τις επιτυχίες του, να εντοπίσει συγκεκριμένα κενά σχετικά με τη εκπροσώπηση των γυναικών, να αναγνωρίσει ευκαιρίες για την αύξηση της ισορροπίας των φύλων και να χαρτογραφήσει τις επαγγελματικές διαδρομές των εργαζομένων, από τη διαδικασία της συνέντευξης μέχρι εκείνη της αποχώρησης.

«Οι προσπάθειες για την ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας είναι πιο πιθανό να είναι επιτυχείς όταν βασίζονται σε στοιχεία, υποστηρίζονται από δεδομένα, πληροφορίες και αναλύσεις σχετικά με τους ανθρώπους, τις πολιτικές, τα προγράμματα και τον πολιτισμό», λέει Julia Newton-Howes του Investing in Women. «Είναι σημαντικό να συλλέγουμε και να αναλύουμε δεδομένα σε τακτική βάση, για παράδειγμα μέσω ανώνυμων ερευνών προσωπικού ή με ανάλυση στατιστικών στοιχείων ανθρώπινου δυναμικού κατά φύλο».

Αυτό αναγνωρίζεται από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα του 2022, με το 92% των ερωτηθέντων να αναφέρει ότι παρακολουθεί τουλάχιστον ένα στοιχείο για την ποικιλομορφία.

Το κυρίαρχο στοιχείο που μέτρησαν οι επιχειρήσεις για το 2022 είναι η ισότητα της αμοιβής, με το 44% των επιχειρήσεων να το καταγράφουν, πιθανώς επειδή πολλές κυβερνήσεις και φορείς σε όλο τον κόσμο το απαιτούν. Η αντίληψη των εργαζομένων για τις αρχές ενσωμάτωσης είναι το δεύτερο στοιχείο που παρακολουθείται, στο 35%, γεγονός που προκαλεί ενδιαφέρον, καθώς πρόκειται για έναν πιο άυλο τομέα ο οποίος είναι πιο δύσκολο να ποσοτικοποιηθεί από τις εταιρίες.

Τα στοιχεία ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης (D&I) που παρακολουθούνται από τις επιχειρήσεις το 2022



Από τα υπόλοιπα δεδομένα που μετράνε οι επιχειρήσεις, βλέπουμε τις μετρήσεις που καταγράφουν τη γυναικεία εκπροσώπηση εντός των επιχειρήσεων να παραμένουν σταθερές, χωρίς καμία αλλαγή από τα στοιχεία του 2020. Το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παρακολουθείται από το 31% των οργανισμών, και το συνολικό ποσοστό των εργαζομένων γυναικών καταγράφεται από το 30% αυτών.

Ωστόσο, σημειώνουμε ότι οι μετρήσεις που σχετίζονται με την πρόοδο των γυναικών, έχουν αυξηθεί σε σχέση με το 2020. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει μεγαλύτερη υιοθέτηση μέτρων που παρακολουθούν την αποτελεσματικότητα στρατηγικών ισότητας, καθώς σχετίζονται με την επιτυχία των γυναικών εντός των επιχειρήσεων και την πρόσβαση τους σε αυτές. Αξίζει να σημειωθεί ότι, καθώς οι πρωτοβουλίες ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης (D&I) εδραιώνονται ολοένα και περισσότερο, οι μετρήσεις που υιοθετούν οι οργανισμοί για την παρακολούθηση της διαφορετικότητας εξελίσσονται μαζί τους, και βασίζονται περισσότερο σε ενέργειες/ δράσεις που φέρνουν αποτελέσματα.

Το ποσοστό των επιχειρήσεων που παρακολουθούν τις προαγωγές γυναικών αυξήθηκε από 25% το 2020 σε 30% το 2022, ενώ οι εταιρίες που μετράνε το ποσοστό των νέων προσλήψεων σε γυναίκες αυξήθηκε από 26% σε 29%.

«Το πρώτο πράγμα που πρέπει να κάνουν οι επιχειρήσεις είναι να αναλύσουν τα δεδομένα για να καθορίσουν πού βρίσκονται και πού θέλουν να πάνε», λέει η Sheree Atcheson της Valtech. «Είναι εύκολο να θέσει μια επιχείρηση έναν υψηλό στόχο, όπως -ότι θέλουν να γίνουν οι καλύτεροι-, αλλά δεν μπορεί κανείς να λογοδοτήσει για ένα τέτοιο στόχο, γι' αυτό να είστε συγκεκριμένοι για το τι προσπαθείτε να επιτύχετε, πώς και πότε».



Πρόσβαση στο γυναικείο ταλέντο

Καταπολεμώντας την κρίση ταλέντων

Η αύξηση του ανταγωνισμού για τους καλύτερους εργαζόμενους είχε ξεκινήσει πριν ακόμα καταστεί τόσο κρίσιμο εν μέσω Covid-19. Η έρευνα Emerging Risks της Gartner για το 2019 χαρακτήρισε την έλλειψη ταλέντων ως τον πιο πειστικό αναδυόμενο κίνδυνο παγκοσμίως που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί, με το 63% των ερωτηθέντων να δηλώνουν ότι εξαρχής αποτελούσε βασική ανησυχία¹².

Η κρίση δεξιοτήτων δεν υποχώρησε κατά τη διάρκεια της κορύφωσης της πανδημίας, με την Manpower να αναφέρει ότι το 54% των εταιριών παγκοσμίως παρουσίασε ελλείψεις ταλέντων το 2020¹³, ποσοστό που αποτελεί το υψηλότερο για πάνω από μία δεκαετία. Και το 2021, τα στοιχεία της IBR της Grant Thornton έδειξαν ότι σχεδόν το 60% των επιχειρήσεων παγκοσμίως δυσκολετήκαν να εξασφαλίσουν τις κατάλληλες δεξιότητες, καθώς οι δυνητικοί εργαζόμενοι επαναξιολόγησαν τις επιλογές σταδιοδρομίας τους, το καθεστώς απασχόλησης και την στάση τους απέναντι στην ευέλικτη εργασία.

Η «διαρροή» ταλέντων είναι μεγάλη, με τη «μεγάλη παραίτηση» να έχει ως αποτέλεσμα εκατομμύρια εργαζόμενοι να εγκαταλείπουν τις δουλειές τους. Το Τμήμα Εργασίας των ΗΠΑ ανέφερε ότι, κατά μέσο όρο πάνω από 3,95 εκατομμύρια εργαζόμενοι παραιτούνταν κάθε μήνα το 2021, ο μεγαλύτερος

αριθμός που έχει σημειωθεί από τότε που ξεκίνησαν οι καταγραφές, το 2000¹⁴. Την ίδια στιγμή, το Ηνωμένο Βασίλειο, τον Ιανουάριο του 2022, είδε τους εργαζομένους του να παραιτούνται με τον ταχύτερο ρυθμό των τελευταίων 13 ετών.

Αυτή η τάση είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτη μεταξύ των εργαζομένων γυναικών. Η έκθεση της McKinsey για το 2021 «Οι Γυναίκες στον Χώρο Εργασίας» διαπίστωσε ότι 4 στις 10 γυναίκες είχαν σκεφτεί να εγκαταλείψουν την εταιρία τους ή να αλλάξουν εργασία¹⁵.

Και οι άνθρωποι αποχωρούν για κάποιο λόγο. Δίνουν προτεραιότητα στο να εργάζονται για εταιρίες με τις οποίες μοιράζονται έναν κοινό σκοπό. «Το περασμένο έτος η έρευνα της Edelman, διαπίστωσε ότι περίπου το 20% των ανθρώπων σχεδιάζουν να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους κάποια στιγμή μέσα στον επόμενο χρόνο: «Η «μεγάλη παραίτηση» είναι πραγματική», προειδοποιεί ο Adrian Warr, Διευθύνων Σύμβουλος της Edelman Ανατολικής Ασίας και επικεφαλής της εμπειρίας των εργαζομένων στην περιοχή Ασίας/Ειρηνικού.

«Ένας τεράστιος παράγοντας είναι η επαγγελματική «εξουθένωση», ενώ παράλληλα αναζητούν και ένα όραμα, ένα σκοπό για να εργάζονται σε μια εταιρία. Ο σκοπός (purpose) είναι αυτό που ψάχνουν οι άνθρωποι σε έναν οργανισμό, αλλά

12. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2019-01-17-gartner-survey-shows-global-talent-shortage-is-now-the-top-emerging-risk-facing-organizations>

13. https://www.manpowergroup.co.uk/wp-content/uploads/2020/07/2019_TSS_Infographic-United_Kingdom.pdf

14. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/interactive-quits-level-by-year.aspx>

15. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#>

και ο λόγος για να παραιτηθούν, ενώ αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην επιλογή εργασίας τους. Και οι εργαζόμενοι που δίνουν προτεραιότητα στις αξίες και τις πεποιθήσεις τους αναφέρουν την ισότητα ως μια από τις πιο βασικές κινητήριες δυνάμεις. Η «μεγάλη παραίτηση» πρόκειται να επιβάλλει την ενίσχυση του D&I στην ατζέντα των επιχειρήσεων».

Δίνοντας προτεραιότητα στο 50%

Προκειμένου να γεφυρώσουν το χάσμα δεξιοτήτων και να ξεπεράσουν τους ανταγωνιστές τους, απασχολώντας τους καταλληλότερους ανθρώπους, η προσέλκυση και η διατήρηση του γυναικείου ταλέντου πρέπει να αποτελούν τη βασική στρατηγική των επιχειρήσεων. Σε ένα όλο και πιο ανταγωνιστικό περιβάλλον προσλήψεων, κανένας οργανισμός δεν διαθέτει την πολυτέλεια να διατηρεί διαδικασίες πρόσληψης που αποξενώνουν ή παραβλέπουν πιθανές γυναίκες υποψήφιες. Αυτό αντικατοπτρίζεται στην τρέχουσα έρευνα για το Γυναικείο Επιχειρείν, η οποία δείχνει ότι η διατήρηση (41%) και η προσέλκυση (39%) ταλέντων είναι δύο από τους κορυφαίους παράγοντες μέτρων δέσμευσης και ενσωμάτωσης.

«Το γυναικείο ταλέντο είναι εξαιρετικά σημαντικό για την κάλυψη του χάσματος δεξιοτήτων, επειδή το 50% του εργατικού δυναμικού είναι γυναίκες», επισημαίνει η Larissa Keijzer της Grant Thornton International. «Αν κοιτάξετε μόνο τους άνδρες υποψήφιους, αποκλείετε ένα πλήθος ατόμων με διαφορετικές δεξιότητες. Το να υπάρχουν γυναίκες C-Level στα διοικητικά συμβούλια έχει σημαντικό αντίκτυπο, καθώς χρειάζεστε πρότυπα για να προωθήσετε την καριέρα άλλων γυναικών. Διαφορετικά, οι γυναίκες αισθάνονται ότι δεν ανήκουν κάπου».

Η υποτίμηση του μισού εργατικού δυναμικού (δηλαδή των γυναικών) κατά την διαδικασία πρόσληψης επικεφαλής τμημάτων δεν έχει σωστή επιχειρηματική βάση και λογική. Πολύ περισσότερο όταν αυτό το 50% αποδίδει αποδεδειγμένα σημαντικά επιχειρηματικά αποτελέσματα. Σε μια μελέτη του 2019 που δημοσιεύτηκε στο Harvard Business Review, οι γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αξιολογήθηκαν ως εξαιρετικά ικανές σε μια σειρά βασικών ηγετικών δεξιοτήτων¹⁶. Ανάμεσα σε αυτές περιλαμβάνονταν η ανάληψη πρωτοβουλίας, η ανθεκτικότητα, η έμπνευση και η παρακίνηση άλλων, η επίτευξη αλλαγής και αποτελεσμάτων, όλες ζωτικής σημασίας δεξιότητες που χρειάζονται για ευέλικτες και προνοητικές επιχειρήσεις, οι οποίες στοχεύουν να ξεχωρίσουν στη μετά-κορωνοϊού οικονομία.

«Τουλάχιστον το ήμισυ του προβλήματος αφορά στη διατήρηση παρά στην πρόσληψη εργαζομένων», αναφέρει ο Adrian Warr. «Αν επικεντρωθείτε στο κομμάτι της διατήρησης, έχετε μερικά πλεονεκτήματα. Αρχικά, διατηρείτε πολύ περισσότερο την κατάσταση υπό τον έλεγχό σας, καθώς έχετε ένα κοινό που είναι δεσμευμένο. Μπορείτε να δημιουργήσετε μια γενιά γυναικείων προτύπων και αυτό βοηθά στην προσέλκυση της επόμενης γενιάς. Έτσι, αρχίζετε να ασχολείστε με το δεύτερο πρόβλημα αφού διορθώσετε το πρώτο».

Αλλάζοντας τον τρόπο που δουλεύουμε

Οι νέες εργασιακές πρακτικές μπορούν να συμβάλουν στην περαιτέρω αύξηση του ποσοστού γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, δημιουργώντας νέους τρόπους πρόσβασης στα γυναικεία ταλέντα. Η έρευνα της Manpower δείχνει ότι η ευελιξία και ο έλεγχος του ημερήσιου προγράμματός τους, κατατάσσεται ως ο δεύτερος υψηλότερος παράγοντας (μετά τις αποδοχές) για τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως ηλικίας, γεωγραφίας και φύλου. Στην έρευνα της Jobvite για το 2021 «Recruiter Nation», το 44% των υπεύθυνων προσλήψεων ανέφεραν την εργασία από το σπίτι και το ευέλικτο ωράριο εργασίας ως τα πιο αποτελεσματικά προνόμια για την προσέλκυση υποψηφίων¹⁷.

Ωστόσο, είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις να αναγνωρίζουν επίσης

το ενδεχόμενο απώλειας της επαφής με τους εργαζομένους μέσω των υβριδικών εργασιακών πρακτικών. «Μετά τον Covid-19, αναμένεται ότι η εργασία από το σπίτι θα είναι το νέο μοντέλο σε ποσοστό τουλάχιστον 50% του χρόνου εργασίας. Όταν οι άνθρωποι δεν έρχονται πολύ συχνά στο γραφείο, ελλοχεύει ο κίνδυνος να χάσουν την εταιρική τους ταυτότητα, και αυτή η εταιρική ταυτότητα είναι το κλειδί στη διατήρηση των εργαζομένων, ειδικά των γυναικών», λέει η Monique Pisters της Grant Thornton στην Ολλανδία.

«Μετά τον Covid-19, είναι ακόμη πιο σημαντικό να καλλιεργηθεί η συναισθηματική σύνδεση μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη τους για να διασφαλιστεί μία μακροπρόθεσμη παραμονή στην εταιρία», προσθέτει. «Οι εργαζόμενοι και ειδικά οι γυναίκες δεν θα παραμείνουν απαραίτητα για τον υψηλό μισθό, καθώς θέλουν να αισθάνονται ότι ανήκουν κάπου, ότι τις σέβονται και τις αναγνωρίζουν».

Οι αρχές Ενσωμάτωσης και Ίσης Εκπροσώπησης οδηγούν στην απόκτηση των ταλέντων στον εργασιακό χώρο

Για να αποκτήσουν πρόσβαση σε γυναικεία ταλέντα, οι επιχειρήσεις πρέπει να συνεχίσουν να προωθούν τις πρωτοβουλίες τους για τις αρχές της Ενσωμάτωσης και Ίσης Εκπροσώπησης, και όχι μόνο για να εντάξουν διαφορετικά ταλέντα στον οργανισμό. Ένας δεύτερος παράγοντας για την υιοθέτηση δράσεων D&I είναι η ύπαρξη μιας ισχυρής και καλά διατυπωμένης πολιτικής για την ποικιλομορφία, η οποία θα χαρακτηρίζεται από διαφάνεια. Παράλληλα θα συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση εργαζομένων από όλα τα υπόβαθρα, οι οποίοι επιθυμούν να εργαστούν σε εταιρίες με περισσότερες ευκαιρίες για όλους.

«Αυτό που πραγματικά οδηγεί στην αλλαγή είναι η αυξανόμενη επιθυμία των ανθρώπων να εργάζονται για εταιρίες με τις οποίες μοιράζονται τις ίδιες αξίες και αρχές», υπογραμμίζει ο Βασίλης Καζάς, Διευθύνων Σύμβουλος της Grant Thornton στην Ελλάδα. «Οι καινοτόμες πολιτικές Ενσωμάτωσης και Ίσης Εκπροσώπησης των δύο φύλων (D&I) χωρίς αποκλεισμούς καθιστούν τις επιχειρήσεις πολύ πιο ελκυστικές σε πιθανά ταλέντα, τα οποία βλέπουν έναν ασφαλή χώρο όπου μπορούν να διαπρέψουν, ενώ παράλληλα διατηρούν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής τους ζωής και αξιολογούνται αποκλειστικά και μόνο με βάση την απόδοσή».

Στην έρευνα του 2021 «Recruiter Nation», οι μισοί (49%) από τους υπεύθυνους προσλήψεων αναφέρουν ότι τα άτομα που αναζητούν εργασία ρωτούν για πρωτοβουλίες ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης (αύξηση 16% σε σχέση με το 2020). Και το 44% βλέπει τους υποψηφίους να απορρίπτουν τις συνεντεύξεις ή τις προσφορές εργασίας λόγω της έλλειψης ποικιλομορφίας στο εργατικό δυναμικό του εργοδότη.

Επίσης, δεν αρκεί απλώς για τις επιχειρήσεις να επικοινωνούν τα προγράμματα ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης (D&I). Πρέπει να είναι εμφανώς αποτελεσματικά. «Οι ίδιες οι πολιτικές δεν είναι αυτές που κάνουν τη διαφορά, όσον αφορά στην προσέλκυση και στη διατήρηση των ταλέντων», δηλώνει η Valérie Verdoni της RCGT Καναδά. «Η ύπαρξη πολιτικών D&I δεν θα βοηθήσει να κερδίσετε τον διαγωνισμό αναζήτησης ταλέντων, εάν αυτές οι πολιτικές αποτελέσουν σιγά σιγά μέρος της κουλτούρας της εταιρίας σας».

«Πολλοί οργανισμοί εξακολουθούν να πιστεύουν ότι οι υποψήφιοι θα μείνουν μόνο σε όσα επικοινωνούν οι επιχειρήσεις προς τα έξω σχετικά με τις πολιτικές τους. Είναι αναγκαίο όμως, οι ίδιοι οι οργανισμοί να προσφέρουν στους πιθανούς υποψηφίους μεγαλύτερη αξιοπιστία, ειδικά στις σημερινές ανταγωνιστικές συνθήκες που επικρατούν στην αγορά».

16. <https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>

17. <https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2021/09/Jobvite-RecruiterNation-Report-WEB-2.pdf>

Συμπεράσματα

Δύο χρόνια μετά το ξέσπασμα της πανδημίας του κορωνοϊού παγκοσμίως, η πλήρης έκταση των επιπτώσεών της στο επιχειρηματικό τοπίο, ο τρόπος με τον οποίο οι οργανισμοί αναμένουν από τους ανθρώπους τους να εργάζονται και οι ευκαιρίες που προκύπτουν για την αύξηση της ισότητας των φύλων, είναι ακόμη σε εξέλιξη.



Υπάρχουν θετικές ενδείξεις ότι οι πιο ευέλικτες προσεγγίσεις σε εργασιακές πρακτικές μπορούν να ενσωματωθούν σε πολλές εταιρίες, αλλά θα χρειαστεί χρόνος για να παγιωθούν αυτές οι αλλαγές.

Μπορούμε ωστόσο, να πούμε με βεβαιότητα, ότι έχει υπάρξει σταδιακή βελτίωση στον αριθμό των γυναικών που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως. «Μετά τις αναταραχές των δύο τελευταίων ετών, οποιαδήποτε ανοδική κίνηση είναι θετική», επιμένει η Kim Schmidt της Grant Thornton International. «Κάθε χρόνο υπάρχει κάποια πρόοδος, και χρειάζεται τεράστια προσπάθεια και πραγματική αλλαγή στην κουλτούρα των οργανισμών, ώστε να επηρεαστούν σημαντικά τα εν λόγω ποσοστά. Τώρα θα αρχίσουμε να βλέπουμε μια συνεχή δυναμική, χωρίς βήματα προς τα πίσω».

Μέχρι σήμερα, η έρευνά μας δείχνει ότι η πανδημία έχει γενικά θετικό αντίκτυπο στη σταδιοδρομία των γυναικών και στην πρόσβαση τους σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, με πολλούς ερωτηθέντες να βλέπουν ευεργετικές εξελίξεις στο άμεσο εργασιακό περιβάλλον των γυναικών και στην καριέρα τους μακροπρόθεσμα.

«Η εξισορρόπηση των ρόλων που ανάγκασε τα προηγούμενα χρόνια ορισμένες γυναίκες να βρεθούν εκτός εργατικού δυναμικού, ιδίως στο επίπεδο στελεχών μεσαίου επιπέδου, έχει πλέον βοηθήσει ώστε αυτά τα στελέχη να είναι πιο πιθανόν να αναλάβουν ανώτερες θέσεις, αλλά να είναι και πιο φιλόδοξες», επιβεβαιώνει η Larissa Keijzer της Grant Thornton International. «Με μεγαλύτερη ευελιξία στο εργασιακό μοντέλο, είναι πιο εύκολο για τις γυναίκες να ανέβουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις».

Ωστόσο, θα χρειαστούν περαιτέρω ενέργειες, δράσεις και αφοσίωση για να διασφαλιστεί ότι αυτά τα οφέλη θα μεταφραστούν σε περαιτέρω ανάπτυξη του ποσοστού γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως. Με πολλές γυναίκες να αποφασίζουν να μετακινηθούν σε νέες θέσεις εργασίας μετά τον Covid-19, και επιλέγοντας να εργασθούν σε οργανισμούς με τους οποίους μοιράζονται τις ίδιες αξίες, οι εταιρίες πρέπει να χαράξουν την στρατηγική τους για την προσέλκυση γυναικών εργαζομένων.

Οι οργανισμοί αναγνωρίζουν ότι το γυναικείο ταλέντο είναι ένας βασικός πόρος και ζωτικής σημασίας για να έρθουν θετικά επιχειρηματικά αποτελέσματα, όπως και για τη γεφύρωση του χάσματος δεξιοτήτων. Για να διατηρηθεί αυτό το ταλέντο, οι οργανισμοί πρέπει να συνεργάζονται με τους εργαζομένους για να κατανοήσουν πώς μπορούν να αναδιαμορφώσουν τα εργασιακά σχήματα ώστε να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό και να επιτύχουν ισότητα στα ανώτερα επίπεδα.

«Οι επιχειρήσεις στην αγορά παγκοσμίως είναι ευπροσάρμοστες και ευέλικτες, γεγονός το οποίο τους επιτρέπει να αναλάβουν ηγετικό ρόλο όταν πρόκειται να αντιμετωπίσουν την έλλειψη ισορροπίας μεταξύ των φύλων στην ηγεσία των επιχειρήσεων», λέει ο Peter Bodin της Grant Thornton International.

«Η ικανότητα εντοπισμού, προσέλκυσης και διατήρησης των γυναικείων ταλέντων για ανώτερες διοικητικές θέσεις θα συμβάλλουν στην επιτάχυνση της πρόόδου προς τον ύψιστο στόχο της ισότητας των φύλων. Εάν οι επιχειρήσεις επικεντρωθούν στην υποστήριξη των ανθρώπων εξατομικευμένα και στην δημιουργία ευέλικτων περιβαλλόντων χωρίς



αποκλεισμούς, που επιτρέπουν στους ανθρώπους να είναι η καλύτερη εκδοχή του εαυτού τους, θα είμαστε σε θέση επαναπροσδιορίσουμε την ηγεσία των επιχειρήσεων για τις επόμενες γενιές».

Αυτές οι προσπάθειες πρέπει να αποτελούν μέρος μιας συνολικής, διαφανούς στρατηγικής που να διαπερνά τον οργανισμό, ξεκινώντας από τη διοίκηση και φτάνοντας σε όλους τους εργαζομένους. Η μέτρηση και η οικοδόμηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς αποτελούν κεντρικό πυλώνα στη δημιουργία ενός σχεδίου δράσης για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην ηγεσία.

«Ως εταιρία σήμερα, πρέπει να ενσωματώσετε την ισότητα των φύλων σε όλες τις διαδικασίες και όλοι οι επικεφαλής πρέπει να εργαστούν για την ενσωμάτωση και την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων», λέει η Κατερίνα Κουλούρη, Partner, Head of People Experience & Culture της Grant Thornton στην Ελλάδα. «Πρέπει να αποτελεί μέρος μιας συνεχούς εργασίας καθώς μεμονωμένες ενέργειες δεν θα φέρουν αποτέλεσμα. Χρειάζονται σαφείς στόχοι και διαφάνεια σχετικά με το πού πηγαίνετε και γιατί. Και όλοι πρέπει να συνεισφέρουν σε αυτό τον σκοπό».

Καθώς η προσπάθεια αποδοχής της διαφορετικότητας, συμπερίληψης και ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων επιταχύνεται σε όλο τον κόσμο, περιμένουμε να δούμε μία σημαντική αύξηση στον αριθμό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Με όλα τα παγκόσμια και περιφερειακά στοιχεία να αγγίζουν ή να ξεπερνούν το σημείο ορόσημο του 30%, είμαστε αισιόδοξοι ότι αυτή η πρόοδος θα συνεχιστεί. Η πόρτα των ευκαιριών είναι ανοιχτή.

«Είμαι πολύ αισιόδοξη γιατί υπάρχουν πολλοί άνθρωποι που πιστεύουν ότι πρέπει να γίνουν σημαντικές αλλαγές», καταλήγει η Kim Schmidt.

«Ηγέτες, άνδρες και γυναίκες, έχουν αγκαλιάσει με πάθος την ιδέα ότι η ενσωμάτωση και η ίση εκπροσώπηση, η οποία εστιάζει αρχικά στο φύλο, είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία των οργανισμών, είτε αφορά στην προσέλκυση ταλέντων, στην καινοτομία ή στην απόδοση. Αυτοί οι ηγέτες θα οδηγήσουν στην αλλαγή».

Στη Grant Thornton, πιστεύουμε ότι υπάρχουν διαφορετικές οπτικές και οι κουλτούρες χωρίς αποκλεισμούς επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να καινοτομούν και να αναπτυχθούν με βιώσιμο τρόπο.

Καταγράφοντας τη γυναικεία εκπροσώπηση σε ανώτερες διοικητικές θέσεις για πάνω από 18 χρόνια, και τονίζοντας αυτό που πρέπει ακόμα να υλοποιηθεί, στοχεύουμε να ενεργήσουμε ως παράγοντας αλλαγής ώστε να αυξηθεί η ισότητα των φύλων και η ενσωμάτωση στις επιχειρήσεις.

Ανακαλύψτε περισσότερα στο:
grant-thornton.gr/insights/ibr/women-in-business-2022/

Το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα

Πώς διαμορφώνεται το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις κατέγραψε πτώση κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες το 2022, στο 28% έναντι 33% το 2021, παραμένοντας ωστόσο στο δεύτερο υψηλότερο επίπεδο από το 2014. Την ίδια στιγμή, το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν απασχολούν καμία γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση αυξήθηκε στο 22% έναντι 13% το προηγούμενο έτος.

Ωστόσο, ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε θέσεις Chief Executive Officer (CEO) και Managing Director ανέρχεται πλέον στο 16%, έναντι 11% το προηγούμενο έτος, επιστρέφοντας κοντά σε επίπεδα που είχε κινηθεί το 2020 (17%). Επιπλέον, το ποσοστό γυναικών σε θέσεις Chief Finance Officer (CFO) κατέγραψε άνοδο της τάξεως των 4 ποσοστιαίων μονάδων, στο 36% έναντι 32% το 2021. Το ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις Ανθρώπινου Δυναμικού παρέμεινε αμετάβλητο στο 21%, ενώ το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις Chief Operating Officer (COO), υποχώρησε κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες, στο 14%.

Με αφορμή τα στοιχεία της τρέχουσας έρευνας, ο Βασίλης Καζάς, Διευθύνων Σύμβουλος της Grant Thornton στην Ελλάδα αναφέρει χαρακτηριστικά: «Είναι σημαντικό για τις επιχειρήσεις να δημιουργούν ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο οι αξίες της ενσωμάτωσης και της ίσης εκπροσώπησης θα λαμβάνουν σάρκα και οστά, διασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο τη δημιουργία μίας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς. Στην Grant Thornton αναγνωρίζουμε τη σημασία αυτών των αξιών, καθώς το 45% του ανθρώπινου δυναμικού μας αποτελείται πλέον από γυναίκες. Την ίδια στιγμή, το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις Partners, Principals και Directors ανέρχεται στο 34%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Επιτροπή Διοίκησης (Management Committee) της εταιρίας ανέρχεται στο 27%».

Οι ελληνικές επιχειρήσεις αναφέρουν πως οι δράσεις που υλοποίησαν τους τελευταίους 12 μήνες για να διασφαλίσουν τις αρχές Ενσωμάτωσης και Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης για τα δύο φύλα στο εργασιακό τους περιβάλλον είναι: η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η δυνατότητας μεγαλύτερη ευελιξίας για τους εργαζόμενους (33%), η δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν ανοιχτά τις ιδέες τους και τους προβληματισμούς τους (27%), η προώθηση νέων εργασιακών πρακτικών για την καλύτερη δυνατή ενασχόληση των εργαζόμενων (24%), η προσαρμογή των εκπαιδευτικών και λοιπών προγραμμάτων στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον (18%), η προώθηση και διατήρηση μίας «ανοιχτής» πολιτικής μεταξύ των στελεχών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (16%), η ενθάρρυνση των στελεχών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις να ενεργούν ως πρότυπα (15%) και η έμφαση στον μοναδικό τρόπο με τον οποίο

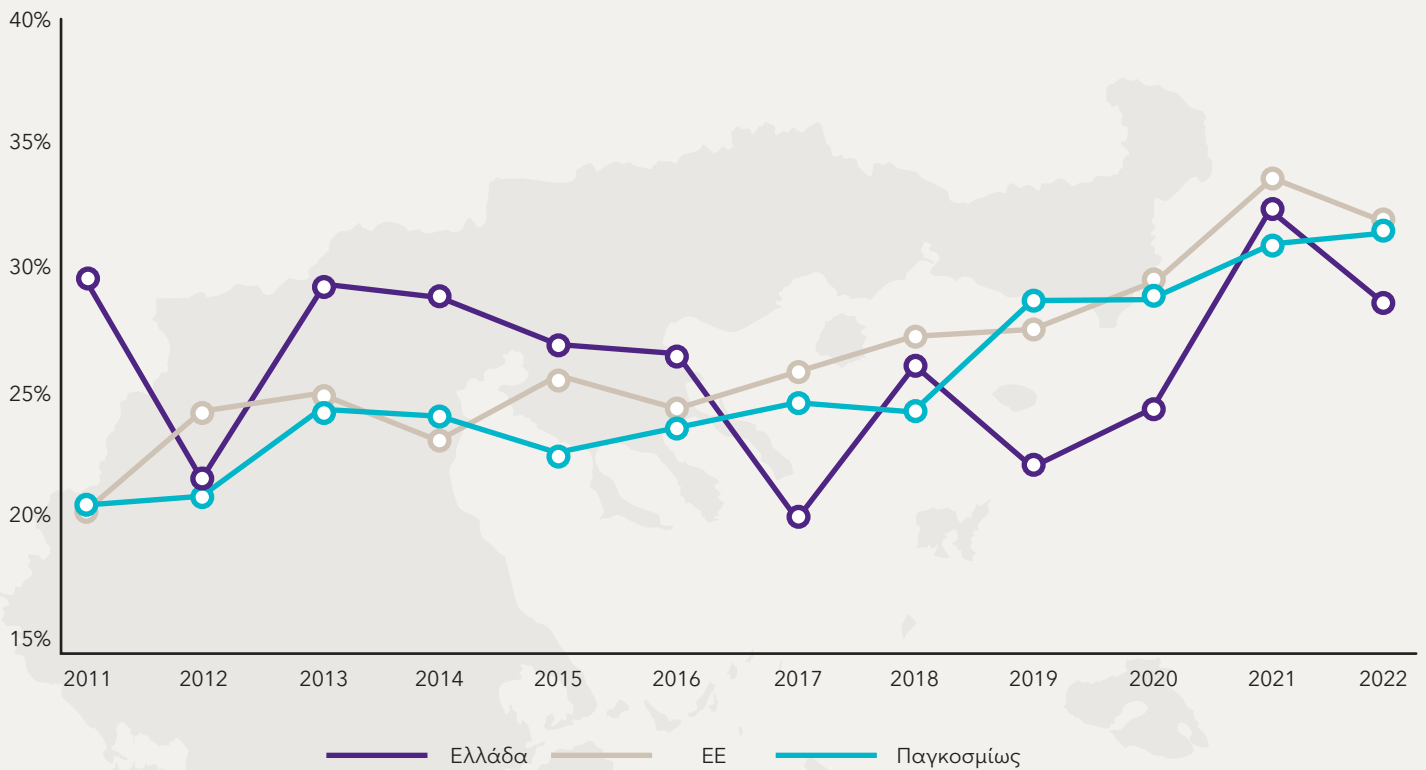
εργάζεται κάθε στέλεχος, μαζί με τις ανάλογες προσαρμογές στον τρόπο προσέγγισης του εκάστοτε στελέχους (14%).

Με αφορμή τα παραπάνω δεδομένα, η Κατερίνα Κουλούρη, Partner, Head of People Experience & Culture της Grant Thornton στην Ελλάδα αναφέρει χαρακτηριστικά ότι: «Η σταθερή ενίσχυση της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε εταιρικό επίπεδο αποτελεί κάθε χρόνο ένα ακόμα ενθαρρυντικό βήμα προς τη δημιουργία και την εδραίωση ενός περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς. Πρόσφατα, η Grant Thornton έγινε μία από τις πρώτες επιχειρήσεις στην Ελλάδα που έλαβαν το Σήμα Ισότητας SHARE, επισφραγίζοντας με τον καλύτερο τρόπο τις συνεχείς προσπάθειές μας να διαμορφώσουμε μία κοινωνία ίσων ευκαιριών για όλους».

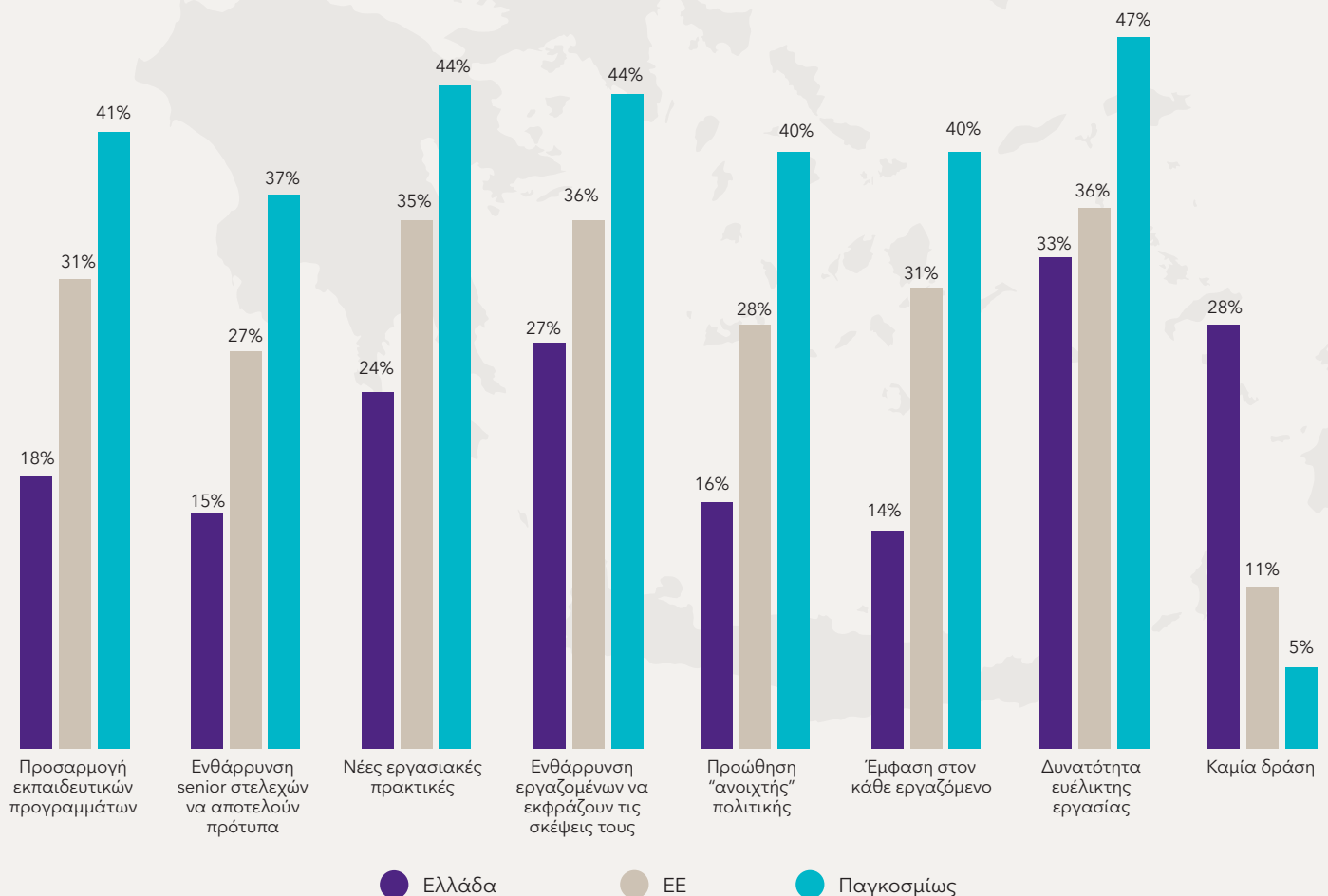
Την ίδια στιγμή, το 40% των ελληνικών επιχειρήσεων συμφωνούν ότι στον οργανισμό τους, οι νέες εργασιακές πρακτικές που προέκυψαν ως αποτέλεσμα του Covid-19 έχουν ωφελήσει τις γυναίκες καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας, ενώ το 36% θεωρεί ότι οι εν λόγω πρακτικές θα ωφελήσουν την πορεία της σταδιοδρομίας των γυναικών μακροπρόθεσμα. Παράλληλα, το 27% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα δηλώνει ότι αξιοποιεί τις νέες εργασιακές πρακτικές προκειμένου να δημιουργήσει ένα περιβάλλον μεγαλύτερης ενσωμάτωσης για τις νέες εργαζόμενες γυναίκες, ενώ το 26% αναφέρει ότι υπάρχει πίεση από τα ενδιαφερόμενα μέρη του οργανισμού τους προκειμένου να επιτευχθεί και να διατηρηθεί η ισότητα των φύλων που προέκυψε ως αποτέλεσμα της πανδημίας. Τέλος, μία στις δύο επιχειρήσεις (51%) συμφωνεί με την άποψη ότι δεν είναι ακόμα σαφές ποιος θα είναι ο αντίκτυπος της πανδημίας στην σταδιοδρομία των γυναικών μακροπρόθεσμα.

Από την πλευρά της, η Αλεξάνδρα Μπαλτούκα, Partner, Head of Marketing & Client Experience της Grant Thornton στην Ελλάδα υπογραμμίζει: «Η ίση εκπροσώπηση των φύλων και ο σεβασμός στη διαφορετικότητα στο εργασιακό περιβάλλον αποτελούν πλέον βασική προτεραιότητα για κάθε επιχείρηση που επιθυμεί να έχει ένα βιώσιμο μέλλον. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό που πλέον κύριες δράσεις των επιχειρήσεων για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών αφορούν στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στην ελεύθερη έκφραση και στην αποδοχή της αυθεντικότητας των εργαζομένων, καθώς θέτουν γερές βάσεις για την οικοδόμηση ενός καλύτερου μέλλοντος, με σεβασμό στην ατομικότητα κάθε ανθρώπου».

Το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (%);



Δράσεις στις οποίες προβαίνουν οι επιχειρήσεις για να διασφαλίσουν τις αρχές Ενσωμάτωσης και Ίσης Εκπροσώπησης για τους εργαζομένους τους (%):



Μεθοδολογία

Η διεθνής επιχειρηματική έκθεση της Grant Thornton (IBR) είναι η κορυφαία έρευνα στον κόσμο για τις επιχειρήσεις μεσαίας αγοράς, με συνεντεύξεις από περίπου 5.000 ανώτερα στελέχη ανά διετία σε εισηγμένες και ιδιωτικές εταιρίες σε όλο τον κόσμο. Ξεκίνησε το 1992 σε εννέα ευρωπαϊκές χώρες, ενώ η έκθεση σήμερα ερευνά 10.000 ηγέτες επιχειρήσεων σε 29 χώρες σε ετήσια βάση, παρέχοντας πληροφορίες για τα οικονομικά και εμπορικά ζητήματα που επηρεάζουν τις προοπτικές ανάπτυξης των εταιριών παγκοσμίως.

Τα ευρήματα της παρούσας έκθεσης προέρχονται από περίπου 5.000 συνεντεύξεις και έρευνες που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ Οκτωβρίου και Δεκεμβρίου 2021 με Διευθύνοντες Σύμβουλους, Διευθυντικά Στελέχη, Προέδρους και άλλα ανώτερα στελέχη που λαμβάνουν αποφάσεις από όλους τους βιομηχανικούς κλάδους σε επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους σε 29 χώρες. Συγκεκριμένα, στην Κίνα, πήραμε συνεντεύξεις από επιχειρήσεις με έσοδα από 5 εκατομμύρια έως 500 εκατομμύρια, στις Ηνωμένες Πολιτείες από επιχειρήσεις με 100 εκατομμύρια έως 4 δισεκατομμύρια δολάρια σε ετήσια έσοδα και στην Ευρώπη από επιχειρήσεις με 50 έως 500 εργαζόμενους.

Έχουμε στρογγυλοποιήσει τα ποσοστά και τα σημεία δεδομένων που διερευνήθηκαν στην παρούσα έκθεση στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό. Για το λόγο αυτό, ορισμένα διαγράμματα μπορεί να μην έχουν άθροισμα 100%.

Σχετικά με την Grant Thornton

Η Grant Thornton είναι ένα παγκοσμίως αναγνωρισμένο δίκτυο επαγγελματικών υπηρεσιών και είναι ένας από τα κορυφαίους στον κόσμο οργανισμούς ανεξάρτητων ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Η Grant Thornton είναι κορυφαίος επιχειρηματικός σύμβουλος που στέκεται δίπλα στις δυναμικές επιχειρήσεις δημιουργώντας ισχυρές σχέσεις εμπιστοσύνης.

Η εταιρία μας είναι ένας από τους μεγαλύτερους, σε παγκόσμιο επίπεδο, οργανισμούς αναγνωρισμένους από τις κεφαλαιαγορές, τις ρυθμιστικές αρχές και τους διεθνείς φορείς καθορισμού προτύπων. Η παγκόσμια κλίμακα της Grant Thornton σε περισσότερες από 140 χώρες με 62.000 στελέχη σημαίνει ότι μπορούμε να καλύψουμε τις μεταβαλλόμενες ανάγκες σας και να σας παρέχουμε τη διορατικότητα και την ευελιξία που θα σας βοηθήσουν να παραμείνετε ένα βήμα μπροστά.

Πελάτες του ιδιωτικού τομέα, εισηγμένοι στο χρηματιστήριο και πελάτες του δημόσιου τομέα επιλέγουν

την Grant Thornton λόγω των τεχνικών μας δεξιοτήτων και ικανοτήτων, αλλά και για τον διαφορετικό τρόπο εργασίας μας. Οι συνεργάτες και οι ομάδες των εταιριών-μελών μας επενδύουν χρόνο για κατανοήσουν πραγματικά την επιχείρησή σας, να σας παρέχουν πραγματική εικόνα και μια φρέσκια σκοπιά για να σας κρατήσει σε εγρήγορση. Είτε μια επιχείρηση έχει εγχώριες ή διεθνείς φιλοδοξίες, η Grant Thornton μπορεί να σας βοηθήσει για να ξεκλειδώσετε τις δυνατότητές σας για ανάπτυξη.

Σχετικά με την Grant Thornton στην Ελλάδα

Για περισσότερα από 25 χρόνια, η Grant Thornton στην Ελλάδα αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους παρόχους ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Με παρουσία σε 4 πόλεις και με περισσότερα από 850 εξειδικευμένα στελέχη, διαθέτουμε γνώση και εμπειρία, διασφαλίζοντας ότι η συνεργασία μας με τους πελάτες αποτελεί μια πραγματικά διαφορετική εμπειρία. Τα κεντρικά γραφεία της εταιρίας 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.

Επισκεφθείτε την grant-thornton.gr σήμερα και ανακαλύψτε πώς μπορούμε να σας βοηθήσουμε.

