



Γυναίκείο Επιχειρείν 2021:

Παράθυρο ευκαιρίας





Εισαγωγή

Η έρευνα της Grant Thornton για το Γυναικείο Επιχειρείν 2021 δίνει έμφαση στο παράθυρο ευκαιρίας που δημιουργείται σχετικά με την υιοθέτηση των αρχών Ενσωμάτωσης και Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης για τα δύο φύλα.

Για περισσότερα από 17 χρόνια, η Grant Thornton ερευνά σε παγκόσμιο επίπεδο την πρόοδο των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Τους τελευταίους 12 μήνες, έλαβαν χώρα πρωτοφανή γεγονότα, τα οποία είχαν απρόβλεπτο και απaráμιλλο αντίκτυπο σε αυτήν την πρόοδο. Η πανδημία του κορονοϊού οδήγησε σε θεμελιώδεις αλλαγές στις παγκόσμιες εργασιακές πρακτικές, καθώς εκατομμύρια εργαζομένων έχουν αναγκαστεί να στραφούν σε ένα μοντέλο εργασίας εξ αποστάσεως. Παράλληλα, η πανδημία έχει αποκαλύψει αδυναμίες στις αλυσίδες εφοδιασμού, ανάγκασε τις επιχειρήσεις να αξιολογήσουν τους παράγοντες που είναι απαραίτητοι για την επιβίωσή τους και ανέδειξε τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις ως ζωτικής σημασίας για πολλούς κλάδους, και απαραίτητες για τη διατήρηση της λειτουργίας της οικονομίας.

Την ίδια στιγμή, δημοφιλή κινήματα όπως το "Black Lives Matter", το "FareShare" και το "Extinction Rebellion" έριξαν φως στις ανισότητες και στους αποκλεισμούς στην κοινωνία και στο χώρο εργασίας, καθώς και στην ανάγκη αλλαγών στις επιχειρηματικές πρακτικές προκειμένου να δημιουργηθεί μια βιώσιμη ανάπτυξη. Τα ζητήματα περιβάλλοντος, κοινωνίας και διακυβέρνησης (ESG)

βρίσκονται στο προσκήνιο, ενώ οι πολιτικές αναταραχές έφεραν προσδοκίες για μεγαλύτερα ποσοστά ενσωμάτωσης και ίση εκπροσώπηση στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Οι επιχειρήσεις και όσοι τις εκπροσωπούν, θεωρούνται δημόσια υπόλογοι και οι κίνδυνοι για εκείνους που δεν έχουν πραγματικά δεσμευτεί έναντι των αρχών ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης είναι υψηλοί.

Διευρύνοντας το παράθυρο ίσων ευκαιριών

Αυτές οι συνταρακτικές αλλαγές είχαν, αναπόφευκτα, επιπτώσεις για το γυναικείο επιχειρείν, τις προοπτικές και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Το επιχειρηματικό τοπίο φαίνεται να υφίσταται μόνιμες αλλαγές, κυρίως λόγω των πιο ευέλικτων, υβριδικών εργασιακών πρακτικών που υιοθετούνται από πολλούς οργανισμούς.

«Οι επιχειρήσεις πρέπει να εξετάσουν συνειδητά τις θετικές αλλαγές που έχουν έρθει, όσον αφορά στην ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, στην ενσωμάτωση και στις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, και να τις οριστικοποιήσουν», αναφέρει η Kim Schmidt, global leader - leadership, people and culture στην Grant Thornton International.

“Ο COVID-19 δε δημιούργησε αυτή την αλλαγή - όμως, επιτάχυνε τις υπάρχουσες τάσεις απέναντι στην ευέλικτη εργασία, στη σημασία της ενσωμάτωσης για την καινοτομία και στην επιχειρηματική επιτυχία, καθώς και την ανάγκη για μία ηγεσία με διαφάνεια και ενσυναίσθηση”

Kim Schmidt, global leader - leadership, people and culture, στην Grant Thornton International

Περιεχόμενα

Τα ευρήματα σε παγκόσμιο επίπεδο	4
Τα ευρήματα ανά γεωγραφική περιοχή	6
Γυναίκες & ανώτερες διοικητικές θέσεις	9
Βασικοί άξονες δράσεων	13
COVID-19 και D&I: αξιολογώντας τον αντίκτυπο	15
Η άνοδος της ευέλικτης εργασίας το 2021	17
Μια κουλτούρα ένταξης η οποία ενθαρρύνει την καινοτομία	21
Η ηγεσία για το 2021 και στο μέλλον	23
Συμπεράσματα	26
Το Γυναικείο Επιχειρείν	27
Μεθοδολογία	29

«Οι επιχειρήσεις πρέπει να διασφαλίσουν ότι, καθώς διαμορφώνουν το μελλοντικό εργασιακό περιβάλλον, λαμβάνουν υπόψη όσα έμαθαν από την πανδημία. Όσο περισσότερη ευελιξία παρέχουν στο πώς και πότε οι άνθρωποι τους εργάζονται, τόσο περισσότερο θα δεσμεύονται οι εργαζόμενοι απέναντί τους και τόσο πιο ελκυστικοί θα είναι ως εργοδότες.»

Οι έρευνες που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο 2020 αναφέρουν ξεκάθαρα πως η απασχόληση και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών έχουν επηρεαστεί σημαντικά από την πανδημία. Όμως, δεν είναι ξεκάθαρο εάν το κίνημα της ισότητας των φύλων έχει οπισθοδρομίσει, ή εάν θα μπορούσε η πανδημία να αποτελέσει την αφετηρία για την ανάληψη ανώτερων διοικητικών θέσεων από περισσότερες γυναίκες.

«Δε θα γνωρίζουμε πραγματικά ποιες αλλαγές έχει επιφέρει ο COVID για μερικά χρόνια. Θα μπορούσε την ίδια στιγμή να φέρει τόσο θετικές αλλαγές, όσο και εμπόδια», επισημαίνει ο Βασίλης Καζάς, Managing Partner στην Grant Thornton στην Ελλάδα. «Η εργασία σε ψηφιακό περιβάλλον μπορεί να βοηθήσει μερικές γυναίκες να αναλάβουν συγκεκριμένους ρόλους και να καταστήσουν αυτούς τους ρόλους περισσότερο διαχειρίσιμους για τις ίδιες. Από την άλλη πλευρά, στην περίοδο της πανδημίας, όπου οι ζωές ορισμένων γυναικών επικεντρώνονται πλήρως στην καθημερινή φροντίδα της οικογένειας, οι συνθήκες αυτές θα μπορούσαν να τις κρατήσουν πίσω».

Το ψηφιακό εργασιακό τοπίο έχει καταργήσει ορισμένα από τα παραδοσιακά εμπόδια στη σταδιοδρομία των γυναικών. Η ευέλικτη εργασία -συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας ρύθμισης των ωρών εργασίας, της έλλειψης πίεσης για μετακίνηση και της τεχνολογίας που επιτρέπει τη σύνδεση και πλήρη συμμετοχή από μια απομακρυσμένη τοποθεσία - υπάρχει εδώ και καιρό στον κατάλογο των ενεργειών που απαιτούνται για την προώθηση της εξέλιξης της σταδιοδρομίας των γυναικών. Καθώς οι αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές ποικίλλουν παγκοσμίως, και ανά τομέα, η μαζική στροφή προς την εργασία στο σπίτι που έφερε η πανδημία, έδειξε ότι τέτοιου είδους πρακτικές εργασίας είναι αποτελεσματικές και σε ορισμένες περιπτώσεις, προτιμώμενες.

Η ηγεσία στη νέα κανονικότητα

Οι μορφές ηγεσίας έχουν επίσης βρεθεί υπό εξονυχιστικό έλεγχο λόγω των απαιτήσεων της πανδημίας. Η συνεργασία και επικοινωνία με το προσωπικό, η μεγαλύτερη κατανόηση των προσωπικών αναγκών και περιστάσεων των ανθρώπων και η υποστήριξη σε θέματα ψυχικής και συναισθηματικής υγείας είναι πλέον ζωτικής σημασίας. Η ενσυναίσθηση αποτελεί βασικό γνώρισμα ηγεσίας την περίοδο που διανύουμε και καθώς έχει αναγνωριστεί πλέον η αξία των «πιο ήπιων» στυλ διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, η ανάγκη για πολυμορφία στις ανώτερες διοικητικές θέσεις έχει γίνει μεγαλύτερη και έχει εκτιμηθεί ιδιαιτέρως.

«Η πανδημία έριξε φως σε εκείνες τις δεξιότητες που παραδοσιακά θεωρούνται ως πιο ‘γυναικείες’ παρά ‘αντρικές’, λέει η Francesca Lagerberg. «Η ανάγκη να έχουμε περισσότερη ενσυναίσθηση στο τρέχον περιβάλλον έχει αποδειχθεί τεράστια. Η ενσυναίσθηση είναι απαραίτητη για την προσέγγιση και κατανόηση των ατόμων που εργάζονται εντός του οργανισμού - ειδικότερα εάν υπάρχουν άνθρωποι σε καθεστώς αδείας ή άνθρωποι που αντιμετωπίζουν δυσκολίες - ποσό μάλλον και εργαζόμενοι με ζητήματα ψυχικής υγείας που προκλήθηκαν λόγω COVID.»

Η ευκαιρία επιτάχυνσης της αλλαγής

Η πρόοδος προς την κατεύθυνση της μεγαλύτερης ενσωμάτωσης και των ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων και ιδίως της ισότητας των φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, έχει κινηθεί την τελευταία δεκαετία πιο αργά από ό, τι θα έπρεπε. Ωστόσο, ως αποτέλεσμα των αναταραχών του περασμένου έτους, είναι πλέον εφικτή και πιο σημαντική από ποτέ. Η έρευνά μας για το 2021 δείχνει αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως. Όντας πλέον στο 31%, από 29% το 2020, το εν λόγω ποσοστό ξεπέρασε το ορόσημο του 30%¹ που απαιτείται για την επίτευξη πραγματικής αλλαγής. Εννέα στις δέκα επιχειρήσεις παγκοσμίως έχουν πλέον τουλάχιστον μία γυναίκα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Υπάρχουν περισσότερες γυναίκες σε θέσεις Γενικού Διευθυντή ή Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) από ποτέ, με το 26% από το σύνολο αυτών των ρόλων να κατέχονται από γυναίκες. Ο τρόπος με τον οποίο τα στελέχη στις ανώτερες διοικητικές θέσεις ανταποκρίνονται στο νέο επιχειρηματικό τοπίο θα καθορίσει το εάν θα υπάρξει τώρα μια σημαντική άνοδος σε αυτούς τους αριθμούς.

1. [The Tipping Point - Γυναίκες σε Διοικητικά Συμβούλια και Οικονομική Απόδοση](#), MSCI, 2016
2. [Diversity Matters](#), Νέα Υόρκη: Catalyst, 2014

«Θα υπάρχει η προσδοκία ότι τα στελέχη στις ανώτερες διοικητικές θέσεις θα αλλάξουν τον τρόπο που διοικούν εάν θέλουν να προσελκύσουν ταλέντα και να διατηρήσουν τους ανθρώπους αφοσιωμένους στην μετά COVID εποχή. Αυτό δημιουργεί έναν δρόμο για τις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις», λέει η Kim Schmidt. «Ο COVID-19 δε δημιούργησε αυτή την αλλαγή - όμως, επιτάχυνε τις υπάρχουσες τάσεις απέναντι στην ευέλικτη εργασία, τη σημασία της ενσωμάτωσης για την καινοτομία και την επιχειρηματική επιτυχία, καθώς και την ανάγκη για μία ηγεσία που τη διέπει η διαφάνεια και η ενσυναίσθηση.»

Στην Grant Thornton πιστεύουμε, πως τώρα υπάρχει ένα παράθυρο ευκαιρίας όπου οι ηγέτες των επιχειρήσεων μπορούν είτε να δώσουν ώθηση προς ένα μέλλον χωρίς αποκλεισμούς - είτε να επιλέξουν να επιστρέψουν

σε προηγούμενα μοντέλα. Κάποια από τα οφέλη της ενσωμάτωσης στις ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι η βελτιωμένη οικονομική απόδοση, η αξιοποίηση των ταλέντων, ο αντικατοπτρισμός των προοπτικών της αγοράς και των πελατών καθώς και η ανάπτυξη της καινοτομίας². Όλα αυτά θα βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να πλοηγηθούν επιτυχώς σε μια εποχή γεμάτη αβεβαιότητα.

Η τρέχουσα έκθεση περιγράφει τη θέση των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις σε όλο τον κόσμο, καθώς παρακολουθούμε την εμφάνιση ενός πιο πολυμορφικού και χωρίς αποκλεισμούς ηγετικού μοντέλου. Επισημαίνει τις ενέργειες που πρέπει να αναλάβουν τα στελέχη σε ανώτερες διοικητικές θέσεις για να δημιουργήσουν μια σταθερή αλλαγή στο ποσοστό των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες.



“Το ζητούμενο ως κοινωνία είναι να μπορεί να αξιοποιήσει το σύνολο του δυναμικού της και να αναδείξει τις ικανότητες όλων ανεξάρτητα από το εάν κάποιος είναι γυναίκα ή άντρας.

Στο πλαίσιο των αλλαγών που υιοθετήθηκαν για την εταιρική διακυβέρνηση των εισηγμένων εταιριών στο Χρηματιστήριο Αθηνών, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς εισηγήθηκε επίσης την υιοθέτηση ποσόστωσης στη σύνθεση των Διοικητικών Συμβουλίων ώστε να διασφαλισθεί η

συμμετοχή ικανών γυναικών με υψηλή κατάρτιση, οι οποίες μπορούν να συνεισφέρουν με την εμπειρία τους στην στρατηγική ανάπτυξη των εταιριών.

Στόχος είναι οι εταιρίες να διασφαλίζουν ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

Η ποσόστωση είναι μία αυτονόητη ανάγκη καθώς δεν μπορούμε να προοδεύσουμε αν δεν αναγνωρίζουμε και αξιοποιούμε αποτελεσματικά και το άλλο 50% του δυναμικού της κοινωνίας.

Αποτελεί δε ένα μόνον βήμα στο ζήτημα των ίσων ευκαιριών καθώς η κοινωνία πρέπει να ευαισθητοποιηθεί σε μία σειρά ακόμη από θέματα που άπτονται της ισότιμης μεταχείρισης και ιδίως στα ζητήματα της παιδείας και της επιμόρφωσης.”

Βασιλική Λαζαράκου, Δ.Ν.

Πρόεδρος Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, Μέλος του Management Board της ESMA



Τα ευρήματα σε παγκόσμιο επίπεδο

Σηματοδοτώντας μία ουσιαστική αλλαγή

Όταν η Grant Thornton άρχισε να καταγράφει τον αριθμό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις το 2004, το ποσοστό των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατείχαν οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο ήταν 19%. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων 17 ετών, η μακροπρόθεσμη παγκόσμια τάση δείχνει μια θετική πορεία, που δεν έπεσε ποτέ κάτω από αυτό το επίπεδο που καταγράφηκε την πρώτη φορά.

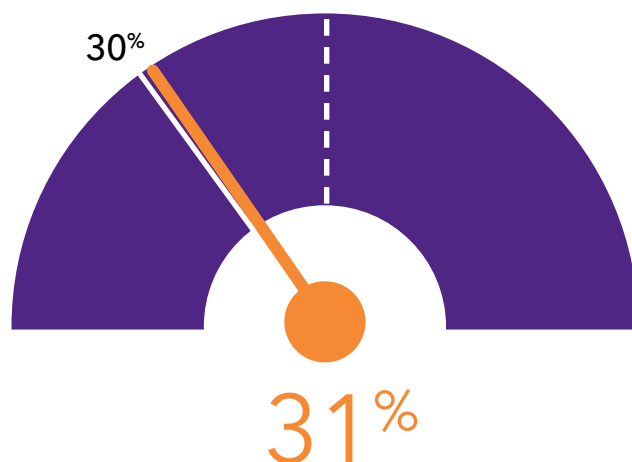
Από το 2017, όταν ένα τέταρτο των ανώτερων διοικητικών θέσεων αποτελούταν από γυναίκες, η πρόοδος συνεχίστηκε, αν και ήταν αργή και ασταθής. Πέρυσι, καταγράψαμε σημεία εξισορρόπησης, με το συνολικό ποσοστό να παραμένει στατικό στο 29% για το 2019. Ωστόσο, το 2021, υπάρχει λόγος αισιοδοξίας, καθώς το ποσοστό έχει φτάσει το 31%, καταδεικνύοντας ότι, σε σύντομο χρονικό διάστημα, το ένα τρίτο όλων των ανώτερων διοικητικών θέσεων είναι πιθανό να κατέχονται από γυναίκες.

Ξεπερνώντας το σημείο ορόσημο του 30%

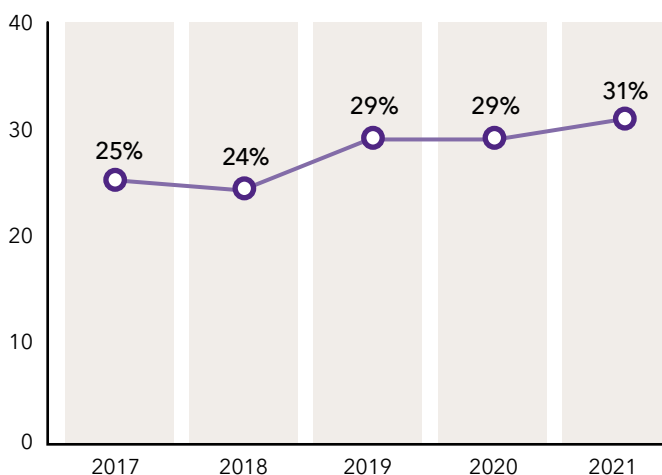
Ένας ακόμα λόγος αισιοδοξίας είναι πως το ποσοστό ξεπέρασε το 30% το οποίο αποτελεί σημείο ορόσημο σε παγκόσμιο επίπεδο. Η επίτευξη αυτού του ορόσημου προβλέπεται να λειτουργήσει ως καταλύτης για την ευρύτερη ενσωμάτωση ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις και να συνεισφέρει σε μια διαρκή αλλαγή. Όταν τα στοιχεία αναλύονται σε γεωγραφικό επίπεδο, βλέπουμε μια εκθετική αύξηση στην πλειοψηφία των χωρών με ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις το οποίο ξεπερνάει το 30%. Αυτό απεικονίζει ένα κρίσιμο σημάδι προόδου σε παγκόσμιο επίπεδο.

Εκτός από την αύξηση των ευκαιριών για τις γυναίκες που ακολουθούν, η επίτευξη του 30% των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις έχει αποδειχθεί ότι έχει σημαντική διαφορά στην κερδοφορία και το μερίδιο αγοράς ενός οργανισμού, σύμφωνα με τη συγγραφέα Linda Tarr-Whelan στο "Women Lead the Way", διακεκριμένη συνεργάτη του "Women's Leadership Initiative" του US think tank Demos.

Ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως το 2021



Ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις τα τελευταία πέντε χρόνια



Ένας ακόμα λόγος αισιοδοξίας είναι πως το ποσοστό ξεπέρασε το 30% το οποίο αποτελεί σημείο ορόσημο σε παγκόσμιο επίπεδο. Η επίτευξη αυτού του ορόσημου προβλέπεται να λειτουργήσει ως καταλύτης για την ευρύτερη ενσωμάτωση ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις και να συνεισφέρει σε μια διαρκή αλλαγή.



των επιχειρήσεων έχουν τουλάχιστον μία γυναίκα σε άνωτερη διοικητική θέση το 2021

Δημιουργώντας ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς

Το 2021, έχουμε φτάσει σε ένα σημαντικό ορόσημο, με εννέα στις δέκα επιχειρήσεις παγκοσμίως να έχουν τουλάχιστον μία γυναίκα στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Συγκριτικά, το 2017 ο αριθμός αυτός βρίσκονταν στα δύο τρίτα, με μόνο το 66% των επιχειρήσεων να έχουν τουλάχιστον μία γυναίκα στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Το ότι έχει σημειωθεί βελτίωση τριών ποσοστιαίων μονάδων από το 2020 αποτελεί σίγουρα συνέχεια της θετικής τάσης που παρατηρήθηκε τα τελευταία πέντε χρόνια, και θα μπορούσε να έχει διάφορες αιτίες. Η προσήλωση των επιχειρήσεων στις πολιτικές ενσωμάτωσης και ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων αποδίδει. Είναι όμως πιθανό η πανδημία του κορονοϊού να έχει τονίσει τη σημασία της ηγεσίας με έμφαση στην ενσωμάτωση σε περιόδους κρίσης.

Για τον επιχειρηματικό κόσμο, η ανάγκη για καινοτομία και αλλαγή αντιλήψεων δεν ήταν ποτέ μεγαλύτερη από ότι τους τελευταίους 12 μήνες. Μακροπρόθεσμα, ο COVID-19 μπορεί να βοηθήσει στην αποκατάσταση του «σπασμένου σκαλοπατιού»³ που έχει αποτελέσει εμπόδιο για την άνοδο των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αυτό θα μπορούσε εν μέρει να οφείλεται στον άτυπο κύκλο προσλήψεων που είναι εμφανής κατά την πανδημία⁴. Ορισμένοι κλάδοι υπέφεραν και άλλοι άνθισαν, άλλοι δεν επηρεάστηκαν ή ήταν σε θέση να ανακάμψουν γρήγορα. Υπήρξε ένα υψηλό ποσοστό απώλειας θέσεων εργασίας, αλλά και ένα υψηλό ποσοστό δημιουργίας θέσεων εργασίας, ιδιαίτερα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, όπου η ικανότητα αντιμετώπισης της κρίσης στην οικονομία και τη δημόσια υγεία έγινε το νούμερο ένα κριτήριο πρόσληψης.



“Η σημερινή ημέρα εορτασμού της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας, αποτελεί μια ευκαιρία να αναδείξουμε τον καθοριστικό και ανεκτίμητο ρόλο που παίζουν οι γυναίκες στην οικογένεια, την εργασία, την επιχειρηματικότητα, την κοινωνία. Παράλληλα, αποτελεί επιταγή της νέας εποχής, στοιχείο προόδου των

δημοκρατικών κοινωνιών και καταλυτικό στοιχείο κοινωνικής συνοχής, να διαμορφώσουμε μια κοινωνία και οικονομία ίσων ευκαιριών, ισότητας, χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς.

Μια κοινωνία όπου όλοι ανεξαρτήτως εθνικότητας, φύλου, χρώματος, οικονομικής κατάστασης και προσωπικών επιλογών, με κατανόηση στην διαφορετικότητα, έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και προοπτικές στην μόρφωση, την υγεία την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα, την υλοποίηση στόχων και φιλοδοξιών, ίσοι απέναντι στο νόμο και τις ευκαιρίες. Είναι εποχή για δημοκρατική αφύπνιση απέναντι στα ζητήματα της αυξανόμενης βίας, των διακρίσεων και των ανισοτήτων.

Να θυμηθούμε απόσπασμα του λόγου του Martin Luther King στο Μνημείο του A.Lincoln: «Έχω ένα όνειρο ότι τα τέσσερα παιδιά μου μια μέρα θα ζήσουν σε ένα έθνος, όπου δε θα κριθούν από το χρώμα του δέρματος τους, αλλά από το περιεχόμενο του χαρακτήρα τους.» Στόχος μας, η ανοικτή κοινωνία, ίσων ευκαιριών, ισονομίας, χωρίς αποκλεισμούς και ανισότητες.”

Νίκος Καρμούζης Πρόεδρος, Grant Thornton Greece



“Ο εορτασμός της Ημέρας της Γυναίκας οφείλει να αποτελεί για όλους μας αφορμή ώστε να αναδεικνύουμε περαιτέρω τα καθημερινά επιτεύγματα των γυναικών στο επιχειρηματικό περιβάλλον και την κοινωνία συνολικά.

Τα τελευταία στοιχεία της έρευνας “Women in Business” ήρθαν να επισφραγίσουν τις συνεχείς προσπάθειες που γίνονται για τη διαμόρφωση μίας κοινωνίας ίσων ευκαιριών, χωρίς αποκλεισμούς. Το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως διαμορφώθηκε στο 31%, ξεπερνώντας το ποσοστό-ορόσημο του 30%, το οποίο λογίζεται ως η ελάχιστη εκπροσώπηση που απαιτείται για να σημειωθεί αλλαγή στη διαδικασία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων.

Παράλληλα, το γεγονός ότι το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στην Ελλάδα ανέρχεται πλέον στο 33%, ξεπερνώντας τον παγκόσμιο μέσο όρο κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες, καταδεικνύει ότι η υιοθέτηση των αρχών Ενσωμάτωσης κατά Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης των δύο φύλων στη χώρα μας δεν αποτελεί πλέον απλώς έναν ευσεβή πόθο, αλλά μία δράση που λαμβάνει σάρκα και οστά.

Στηρίζοντας την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας ενισχύουμε τον πολλαπλό ρόλο της γυναίκας στην οικονομία και την κοινωνία, ανοίγοντας ταυτόχρονα ακόμα περισσότερο το «Παράθυρο Ευκαιρίας» για μία κοινωνία χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς.

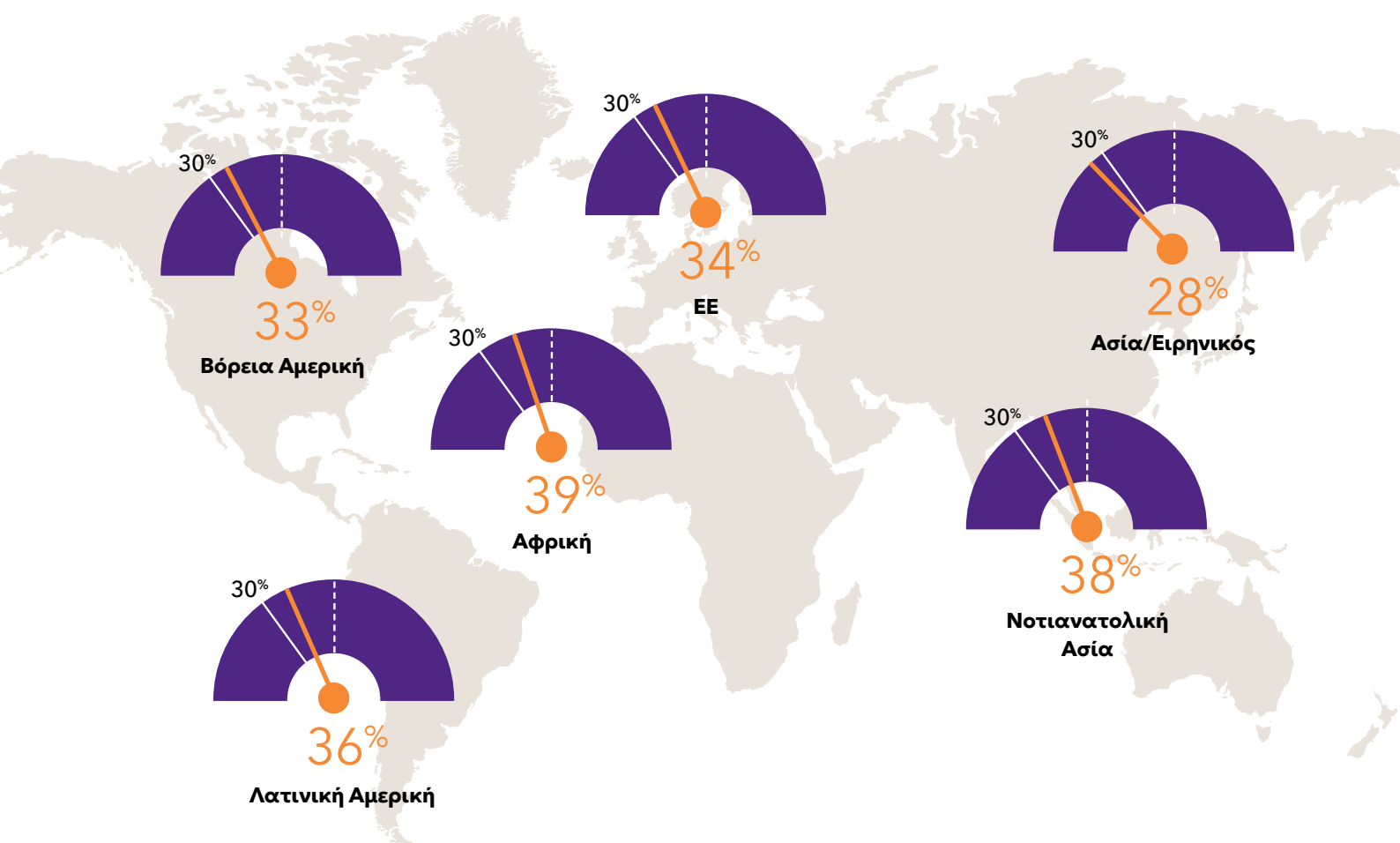
Μέσα από τη συλλογική προσπάθεια, μπορούμε να συμβάλλουμε τα μέγιστα ώστε κάθε γυναίκα να υλοποιήσει τις φιλοδοξίες της και να λάβει ίσες ευκαιρίες στο επιχειρηματικό και κοινωνικό περιβάλλον.”

Βασίλης Καζάς Managing Partner, Grant Thornton Greece

3. [Women in the Workplace 2020](#), McKinsey & Company, 2020
4. [Why Hiring During Covid is Different Than in Previous Downturns](#), Atta Tarki, Tino Sanandaji and Burt Francis, Harvard Business Review, 2020

Τα ευρήματα ανά γεωγραφική περιοχή

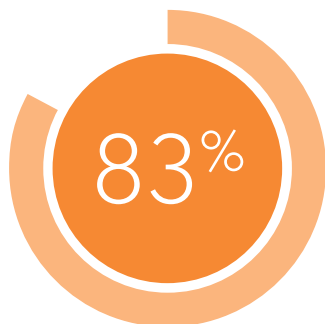
Το ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή το 2021, και σε σχέση με το 30% ως σημείο ορόσημο



Η ισότητα των φύλων αυξάνεται σε ολόκληρο τον κόσμο

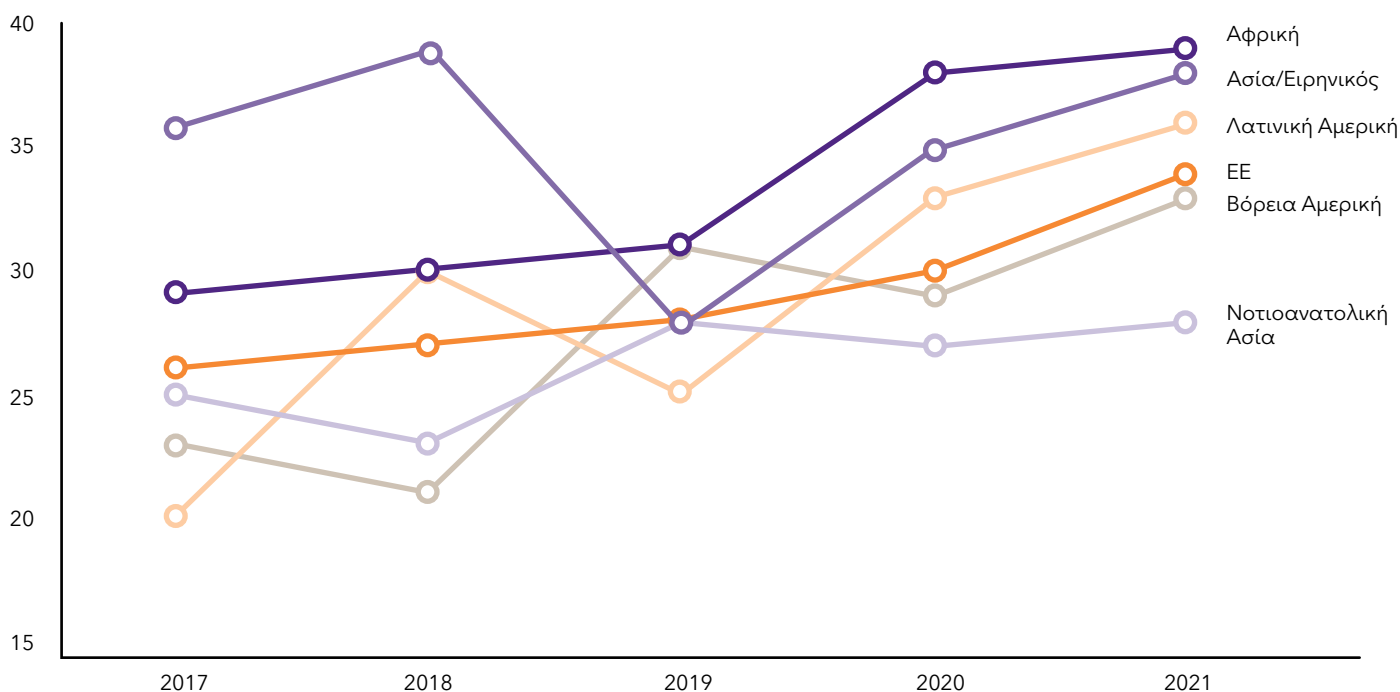
Αναλύοντας τα παγκόσμια αποτελέσματα σε αυτό το κύμα της έρευνάς μας για το Γυναικείο Επιχειρείν, σχεδόν όλες οι περιοχές που μετρήθηκαν, κατέγραψαν τις υψηλότερες ή ίσες αναλογίες γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αυτό είναι αξιοσημείωτο κατά τη διάρκεια ενός έτους όπου κάθε περιοχή υπέστη τις οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό. Είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι το 83% των χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα κατέγραψαν ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις πάνω από το 30%. Στην έκθεσή μας για το 2020, το ποσοστό αυτό ήταν σημαντικά χαμηλότερο, μόλις πάνω από το μισό (55%).

Στο πλαίσιο της συνολικής θετικής τάσης, υπάρχουν ιστορίες επιτυχίας για ορισμένες περιοχές. Η Αφρική, που αποτελεί σταθερά μια από τις περιοχές με τις καλύτερες επιδόσεις ως προς τις γυναίκες στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, συνέχισε την ανοδική της πορεία. Αν και η φετινή αύξηση δεν είναι τόσο εντυπωσιακή όσο η ετήσια αύξηση 7% που παρατηρήθηκε το 2020, πάνω από πέντε έτη αναφοράς των στοιχείων της περιοχής έχουν βελτιωθεί σημαντικά - από 29% το 2017 σε 39% το 2021. Εν τω μεταξύ, η Ευρωπαϊκή Ένωση, έχει επίσης σημειώσει μια αναμενόμενη αύξηση από 30% σε 34%, με πάνω από το ένα τρίτο όλων των ανώτερων διοικητικών θέσεων να κατέχονται τώρα από γυναίκες. Αυτό σηματοδοτεί μία αύξηση της τάξεως των οκτώ μονάδων από το 2017.



των χωρών κατέγραψε ποσοστό
γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις
πάνω από το 30%

Εξέλιξη του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή (πενταετής περίοδος)



“Ο συγγραφέας και φιλόσοφος Yuval Noah Harari, έχει πει ότι ο φεμινισμός είναι όχι μόνο η μεγαλύτερη επανάσταση των καιρών μας, αλλά και η μόνη αναίμακτη. Οι αλλαγές που έχει ήδη επιφέρει είναι τεράστιες, διπλασιάζοντας δυνητικά τον παραγωγικό ιστό της παγκόσμιας οικονομίας. Ωχριούν όμως σε σύγκριση με αυτές που έπονται, καθώς δημιουργούνται ολοένα και περισσότερες ευκαιρίες για τις γυναίκες.

Καθώς η κοινωνία μας πρέπει να στραφεί σε νέους τρόπους λειτουργίας με βασικό γνώμονα την αειφορία, τα πιο «θηλυκά» χαρακτηριστικά θα γίνονται ολοένα και πολυτιμότερα όχι μόνο στις επιχειρήσεις, όπου πλέον βλέπουμε τις

γυναίκες να κατακτούν υψηλές διοικητικές θέσεις, αλλά και σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής και πολιτικής ζωής του αύριο. Η πιο πολυ-παραμετρική προσέγγιση των θεμάτων, ο συγκερασμός αντικρουόμενων απόψεων, η συλλογικότητα στην δουλειά και η εξασφάλιση της κοινωνικής αρμονίας είναι τα κλειδιά της επιτυχίας σε ένα μέλλον συχνά αντίρροπων προτεραιοτήτων ανάμεσα στην οικονομία, την κοινωνία και το περιβάλλον.

Ως επιχειρήσεις, έχουμε χρέος να ανοίξουμε περαιτέρω το «Παράθυρο Ευκαιρίας» που καταργεί τις διακρίσεις και τους αποκλεισμούς και να δώσουμε την ευκαιρία στις γυναίκες αλλά και σε όλους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους, συμβάλλοντας έτσι στην κοινωνική πρόοδο.”

Αλεξάνδρα Παπαλεξοπούλου
Αντιπρόεδρος της Εκτελεστικής Επιτροπής του Ομίλου TITAN

Πίσω από την Αφρική στα στοιχεία του 2021 βρίσκονται οι χώρες της Νοτιοανατολικής Ασίας, με το 38% των ανώτερων διοικητικών θέσεων να καταλαμβάνονται από γυναίκες. Αυτό σηματοδοτεί μια σχεδόν ολική ανάκαμψη κοντά στο επίπεδο ρεκόρ του 39% το 2018, μετά από μια πτώση 11 ποσοστιαίων μονάδων στο 28% το 2019. Αυτή η πτώση είναι μια προειδοποίηση ότι η αλλαγή δεν αποτελεί πάντα εγγύηση ότι θα ακολουθήσει μια θετική πορεία μελλοντικά.

Η Λατινική Αμερική συνέχισε επίσης να ανακάμπει από την πτώση του 2019 καταγράφοντας ποσοστό 36% των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αυτή είναι η πιο εντυπωσιακή γεωγραφική απόδοση σε σχέση με τις πέντε πιο πρόσφατες ερευνητικές εκθέσεις, καταγράφοντας αύξηση από το 20% το 2017.

Η Βόρεια Αμερική έχει καταγράψει περισσότερο μεικτά αποτελέσματα, παρόλα αυτά βελτίωσε τα στοιχεία της για το 2020 κατά τέσσερις ποσοστιαίες μονάδες και τα μεγέθη της από το 2017 κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες συνολικά. Με το ποσοστό να ανέρχεται στο 33%, η περιοχή πέτυχε μία στις τρεις ανώτερες διοικητικές θέσεις να καταλαμβάνονται από γυναίκες.

Συνολικά, οι χώρες της Νοτιοανατολικής Ασίας παρουσιάζουν τη φτωχότερη απόδοση, υπολείποντας του σημείου ορόσημου του 30%, στο 28%. Η βελτίωση της γεωγραφικής περιοχής από το 2017 ανέρχεται σε τρεις ποσοστιαίες μονάδες, και το 2021 επιστρέφει στο ποσοστό των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις που παρατηρήθηκε το 2019, μετά από μια μικρή πτώση το 2020.

“Η ευέλικτη εργασία παρέχει τεράστιες δυνατότητες στην ενίσχυση της ενσωμάτωσης και των ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων - αλλά αυτό που μετράει πραγματικά είναι τα συγληγεσίας και τα συστήματα που τα υποστηρίζουν”

Fiona Hathorn, CEO, Women On Boards UK

“Πρέπει να εργαστείς για να βοηθήσεις τις γυναίκες να χτίσουν την αυτοπεποίθησή τους. Εάν δεν τους επιτρέπεται να έχουν έναν μεγαλύτερο ρόλο εντός του οργανισμού, τότε δεν έχει σημασία τι άλλο έχει τεθεί σε εφαρμογή”

Caroline Whaley, co-founder, Shine For Women

“Η δημιουργία γραφείων εκτός των αστικών κέντρων και των περιοχών αυξημένης κυκλοφορίας θα μειώσει τις μετακινήσεις και θα ενθαρρύνει τις εργαζόμενες μητέρες να παραμείνουν στις δουλειές τους. Θα συμβάλει επίσης στη μείωση των εκπομπών ρύπων εξαιτίας των μεταφορών”

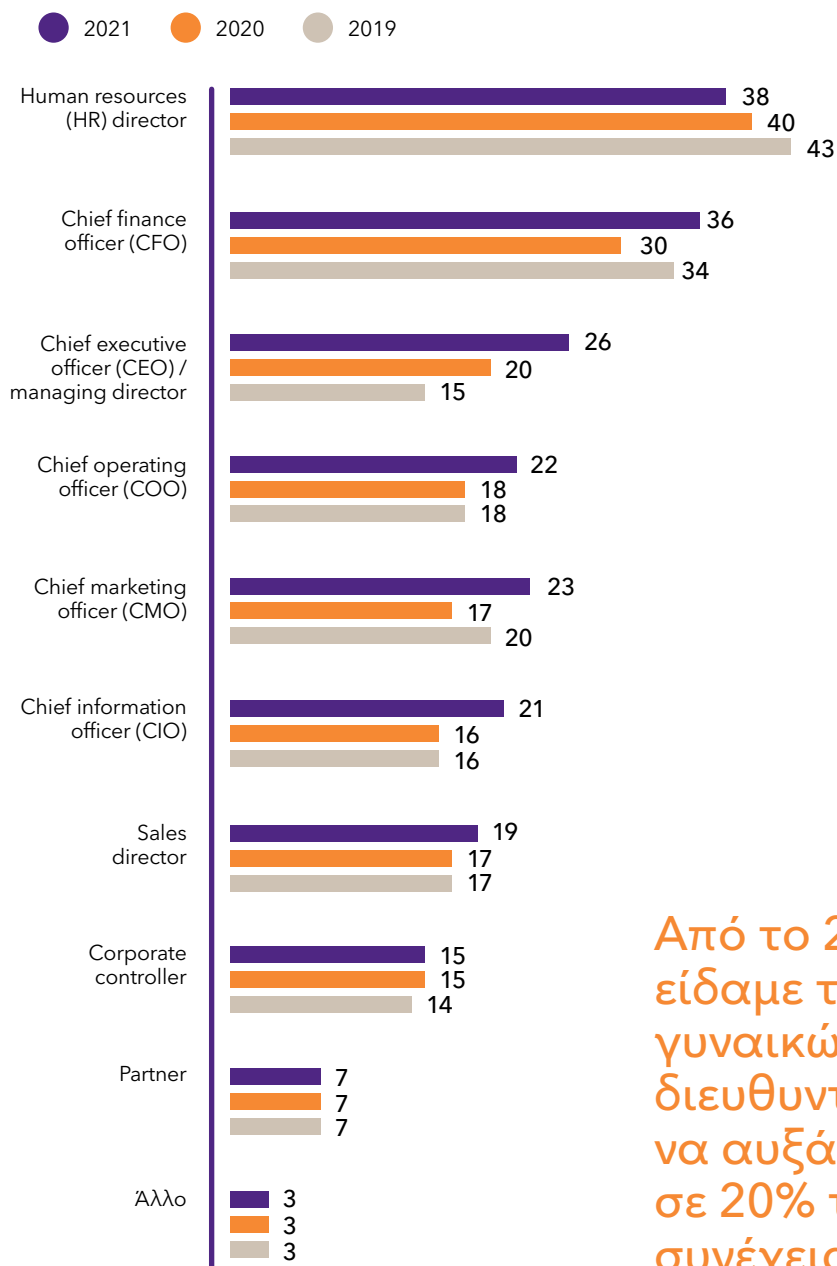
Marivic España, chairperson and CEO, P&A Grant Thornton

“Οι επιχειρήσεις πρέπει να επικοινωνούν με σαφήνεια τις αξίες και την κουλτούρα τους σε κάθε μέλος του οργανισμού. Η ενσωμάτωση πρέπει να υφίσταται σε κάθε επίπεδο”

Ngozi Ogwo, managing partner/CEO, Grant Thornton Nigeria

Γυναίκες & ανώτερες διοικητικές θέσεις

Ποσοστό γυναικών σε συγκεκριμένους ρόλους παγκοσμίως 2019-2021 (%)



Αναλαμβάνοντας επιχειρησιακές θέσεις

Παράλληλα με την αύξηση του ποσοστού των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν οι γυναίκες σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις το 2021, είδαμε επίσης μια αλλαγή στις κατηγορίες θέσεων που αναλαμβάνουν. Η έρευνα της Grant Thornton δείχνει μια πτωτική τάση σε σχέση με τις τρεις τελευταίες έρευνες για το Γυναικείο Επιχειρείν στο ποσοστό των επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού (HR) που είναι γυναίκες. Αυτό συνδυάζεται με τις ανοδικές τάσεις στις λειτουργίες που σχετίζονται περισσότερο με τα αποτελέσματα και τη συνολική στρατηγική ηγεσία της επιχείρησης. Περισσότερες γυναίκες κατέχουν C-suite θέσεις (Γενικού Διευθυντή ή CEO), τόσο συνολικά όσο και σε σχέση με το ποσοστό όλων των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Αυτή η μετατόπιση εμφανίστηκε στην έρευνα για το Γυναικείο Επιχειρείν το 2020 και φαίνεται να επιταχύνθηκε το 2021. Κατά τις τρεις τελευταίες εκθέσεις μας, έχουμε δει το ποσοστό των γυναικών CEO και διευθυντικών στελεχών να αυξάνεται από 15% το 2019, σε 20% το 2020 και στη συνέχεια κατά έξι επιπλέον ποσοστιαίες μονάδες το 2021. Στην θέση του COO, η αύξηση κατά την περίοδο αυτή είναι από 18% σε 22%. Η θέση του CFO παραμένει η πιο συνήθης επιχειρησιακή θέση για τις γυναίκες στο 36%, από 30% το 2020.

Από το 2019 έως το 2021, είδαμε το ποσοστό των γυναικών CEO και των διευθυντικών στελεχών να αυξάνεται, από 15% σε 20% το 2020, και στη συνέχεια κατά έξι επιπλέον ποσοστιαίες μονάδες το 2021.

Με μία καλύτερη εκπροσώπηση των δύο φύλων στους υποκείμενους επιχειρηματικούς ρόλους, τα διοικητικά συμβούλια διατηρούν και προστατεύουν τις επιχειρήσεις τους στο μέλλον.

Παράλληλα, η θέση του CIO έχει σημειώσει μια ενθαρρυντική αύξηση από το 16% το 2019 στο 21% το 2021, καθώς περισσότερες γυναίκες επιδιώκουν μια σταδιοδρομία στην τεχνολογία της πληροφορίας. Ενώ η θέση του HR Director εξακολουθεί να είναι ο πιο πιθανός ρόλος για να αναλάβει μια γυναίκα, αυτός ο αριθμός έχει μειωθεί από 43% σε 38% από το 2019.

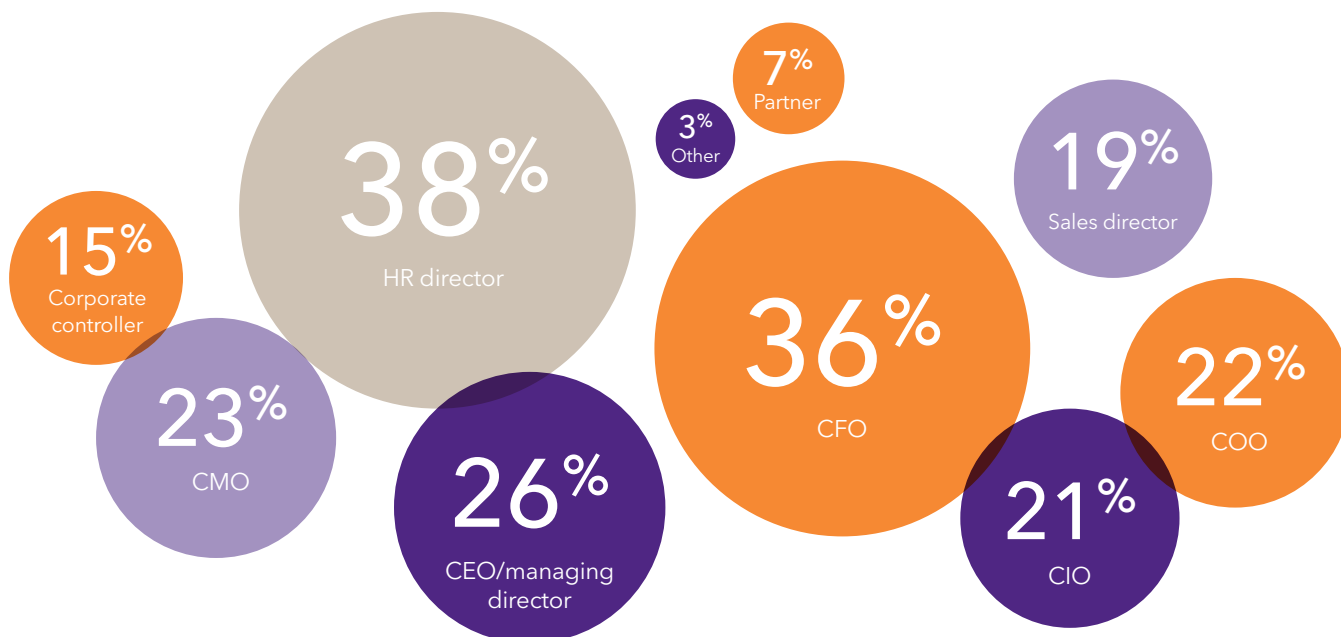
Οι μακροπρόθεσμες στρατηγικές αποδίδουν

Η συνεχιζόμενη μετάβαση από ανθρωποκεντρικούς σε επιχειρησιακούς ρόλους είναι εν μέρει αποτέλεσμα των σκόπιμων πολιτικών για την προετοιμασία ταλαντούχων γυναικών ώστε να προαχθούν και να αναπτύξουν ισχυρές δεξιότητες. «Οι γυναίκες βρίσκονται πλέον σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, λόγω της μακροπρόθεσμης στρατηγικής σκέψης και σχεδιασμού των τελευταίων δεκαετιών από διαφορετικούς οργανισμούς», δηλώνει η Annie Warshaw, co-founder of Mission Propelle, μια συμβουλευτική εταιρεία για την εργασιακή ασφάλεια των γυναικών, η οποία παραθέτει κατάρτιση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και coaching για την διοχέτευση γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εργασίας.

«Η αυξημένη ευαισθητοποίηση σε όλον τον κόσμο για την ανισότητα των δύο φύλων σε θέσεις Διοικητικού Συμβουλίου και οι σχετικοί κίνδυνοι, τόσο εμπορικοί όσο και φήμης, είναι πιθανό να οδηγούν σε αποφάσεις πρόσληψης και προαγωγής γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις», προσθέτει η Sarah Talbott, partner and gender diversity lead στην Grant Thornton UK. «Γενικότερα, η αργή κοινωνική αλλαγή που λαμβάνει χώρα στην αντίληψη των ρόλων των φύλων σηματοδοτεί ότι περισσότερες γυναίκες θα ενθαρρύνονται και θα έχουν τη δυνατότητα να προχωρήσουν και να δώσουν προτεραιότητα στη σταδιοδρομία τους, ενώ οι άνδρες αναμένεται γενικότερα να αναλάβουν ρόλους φροντίδας στην οικογενειακή ζωή».

Υπάρχει επίσης η ώθηση ενός ενάρετου κύκλου, με τις γυναίκες να βλέπουν άλλες γυναίκες να καταλαμβάνουν ανώτερες διοικητικές θέσεις και να αισθάνονται ότι μπορούν να ακολουθήσουν την ίδια διαδρομή. «Με περισσότερες γυναίκες σε αυτές τις θέσεις, είναι πιο εύκολο για τις άλλες γυναίκες να ακολουθήσουν και να ενθαρρύνονται να υποβάλουν αίτηση για αυτούς τους ρόλους», πιστεύει η Anna Johnson, CEO στην Grant Thornton στη Σουηδία.

Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως το 2021





Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που κρύβονται πίσω από τη μείωση του ποσοστού των γυναικών επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού. Με το άνοιγμα ευκαιριών σε εταιρικούς επιχειρησιακούς ρόλους, το γυναικείο ταλέντο το οποίο είχε κινηθεί προς τις ανώτερες διοικητικές θέσεις ανθρώπινου δυναμικού μετατοπίζεται τώρα προς την αίθουσα συνεδριάσεων διοικητικών συμβουλίων. Ένας δεύτερος παράγοντας είναι η προθυμία των διοικητικών συμβουλίων να μεταθέσουν τις θέσεις επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού σε επιχειρησιακές θέσεις επειδή δίνεται μεγαλύτερη αξία στις δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

«Ο τρίτος λόγος είναι ότι η προβολή του ρόλου του τμήματος People and Culture έχει αλλάξει σημαντικά τα τελευταία 10 χρόνια», σημειώνει ο Kim Schmidt της Grant Thornton International. «Σήμερα, οι περισσότεροι οργανισμοί έχουν έναν επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού ή έναν επικεφαλής στο τμήμα people and culture στην εκτελεστική τους ομάδα. Αυτός ο ρόλος έχει να κάνει περισσότερο με τη στρατηγική και είναι κρίσιμος για την επιτυχία του οργανισμού, και ως εκ τούτου, έχει γίνει περισσότερο ελκυστικός για τους άνδρες. Την ίδια στιγμή, πολλές ταλαντούχες γυναίκες που μπορεί να έχουν ακολουθήσει καριέρα στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού βλέπουν τώρα αυξανόμενες ευκαιρίες για να μετακινηθούν σε άλλες επιλογές ανώτερων διοικητικών θέσεων.»

Ο Βασίλης Καζάς, Managing Partner στην Grant Thornton στην Ελλάδα, προσθέτει: «Συνολικά, αυτή η αλλαγή θα ωφελήσει τις επιχειρήσεις, επειδή η ισότητα των δύο φύλων είναι τόσο σημαντική σε όλα τα μέρη ενός οργανισμού». Με μία μεγαλύτερη εκπροσώπηση υποψηφίων στους επιχειρησιακούς ρόλους, τα διοικητικά συμβούλια διατηρούν έναν ενεργό δυναμικό ρόλο προς στο μέλλον.



“Υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι η καλύτερη απόδοση των επιχειρήσεων συνδέεται με την ποικιλομορφία στις ανώτατες διοικητικές θέσεις. Το γεγονός δεν οφείλεται

στο ότι οι γυναίκες υπερτερούν στην ανώτατη διοίκηση από τους άνδρες. Αλλά ακριβώς αυτή η ποικιλία των απόψεων και των προσεγγίσεων είναι που επιφέρει καλύτερα αποτελέσματα. Τα μέλη μια ποικιλόμορφης ομάδας είναι πολύ πιο πιθανό να λαμβάνουν τολμηρές αποφάσεις και να προχωρούν σε ριζοσπαστικές καινοτομίες. Η ανάγκη για δημιουργικότητα και ευελιξία μπροστά στις προσδοκώμενες αλλαγές στις ανάγκες των καταναλωτών και στην ανταπόκριση σε νέα καταναλωτικά πρότυπα, είναι ένα σημαντικό μήνυμα για την διαχείριση της κρίσης της πανδημίας. Η εμπειρία με την εξ αποστάσεως εργασία, μέσω των δυνατοτήτων που μας παρείχε η τεχνολογία, μας έδωσε την ευκαιρία να αναπτύξουμε γρήγορα μια ανοιχτή και ευέλικτη κουλτούρα, αμφισβητώντας την παρούσα κατάσταση και τα δεδομένα που ίσχυαν έως τώρα. Η προώθηση της ποικιλομορφίας στον εργασιακό χώρο είναι κάτι πολύ παραπάνω από ένα ζήτημα δικαιοσύνης. Πλέον εξελίσσεται ολοένα και περισσότερο σε μια υγιή επιχειρηματική πρακτική. Η ανάπτυξη ενός δυναμικού και ανοιχτού σε όλους οργανισμού, έχει να κάνει με την προσέλκυση των καλύτερων, των πιο φωτεινών, των νέων και των ταλαντούχων ανθρώπων, αλλά και ταυτόχρονα με το χτίσιμο ενός εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο εκτιμά την πρόοδο και δεν φοβάται την αλλαγή.”

Λάρα Μπαράζι - Γερουλάνου,
CEO, Ιχθυοτροφεία Κεφαλονιάς



“Μελέτη του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου δείχνει ότι αν οι χώρες που εμφανίζουν κακές επιδόσεις σε ότι αφορά την ισότητα των δύο φύλων κατάφεραν

να προοδεύσουν ως προς την εξάλειψη των ανισοτήτων, τότε θα μπορούσαν κατά μέσο όρο να αναπτυχθούν έως και 35%. Ταυτόχρονα, από έρευνα του ΟΗΕ προκύπτει ότι τα κέρδη αυξάνονται έως και 20% στις εταιρείες που διοικούνται από γυναίκες.

Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία αποτελεί μοχλό ανάπτυξης, αφού οι γυναίκες αποτελούν το 51,5% του εργατικού δυναμικού. Η μεγαλύτερη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και σε μία επιχειρηματικότητα καινοτομίας συμβάλλει στην παγκόσμια οικονομία και ανταγωνιστικότητα.

Στο Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (ΕΕΔΕΓΕ) στηρίζουμε τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, προωθούμε την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, καταπολεμώντας τις έμφυλες διαφορές στις αμοιβές, παρέχοντας συμβουλευτική υποστήριξη, κατάρτιση σε νέες τεχνολογίες και δεξιότητες για την επόμενη ημέρα, με στόχο την κοινωνική συνοχή και την οικονομική ανάκαμψη.”

Σοφία Εφραίμογλου -Κουνενάκη,
Πρόεδρος Εθνικού Επιμελητηριακού Δικτύου
Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (ΕΕΔΕΓΕ) -
Αντιπρόεδρος Ιδρύματος Μείζονος Ελληνισμού



“Η ισορροπημένη συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις είναι ένα ζήτημα που θα πρέπει να επιλυθεί με τόλμη και αποφασιστικότητα. Σε μία εποχή όπου

όλοι καλούμαστε να παραμένουμε συνεχώς ανταγωνιστικοί, χρειαζόμαστε περισσότερες γυναίκες σε ηγετικές θέσεις γιατί επιδιώκουμε τη διαφορετικότητα στην αντίληψη και τις δεξιότητες απέναντι στις πολυδιάστατες προκλήσεις του σήμερα. Προϋποθέσεις για την εξάλειψη του φαινομένου του «glass ceiling» είναι η αναγνώριση της σημασίας της ενσωμάτωσης των γυναικών στην ανάπτυξη του οργανισμού, η θεσμοθέτηση πολιτικών -και για τα δύο φύλα- που εξισορροπούν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και η ενισχυμένη χρήση της τεχνολογίας που δρα εξισωτικά στις διαφορές και δημιουργεί ευκαιρίες επί ίσοις όροις, που είναι και το ζητούμενο.

Είμαι ιδιαίτερα περήφανη που στην Εθνική Τράπεζα αναγνωρίζουμε τη συμβολή των γυναικών στην πράξη με τη συμμετοχή κατά 30% γυναικών τόσο στη Διοικητική Ομάδα όσο και στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η είσοδος και ανάδειξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις αποτελεί το μεγάλο στοίχημα για όλους.”

Χριστίνα Θεοφιλίδη
Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής - Εκτελεστικό
Μέλος του Δ.Σ., Εθνική Τράπεζα

Βασικοί άξονες δράσεων

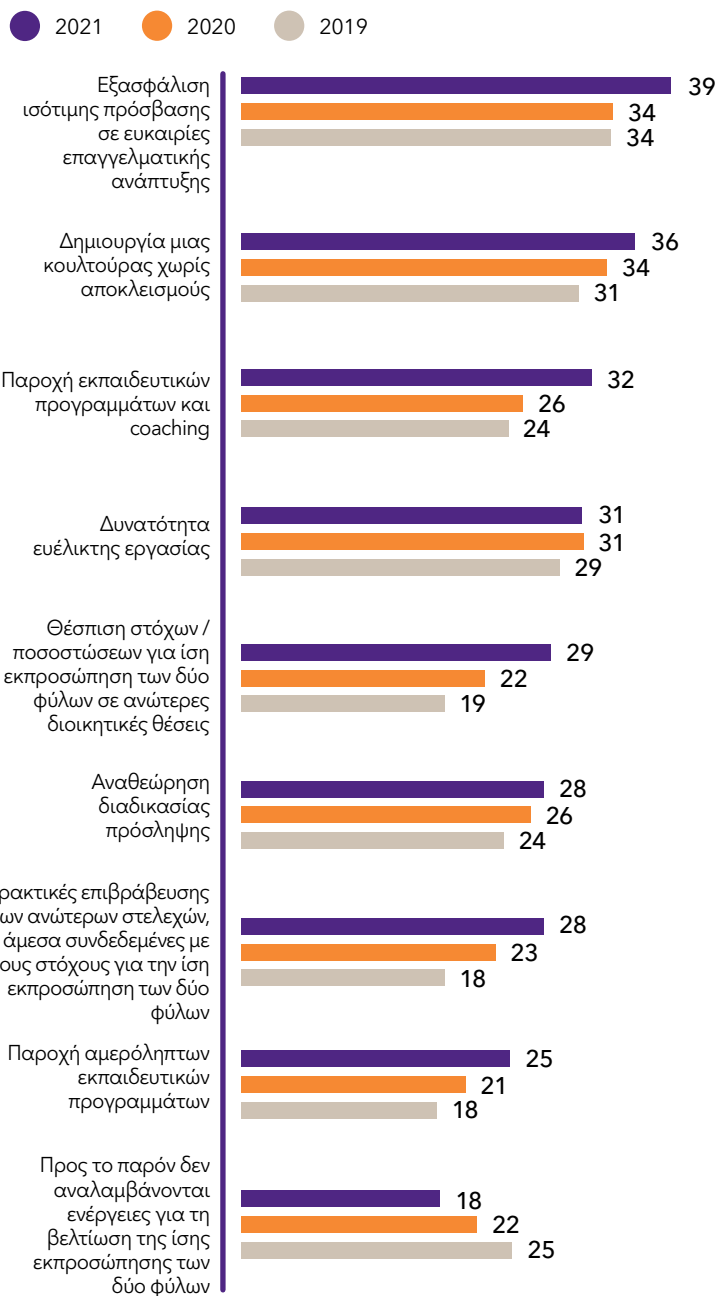
Περισσότερες επιχειρήσεις αναλαμβάνουν περισσότερες δράσεις

Το 2021, οι επιχειρήσεις δίνουν προτεραιότητα στην εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Βάσει της έρευνας μας, αυτή είναι η δράση που λαμβάνουν οι περισσότερες επιχειρήσεις για την προώθηση ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Καταγράφοντας άνοδο κατά πέντε ποσοστιαίες μονάδες το 2020, το 39% των επιχειρήσεων επικεντρώνονται στις ευκαιρίες πρόσβασης για όλους. Στη δεύτερη θέση βρίσκεται η δημιουργία μίας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, από 31% το 2019, σε 36% το 2021. Παράλληλα, η παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων και coaching έχει ξεπεράσει τη δυνατότητα ευέλικτης εργασίας και καταλαμβάνει την τρίτη θέση. Στο 32%, σημείωσε αύξηση έξι ποσοστιαίων μονάδων από το 2020.

Παρόλο που η σειρά κατάταξης των ενεργειών που αναλαμβάνονται παραμένει σε μεγάλο βαθμό ίδια με τις έρευνες των προηγούμενων ετών για το Γυναικείο Επιχειρείν, σχεδόν όλες οι αναφερόμενες δράσεις πλησιάζουν τα περσινά αποτελέσματά, αντικατοπτρίζοντας το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις λαμβάνουν πιο σκόπιμες και συνειδητές ενέργειες σε αυτόν τον τομέα. Επιπλέον, περισσότερες επιχειρήσεις αναλαμβάνουν δράση συνολικά: ο αριθμός των επιχειρήσεων που δε λαμβάνουν μέτρα για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων σε ανώτερες διοικητικές θέσεις έχει μειωθεί, από μία στις τέσσερις το 2019 σε μόλις 18% παγκοσμίως το 2021.

Μία ενδιαφέρουσα σημείωση είναι ότι η μόνη εξαίρεση σε αυτήν την τάση είναι η ευέλικτη εργασία, η οποία παρέμεινε στο επίπεδο 31% και υποχώρησε στην τέταρτη θέση στην κατάταξη των ενεργειών που πραγματοποιήθηκαν. Είναι πιθανό ότι, με την εκτεταμένη, επιβεβλημένη εισαγωγή της εξ αποστάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια του lockdown λόγω του κορονοϊού, οι ερωτηθέντες δεν την αντιμετώπιζαν ως πρακτική που επηρεάζεται από το φύλο. Στη συνέχεια της παρούσας έκθεσης, θα διερευνήσουμε τον αντίκτυπο του COVID-19 στην ατζέντα ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων και στη θέση των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση.

Οι δράσεις για τις ίσες ευκαιρίες εκπροσώπησης των δύο φύλων που λαμβάνονται σε παγκόσμιο επίπεδο την περίοδο 2019-2021 (% των επιχειρήσεων)





“Η ένταξη και ενσωμάτωση των γυναικών είναι προϋπόθεση για να μπορεί ο κάθε οργανισμός να αντιλαμβάνεται, να προσεγγίζει αποτελεσματικότερα διαφορετικές συμπεριφορές, ανάγκες και απαιτήσεις

πελατών και - εν τέλει - να αντικατοπτρίζει ολοκληρωμένα την αγορά και την κοινωνία όπου δραστηριοποιείται.

Ειδικότερα στον χρηματοπιστωτικό κλάδο, η ισότιμη εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις, δεν μπορεί να παραμένει ακόμη ένας φιλόδοξος στόχος. Απαιτείται η ουσιαστική δέσμευση ακόμα και σε ποσοτικούς στόχους εκπροσώπησης των γυναικών από τα διοικητικά συμβούλια χρηματοπιστωτικών οργανισμών ώστε να αναδειχθεί η ενσωμάτωση των γυναικών σε στρατηγική προτεραιότητα.

Αυτό δεν είναι εύκολο και δεν θα επιτευχθεί με ευχολόγια. Χρειάζεται ένα ολοκληρωμένο, μακρόπνοο πλάνο συγκεκριμένων ενεργειών και στόχων από την διοίκηση του κάθε οργανισμού που να έχει ως σκοπό να δημιουργηθεί η απαραίτητη υποστηρικτική υποδομή που να επιτρέπει στις γυναίκες επαγγελματίες να συνδυάζουν την επαγγελματική εξέλιξη με τους υπόλοιπους ρόλους που παραδοσιακά καλούνται αλλά και επιλέγουν να παίξουν.

Προσωπικά, θεωρώ ότι όποιο βραχυπρόθεσμο κόστος και αν κληθεί να αναλάβει ο κάθε οργανισμός στην προσπάθεια ουσιαστικής εκπροσώπησης και ενσωμάτωσης γυναικών σε όλες τις βαθμίδες του, είναι πολύ μικρότερο από τα μακροπρόθεσμα οφέλη που θα έχει στην κουλτούρα, στην προσαρμοστικότητα, στο κλίμα συνεργασίας, στην αποδοχή από την κοινωνία και - τελικά - στα οικονομικά του αποτελέσματα.”

Φωτεινή Ιωάννου,
Γενική Διευθύντρια Διαχείρισης Απαιτήσεων Εταιρικής & Λιανικής Τραπεζικής - Μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής, Εθνική Τράπεζα



“Εάν η βιώσιμη ανάπτυξη και η αειφορία, είναι η «καρδιά» των σύγχρονων και υπεύθυνων επιχειρήσεων για την επανεκκίνηση της οικονομίας παγκοσμίως,

τότε η γυναίκα και η συμβολή της στη βιώσιμη ανάπτυξη, αποτελούν το πραγματικό και υγιές καύσιμο της νέας εποχής.

Ο αυξανόμενος αριθμός των γυναικών στο χώρο εργασίας υπήρξε μία από τις σημαντικότερες αλλαγές και κατακτήσεις τα τελευταία 40 χρόνια. Όμως, εξακολουθούν να υπάρχουν ακόμη και σήμερα διακρίσεις και ανισότητες, όσον αφορά την πρόσβαση στην εκπαίδευση, σε υψηλόβαθμες θέσεις στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα αλλά και στα Κέντρα λήψης των αποφάσεων.

Η σύγχρονη Γυναίκα, μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο και στην επίτευξη των στόχων της βιώσιμης ανάπτυξης, η οποία μπορεί να μας οδηγήσει σε καθοριστικές λύσεις, όσον αφορά σοβαρές οικονομικές ή υγειονομικές κρίσεις.

Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, αλλά η αναγκαία βάση για έναν ειρηνικό και βιώσιμο κόσμο, για έναν πραγματικά ενεργό κόσμο ισότητας.”

Ιουλία Τσέτη,
Φαρμακοποιός MSc,
CEO του Ομίλου Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Τσέτη,
Μέλος ΔΣ του ΣΕΒ, Πρόεδρος του πρώτου ΔΣ του
Global Compact Network Hellas

COVID-19 και D&I: αξιολογώντας τον αντίκτυπο

Εργασία εν μέσω πανδημίας

Ως απάντηση στην παρακάτω δήλωση «Στον οργανισμό μας, προσδοκώ ότι οι νέες εργασιακές πρακτικές θα ωφελήσουν μακροπρόθεσμα την πορεία της σταδιοδρομίας των γυναικών», το 46% των ερωτηθέντων συμφώνησαν, ενώ ένα επιπλέον 23% συμφώνησε απολύτως. Η γενική άποψη είναι ότι ο COVID-19 έχει οδηγήσει σε μια αλλαγή στον τρόπο εργασίας των ανθρώπων που θα έχει διαρκή επίδραση στην ικανότητα των γυναικών να ακολουθήσουν φιλόδοξες καριέρες.

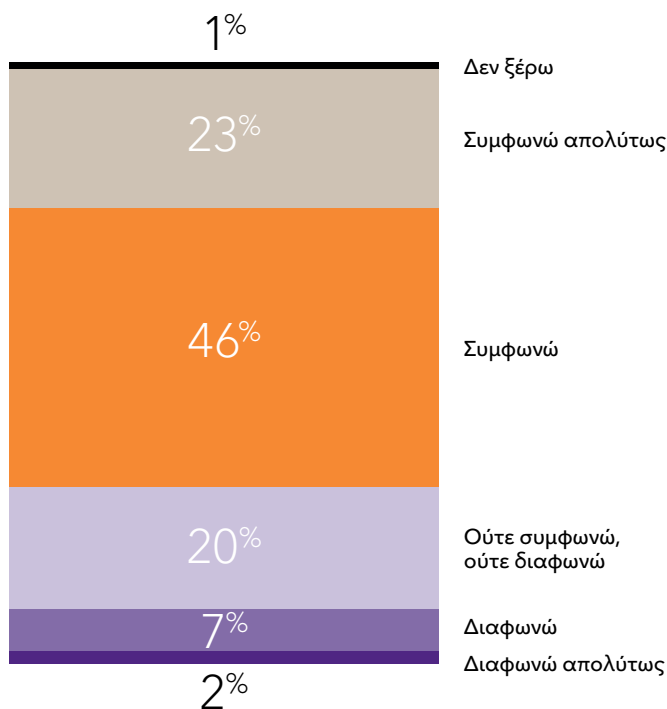
Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι, όταν εξετάζουμε τη διάκριση των δύο φύλων μεταξύ των ερωτηθέντων, το 75% των γυναικών αναμένουν ότι οι νέες εργασιακές πρακτικές θα ωφελήσουν τη σταδιοδρομία των γυναικών με την πάροδο του χρόνου, ενώ μόνο το 68% των ανδρών συμφωνούν με αυτήν την άποψη. Αυτή η ανάλυση υποδηλώνει μία αποσύνδεση μεταξύ της πραγματικής εμπειρίας των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα και των πλεονεκτημάτων των νέων εργασιακών πρακτικών που απαιτούνται από τον COVID-19, έναντι της αντίληψης αυτών των ωφελημάτων μεταξύ των ερωτηθέντων ανδρών.

Οι αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές ως αποτέλεσμα της πανδημίας φαίνεται ότι επέτρεψαν στις γυναίκες στις επιχειρήσεις να αναλάβουν ευρύτερους ηγετικούς ρόλους. Συνολικά, το 59% των ερωτηθέντων συμφώνησαν ή συμφώνησαν απολύτως με αυτήν τη δήλωση και μόνο το 15% διαφώνησαν. «Η απότομη μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία σε τέτοιες ακραίες συνθήκες έχει επηρεάσει την ταχεία πολιτισμική και συμπεριφορική αλλαγή - αυτό που προηγουμένως θεωρήθηκε αδύνατο ή μη βιώσιμο έχει αποδειχθεί ότι δεν είναι τίποτα από τα δύο», λέει η Βασίλης Καζάς, Managing Partner στην Grant Thornton στην Ελλάδα.

Εμπόδια για τις γυναίκες

Ωστόσο, ο αντίκτυπος της πανδημίας δεν περιορίστηκε στη στροφή προς την εξ αποστάσεως εργασία. Οι γυναίκες έχουν επηρεαστεί πολύ περισσότερο λόγω απολύσεων ή

Οι απόψεις των ερωτηθέντων σχετικά με το εάν οι νέες εργασιακές πρακτικές θα ωφελήσουν μακροπρόθεσμα τη σταδιοδρομία των γυναικών



αναμένει ότι οι νέες
εργασιακές πρακτικές
στους οργανισμούς τους θα
ωφελήσουν μακροπρόθεσμα τη
σταδιοδρομία των γυναικών



πιστεύει ότι ο COVID-19
θα έχει αρνητική επίδραση
στη σταδιοδρομία των
γυναικών στο άμεσο
μέλλον

λόγω αδειών άνευ αποδοχών. Το ερευνητικό κέντρο Pew ανέφερε ότι, στις ΗΠΑ μεταξύ Φεβρουαρίου και Μαΐου 2020, 11,5 εκατομμύρια γυναίκες έχασαν τη δουλειά τους σε σύγκριση με 9 εκατομμύρια άνδρες⁵. Εν τω μεταξύ, στο Ηνωμένο Βασίλειο μια έκθεση του Ινστιτούτου Φορολογικών Μελετών έδειξε ότι οι μητέρες είχαν 23% περισσότερες πιθανότητες από τους πατέρες να μείνουν άνεργες κατά τη διάρκεια της πανδημίας⁶.

Επιπλέον, οι γυναίκες επωμίστηκαν περισσότερες από τις ευθύνες φροντίδας κατά το lockdown. Η συνδυασμένη έρευνα των πανεπιστημίων της Οξφόρδης, του Κέιμπριτζ και της Ζυρίχης διαπίστωσε ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο, στις ΗΠΑ και στη Γερμανία, οι γυναίκες σε όλα τα επίπεδα εισοδήματος ασχολήθηκαν περισσότερο με την παιδική φροντίδα και την σχολική εκπαίδευση από τους άνδρες στη διάρκεια του lockdown⁷. Υπό το πρίσμα αυτό, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι το 45% των ερωτηθέντων στην έρευνα της Grant Thornton αναμένουν ότι, συνολικά, ο COVID-19 θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην πορεία της σταδιοδρομίας των γυναικών βραχυπρόθεσμα.

Έχει χαθεί ο στόχος της Ενσωμάτωσης & των Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης των δύο φύλων;

Μετά το αυξημένο ενδιαφέρον προς τις αρχές ενσωμάτωσης και ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων (D&I) από την επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια, για πολλούς ο COVID-19 έβαλε φρένο, υποβαθμίζοντας τις αρχές έναντι των βασικών ανησυχιών της συνέχισης λειτουργίας των επιχειρήσεων. Ταυτόχρονα, η έκθεση «Γυναίκες στο χώρο εργασίας 2020» της McKinsey & Company θεωρεί ότι η επαγγελματική πρόοδος των γυναικών μπορεί να έχει επιστρέψει σε επίπεδα προ πενταετίας, με περισσότερα από 2 εκατομμύρια γυναικών να εγκαταλείπουν την εργασία τους μόνο στις ΗΠΑ⁸, αφήνοντας λιγότερες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, και λιγότερες με την προοπτική να γίνουν ανώτερα διοικητικά στελέχη στο μέλλον. Με την κρίση να βρίσκεται σε εξέλιξη, πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στις

αρχές ενσωμάτωσης και ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων.

«Μερικές φορές σε μια κρίση, οι διοικήσεις αφαιρούν από τον προγραμματισμό τους, κομμάτια που είναι δύσκολα - όπως δαπάνες μάρκετινγκ και προγράμματα εκπαίδευσης, πολιτικές για τις αρχές του D&I (Diversity & Inclusion) - προς όφελος της συνέχισης της αποτελεσματικής λειτουργίας της επιχείρησης», λέει η Francesca Lagerberg της Grant Thornton International. «Όμως αν αποφασίσετε να αφαιρέσετε τα κομμάτια που αφορούν στην προετοιμασία του ανθρώπινου δυναμικού σας για το μέλλον, αυτό θα έχει επιπτώσεις μακροπρόθεσμα και μπορεί να σας γυρίσει πολλά χρόνια πίσω, όταν η αγορά ανακάμψει. Οι επιχειρήσεις που θα σταματήσουν να επενδύουν σε σχετικές πρωτοβουλίες, θα το μετανιώσουν τα επόμενα χρόνια.»

Είναι αδιαμφισβήτητο ότι η οργάνωση μιας ατζέντας D&I έχει αναχθεί σε πιο δύσκολη υπόθεση λόγω της πανδημίας. «Στο παρελθόν, η δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς είχε τις βάσεις της σε εκδηλώσεις όπου οι άνθρωποι συγκεντρώνονταν, συνεργάζονταν σε εσωτερικό επίπεδο ή είχαν εξωτερικούς συνεργάτες», επισημαίνει ο Dan Holland, partner and head of D&I στην Grant Thornton Ireland. «Φέτος, λόγω της κατάστασης, δεν καταφέραμε να κάνουμε κάτι τέτοιο. Πρέπει να δημιουργήσουμε νέα φόρουμ και τρόπους επικοινωνίας και συνεργασίας, όπου η ενσωμάτωση θα είναι κυρίαρχος στόχος.»

Οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν τους κινδύνους της απώλειας αυτού του στόχου, καθώς και την ανάγκη ενός διαφορετικού είδους ηγεσίας που θα τους βοηθήσει να επιβιώσουν στην κρίση. «Υπήρξε ένας βραχυπρόθεσμος κίνδυνος - αλλά τώρα που η ατζέντα D&I επιστρέφει στο προσκήνιο, δεν πιστεύω ότι η σταδιοδρομία των γυναικών πρέπει να περιοριστεί», λέει η Caroline Whaley, co-founder της Shine For Women. «Οι διεργασίες D&I που τέθηκαν σε αναστολή επιστρέφουν τώρα με μεγαλύτερη επιθυμία προς υλοποίηση.»

5. [Hispanic Women, Immigrants, Young Adults, Those With Less Education Hit Hardest by COVID-19 Job Losses](#), Rakesh Kochhar, Pew Research Center, 2020

6. [COVID-19 and Inequalities](#), Richard Blundell, Monica Costa Dias, Robert Joyce and Xiaowei Xu, Institute for Fiscal Studies, 2020

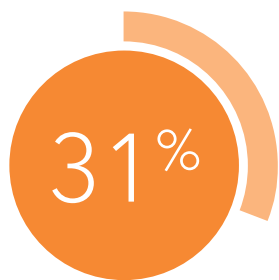
7. [Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence From Real Time Surveys](#), Adams-Prassl, A, Boneva, T, Golin, M and Rauh, C, The Cambridge-INET Institute, 2020

8. [Women in the Workplace 2020](#), McKinsey & Company, 2020



Η άνοδος της ευέλικτης εργασίας το 2021

Για αρκετά χρόνια, η έρευνα της Grant Thornton έδειξε ότι η ευέλικτη εργασία είναι ψηλά στην ατζέντα για τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να προωθήσουν περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και είναι η τέταρτη πιο κοινή δράση για την αύξηση των ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων το 2021. Ενώ το ποσοστό επιχειρήσεων που επιτρέπουν πιο ευέλικτες εργασιακές πρακτικές, παρέμεινε σταθερό μεταξύ του 2020 και του 2021 στο 31%, είναι σαφές ότι υπήρξε μια συνταρακτική μετατόπιση κατά τη διάρκεια της πανδημίας στις στάσεις και τις προσεγγίσεις, καθώς και ως προς την επίγνωση των δυνατοτήτων και των προκλήσεων της ευέλικτης εργασίας.



των επιχειρήσεων επισημοποιούν και/ή επιτρέπουν την ευέλικτη εργασία για να δώσουν σε περισσότερες γυναίκες την ευκαιρία να αναλάβουν ανώτερες διοικητικές θέσεις

Οφέλη από τις νέες εργασιακές πρακτικές

Με ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων με έδρα το γραφείο να μεταφέρονται ξαφνικά σε μοντέλο εξ αποστάσεως εργασίας, οι επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να προσαρμοστούν. Μόλις υποχωρήσει η πανδημία, είναι πιθανό ορισμένες από αυτές τις προσαρμογές να συνεχιστούν, με τη δημιουργία υβριδικών δομών εργασίας. Οι επιχειρήσεις έχουν αναφέρει ότι βλέπουν νέα επίπεδα παραγωγικότητας και συνεκτικότητας σε αυτό το μοντέλο. Η εξ αποστάσεως εργασία έχει αναγνωριστεί ως βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ενώ έχουν αναδυθεί νέοι τύποι ηγεσίας που βασίζονται στην εμπιστοσύνη και στον σεβασμό. Όταν οι προκλήσεις της αναγκαστικής εργασίας εξ αποστάσεως - όπως η εκπαίδευση στο σπίτι και οι ακατάλληλοι χώροι για εργασία - υποχωρήσουν και αρχίσει να υφίσταται η ευέλικτη εργασία ως επιλογή και όχι υποχρέωση, τα οφέλη σίγουρα θα αυξηθούν.

«Τα οφέλη της ευέλικτης εργασίας ήταν γνωστά πολύ πριν εμφανιστεί ο COVID-19. Βελτιώνει την παραγωγικότητα και τη διατήρηση του προσωπικού, λόγω της μεγαλύτερης αυτονομίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που βιώνουν οι εργαζόμενοι», λέει η Fiona Hathorn, CEO of Women On



“Η γυναικεία επιχειρηματικότητα και η ανάληψη ηγετικών θέσεων από γυναίκες συνιστούν μία πραγματικότητα, που δεν αποτελεί πλέον την εξαίρεση αλλά ένα σημαντικό μέρος του κανόνα. Αυτή η πραγματικότητα οδηγεί σε βιώσιμες οικονομίες και κοινωνίες και παράλληλα λειτουργεί ως ισχυρό έρεισμα, ώστε να εξαλείφονται τα στερεότυπα και να προωθείται η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων.

Η σύγχρονη γυναίκα είναι μία δυνατή αγωνίστρια. Καλείται αφενός να ανταποκριθεί σε πολλαπλούς ρόλους, οι οποίοι καθιστούν την καθημερινότητά της πολύπλοκη και σύνθετη, και αφετέρου να αντιμετωπίσει στερεοτυπικές αντιλήψεις, που θέτουν σε αμφισβήτηση τις ικανότητές της. Όμως καταφέρνει, όχι μόνο να υπερκεράσει τα εμπόδια, αλλά και να αναδείξει τα χαρακτηριστικά εκείνα της γυναικείας προσωπικότητας, που λειτουργούν ενισχυτικά στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και τα οποία καθιστούν ηγετική παρουσία. Η ανεξάντλητη επιμονή για την επιδίωξη των στόχων, η υπευθυνότητα και οι επικοινωνιακές δεξιότητες είναι γνωρίσματα των γυναικών που ξεχωρίζουν στο στίβο του επιχειρείν.”

Μαίρη Χατζάκου,
Αντιπρόεδρος Δ.Σ. & Διευθύνουσα Σύμβουλος,
ΜΕΒΓΑΛ Α.Ε.

Boards UK. «Ωστόσο, για να επιτευχθούν αυτά τα οφέλη, η ευέλικτη εργασία πρέπει να αποτελεί στοιχείο της κουλτούρας μιας εταιρίας. Πρέπει να ενσωματώσουμε συλλογικά και προοδευτικά στυλ ηγεσίας που κοιτάζουν προς τα εμπρός, είτε οι ομάδες παραμένουν απομακρυσμένες, είτε επιστρέφουν στα γραφεία ή - το πιθανότερο για τους περισσότερους - υιοθετήσουν ένα υβριδικό μοντέλο.»

Μια δημοσκόπηση του Gartner, τον Ιούνιο του 2020, έδειξε ότι το 48% των εργαζομένων πιθανότατα θα εργάζονται εξ αποστάσεως τουλάχιστον για ένα μέρος του χρόνου μετά τον COVID-19, έναντι 30% πριν από την πανδημία⁹. Όμως, εάν η ευέλικτη εργασία πρέπει να γίνεται χωρίς αποκλεισμούς, οι επιχειρήσεις πρέπει να εξετάσουν προσεκτικά πού, για πόσον καιρό, και ποιες ώρες εργάζονται οι άνθρωποι. «Οι επικεφαλής και υπεύθυνοι για την ενσωμάτωση θα πρέπει να συμμετάσχουν στο σχεδιασμό ρόλων και στη δημιουργία ευέλικτων συστημάτων εργασίας, ώστε να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι όλων των επιπέδων λαμβάνονται υπόψη όταν ο οργανισμός σχεδιάζει νέες ροές εργασίας», λέει ο Ingrid Laman, vice president of research and advisory στο Gartner.

Αυτές οι ροές εργασίας είναι πιθανό να είναι πολύ πιο περίπλοκες από την εξ αποστάσεως εργασία που επιβάλλεται από την πανδημία. Ο οδηγός του Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) για την ευέλικτη εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας και πέρα από αυτή, αναφέρει κάποιες πιθανές επιλογές¹⁰ όπως τις ευέλικτες ώρες εργασίας, συμπιεσμένες ή ετήσιες, τις περιόδους προσωρινής διακοπής εργασίας, την ατομική διαχείριση του χρόνου εργασίας (self-rostering), τον διαμοιρασμό της εργασίας, τις ώρες μειωμένης ή μερικής απασχόλησης, τις κλιμακωτές ώρες έναρξης και λήξης, και φυσικά, την κατ' οίκον εργασία. Για να είναι επιτυχείς, οι ρυθμίσεις πρέπει να λειτουργούν τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο.

κατευθυντήριες γραμμές, έτσι ώστε οι άνθρωποι να γνωρίζουν με σαφήνεια τις υποχρεώσεις τους όταν δεν είναι παρόντες», λέει η Marivic Espario, chairperson and CEO της P&A Grant Thornton. «Τα τακτικά σημεία ελέγχου μέσω email, ομάδων συνομιλίας ή ψηφιακών συναντήσεων είναι χρήσιμα. Οι συζητήσεις δεν είναι απαραίτητο να σχετίζονται με την εργασία. Πρόκειται για μια προσέγγιση επικοινωνίας και μία επιβεβαίωση ότι οι άνθρωποι αισθάνονται πως δεν αποκλείονται.»

Η επικοινωνία σε εικονικό περιβάλλον δεν είναι υποχρεωτικό να είναι απομακρυσμένη, πολλοί δε επικεφαλής ομάδων βρέθηκαν να επικοινωνούν περισσότερο με τις ομάδες τους και να τους γνωρίζουν



“Τα τελευταία χρόνια, η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα εδραιώνει την παρουσία της όλο και περισσότερο. Αλλά παραμένει στην αφάνεια. Διότι παραμένει προσδιορισμένη από το φύλο και όχι από το διάνυσμα. Μια ξεχωριστή κατηγορία που τη «γιορτάζουμε» σε ειδικές μέρες και ειδικά αφιερώματα, αφορίζοντας την απουσία της στην καθημερινότητα των συζητήσεων μας για άλλη, την «κανονική». Μέχρι να εμπεδωθεί ότι η συμφιλίωση οικογενειακής φροντίδας και επαγγελματικής ζωής όπως και η «ανάγκη επιχειρηματικότητας» είναι μια θεμιτή άφυλη επιδίωξη,

δυστυχώς ακόμα το χρειαζόμαστε αυτό. Αλλά με αυξημένη ένταση. Χρωστάμε στις νέες γενιές γυναικών να φέρνουμε την γυναικεία επιχειρηματικότητα στο προσκήνιο-όπως αξίζει άλλωστε στις επιτυχίες της, δεν είναι χάρη- για να εκπαιδευτούν και να καθρεφτιστούν πάνω της και να ανατρέψουν με τη σειρά τους τα στερεότυπα των ανεπίσημων σχέσεων εξουσίας και στην οικογένεια και στον επαγγελματικό στίβο. Κάθε γενιά γυναικών επιχειρηματιών χτίζει την επόμενη. Δεν μπορείς να θέλεις να γίνεις αυτό που δεν βλέπεις.”

Αλεξία Μπακογιάννη,
Πρόεδρος και Διευθύνουσα Σύμβουλος, AIA Relate

«Η εργασία σε εικονικό περιβάλλον συνέβαλε στην υποστήριξη πρακτικών εργασίας που υποστηρίζουν την ενσωμάτωση, κυρίως για τους επικεφαλής που είναι πρόθυμοι να αγκαλιάσουν τη φωνή των εργαζομένων τους. Επέτρεψε την αποτελεσματικότερη κινητικότητα μέσα από πλατφόρμες ακρόασης, ενώ η βελτιωμένη ψηφιακή τεχνολογία βελτίωσε τα επίπεδα ενσωμάτωσης και τη λήψη αποφάσεων», λέει η Sarah Talbott της Grant Thornton UK. «Αυτό θα επιτρέψει ευέλικτους τρόπους εργασίας - για παράδειγμα ευκολότερη κατανομή θέσεων εργασίας - για τους οργανισμούς, βοηθώντας τις επιχειρήσεις να επαναπροσδιορίσουν τους παραδοσιακούς ηγετικούς ρόλους και να επιτρέψουν περισσότερη πρόσβαση στα ταλέντα. Επίσης, αύξησε την δυνατότητα της ψηφιακής υποστηρικτικής τεχνολογίας να στηρίζει άτομα με ειδικές ανάγκες.»

Διατηρώντας όλα τα μέλη της ομάδας διαθέσιμα και χωρίς αποκλεισμούς

Μία από τις προκλήσεις της ευέλικτης εργασίας είναι να διασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι δε θα χαθούν εξαιτίας του ότι είναι εκτός καθημερινότητας γραφείου ή απλώς ότι δε συναντώνται. Οι επικεφαλής πρέπει να επικοινωνούν με το προσωπικό και να τους διατηρούν συνδεδεμένους. «Οι ηγέτες ενός οργανισμού πρέπει να παρέχουν

καλύτερα κατά τη διάρκεια του lockdown. «Όταν συγκεντρώνουμε μικρότερες ομάδες ανθρώπων για να μιλήσουμε για αυτό που έχει σημασία γι' αυτούς σε μια βιντεοκλήση, μπορούμε να δημιουργήσουμε πολύ βαθύτερες συνδέσεις», λέει η Caroline Whaley του Shine For Women. «Πρέπει όμως να είστε προσεκτικοί και να τους δίνετε χρόνο και χώρο για να μιλήσουν. Όταν δεν μπορείτε να δείτε ο ένας τον άλλον δια ζώσης, τότε πρέπει να επενδύσετε στους ανθρώπους περισσότερο από ποτέ.»

Υπάρχουν, ωστόσο, περιστάσεις, όπου το να μην υπάρχει η εικόνα του άλλου μπορεί να διευκολύνει μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς και να ενδυναμώνει τις γυναίκες συναδέλφους. «Αν εργάζεστε ψηφιακά, δεν αφορά πλέον το φύλο, δεν αφορά πλέον το χρώμα: είναι πλέον το επίπεδο παραγωγικότητας και αποδοτικότητας που μιλάει. Βοηθάει δηλαδή στην μείωση της ασυνείδητης προκατάληψης», πιστεύει η Ngozi Ogwo, managing partner/CEO της Grant Thornton Nigeria. «Μακροπρόθεσμα, θα προωθήσει τις αρχές ενσωμάτωσης και ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων, επειδή θα επιτρέπεται στους ανθρώπους να είναι ο εαυτός τους. Θα είναι μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς όπου όλοι θα έχουν ίσες ευκαιρίες να αποδείξουν τι μπορούν να αναλάβουν και τι μπορούν να πραγματοποιήσουν.»

10. [Coronavirus \(COVID-19\): Flexible Working During the Pandemic and Beyond](#), CIPD, 2020



“Η ωριμότητα και η εξέλιξη μιας επιχείρησης αλλά και ολόκληρης της κοινωνίας αντικατοπτρίζεται στις ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης που δίνει ανεξαρτήτου

φύλου, οικογενειακής κατάστασης, θρησκείας και εθνικότητας.

Με αφορμή τον εορτασμό της Ημέρας της Γυναίκας και βάσει των τελευταίων στοιχείων παρατηρούμε ότι πραγματικά έχουν γίνει σοβαρές προσπάθειες ισότητας των δυο φύλων στην ελληνική επιχειρηματική κοινωνία αλλά είμαστε ακόμα στην πολύ αρχή.

Στη SEPTONA, προσπαθούμε διαρκώς να προασπίζουμε τις ίσες εργασιακές ευκαιρίες. Και το καταφέρνουμε στην πράξη.

Τα τελευταία χρόνια, έχουμε αυξήσει το ανθρώπινο δυναμικό μας κατά 150% στο σύνολο του Group. Είμαστε πολύ περήφανοι, που σήμερα, άνω του 50% του συνολικού δυναμικού μας είναι γυναίκες.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να τονίσω ότι το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτατες διοικητικές θέσεις στην εταιρεία είναι στο 46%.

Αυτό σημαίνει 13 ποσοστιαίες μονάδες περισσότερο από το μέσο όρο των ελληνικών επιχειρήσεων.

Πιστεύουμε ακράδαντα και είναι πλέον στο DNA της εταιρείας μας ότι η επιτυχία βασίζεται στους ανθρώπους μας, ανεξαρτήτου φύλου, με τις ικανότητες και τις αξίες που οι ίδιοι φέρνουν μέσα στην επιχείρηση.”

Κωνσταντίνα Ευαγγελίου,
CEO, SEPTONA A.B.E.E.



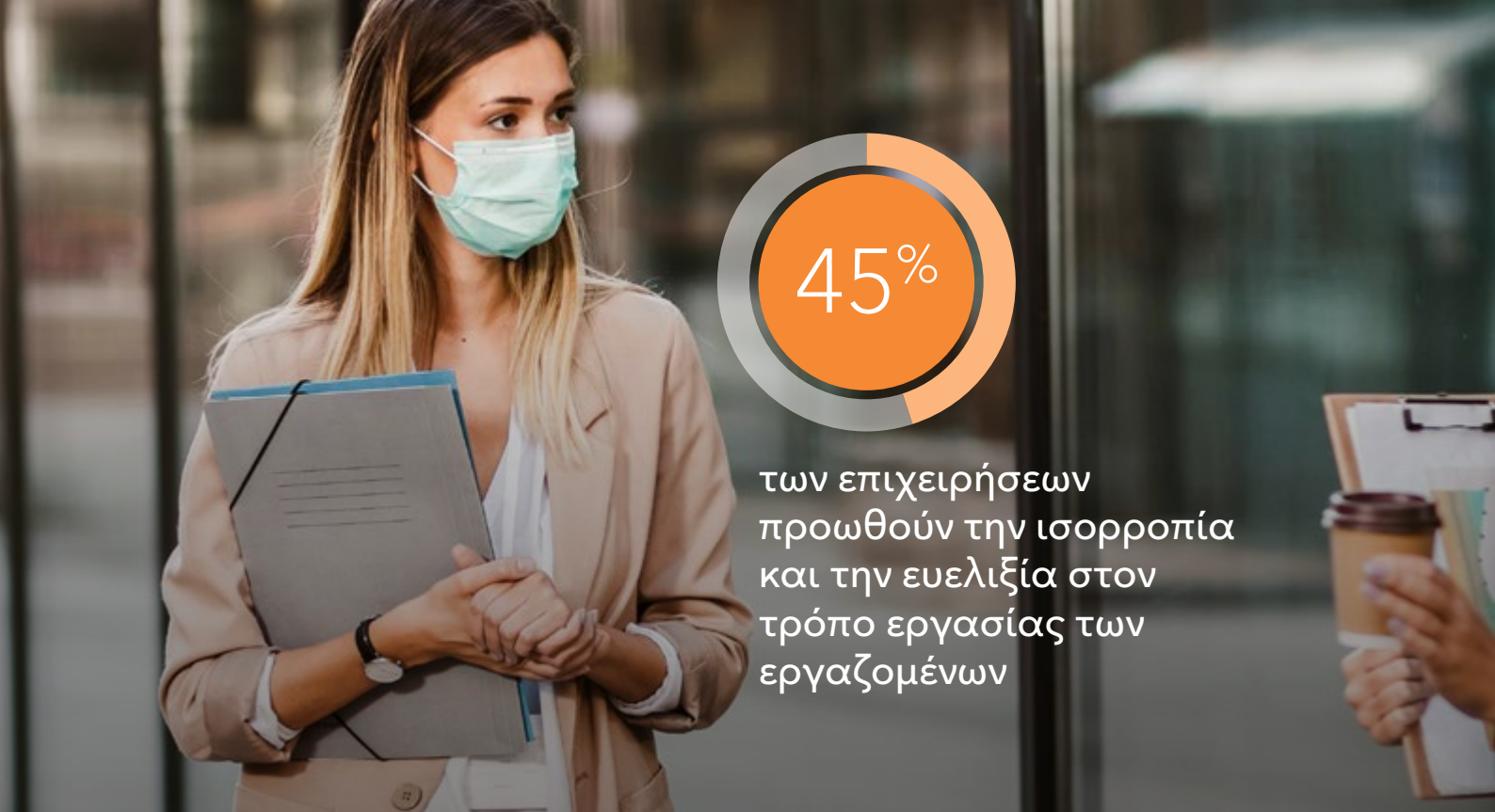
“Η σημασία της γυναικείας επιχειρηματικότητας και ο ρόλος των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην οικονομική ανάπτυξη έχει αναδειχθεί από πολλές μελέτες παγκοσμίως. Ωστόσο, παρά την πρόοδο που έχει

σημειωθεί τα τελευταία χρόνια, ο δρόμος για την ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων σε ηγετικές θέσεις είναι ακόμα μακρύς.

Στην αρχή της τρίτης δεκαετίας του 21ου αιώνα, οφείλουμε να αντιμετωπίσουμε με αποφασιστικότητα το θέμα της εκπροσώπησης των γυναικών σε ηγετικές θέσεις σε κάθε τομέα, οικονομικό, επιχειρηματικό και πολιτικό. Καθίσταται πλέον αναγκαία η δημιουργία ηγετικών ομάδων με ισορροπημένη και επί ίσοις όροις ανδρική και γυναικεία εκπροσώπηση, καθώς η ένταξη και ισότιμη μεταχείριση των γυναικών αποτελεί ένα ευρύτερα πολιτικό και κοινωνικό ζήτημα, με οικονομικές και αναπτυξιακές προεκτάσεις.

Άλλωστε, όπως απέδειξε και ο κάτοχος Βραβείου Νόμπελ Οικονομικών Επιστημών, Harry Markowitz, επενδύοντας σε διαφοροποιημένα χαρτοφυλάκια, οι επενδυτές οδηγούνται στο «σύνορο βέλτιστων επιλογών» (efficient frontier), μεγιστοποιώντας τις αποδόσεις τους για κάθε επίπεδο κινδύνου που αναλαμβάνουν. Αντίστοιχα για τις επιχειρήσεις και την οικονομία, η «επένδυση» σε στελέχη με διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά (φύλο, εθνικότητα, χρώμα κ.λπ.) στο πλαίσιο της διαμόρφωσης ενός πλαισίου ίσων ευκαιριών ανάπτυξης και εξέλιξης, συνεπάγεται ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας και προπάντων βελτιωμένη ανταπόκριση απέναντι στις προοπτικές και προκλήσεις μίας πλέον διαφοροποιημένης και ανταγωνιστικής αγοράς.”

Αφροδίτη Αβραμέα,
Senior Director Corporate & Shipping Recovery,
Intrum Hellas



45%

των επιχειρήσεων
προωθούν την ισορροπία
και την ευελιξία στον
τρόπο εργασίας των
εργαζομένων

Μια κουλτούρα ένταξης η οποία ενθαρρύνει την καινοτομία

Η σημασία της στοχευμένης δράσης για την ενσωμάτωση

Αναγνωρίζοντας τον αντίκτυπο του COVID-19 στο ανθρώπινο δυναμικό, οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν σκόπιμη δράση για να διασφαλίσουν τη συμμετοχή των εργαζομένων και μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς. Η έρευνά μας δείχνει ότι η επικρατέστερη δράση είναι η προώθηση ισορροπίας και ευελιξίας στον τρόπο εργασίας των εργαζομένων, θέτοντας ρυθμίσεις που εφαρμόζονται από το 45% των ερωτηθέντων. Στο αμέσως επόμενο βήμα βρίσκεται η δημιουργία ενός περιβάλλοντος ανοιχτής επικοινωνίας, όπου όλο το προσωπικό αισθάνεται ότι έχει τη δυνατότητα να εκφράσει τις ιδέες και τα ζητήματά του. Μεταξύ των ερωτηθέντων, το 43% των επιχειρήσεων εστιάζουν σε αυτό, με σχεδόν τις μισές επιχειρήσεις (43%) να πιστεύουν ότι η έμφαση που δίνουν σε αυτόν τον τομέα θα αυξηθεί στο μέλλον.

Η δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς είναι κεντρικής σημασίας για την αύξηση της ενσωμάτωσης σε όλα τα επίπεδα ενός οργανισμού, και ως εκ τούτου την αύξηση της εκπροσώπησης των δύο φύλων στο πλαίσιο της ανώτερης διοίκησης. Βοηθά επίσης να ενσταλαχτεί η ανθεκτικότητα που χρειάζονται οι επιχειρήσεις για να

αντιμετωπίσουν τις παγκόσμιες κρίσεις. Όσο περισσότερο οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, τόσο πιο καινοτόμοι είναι στη δουλειά τους και τόσο πιο αφοσιωμένοι είναι ατομικά στον στόχο της εταιρείας¹¹.

«Η ύπαρξη διαφορετικών ομάδων καθιστά τις εταιρείες πιο ανταγωνιστικές - αυξάνει την καινοτομία και την παραγωγικότητα, οδηγεί σε καλύτερες επιδόσεις και επίλυση προβλημάτων, ενισχύει τις διαφορετικές απόψεις και βελτιώνει τη λήψη αποφάσεων», λέει ο Allyson Zimmermann, executive director, στην Ευρώπη, Μέση Ανατολή και Αφρική, στο Catalyst. «Για να επιτευχθεί αυτό, πρέπει να υπάρχει ευθυγράμμιση μεταξύ των αξιών, πολιτικών, πρακτικών και κουλτούρας μιας εταιρείας που αντικατοπτρίζεται εν συνεχεία στις ανταμοιβές και στην αναγνώριση που δίνεται.»

Δέσμευση για μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς

Με άλλα λόγια, μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς πρέπει να είναι αυθεντική. «Πρέπει να είναι κάτι περισσότερο από μια δήλωση του οράματος της εταιρείας. Προκειμένου μια εταιρεία να λειτουργεί πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς και να αποδέχεται τη διαφορετικότητα, απαιτούνται πλατφόρμες για να εκφράζουν οι άνθρωποι εκεί τις ιδέες τους», λέει ο Βασίλης Καζάς, Managing Partner στην Grant Thornton στην Ελλάδα.

11. [Tool: Why Diversity Matters](#), Catalyst, 2013



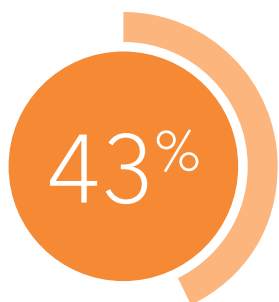
“Ο εορτασμός της ημέρας της γυναίκας είναι ευκαιρία για απολογισμό όσον αφορά τη θέση της γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον και σχεδιασμό για την καλύτερη αξιοποίηση της στο άμεσο μέλλον.

Τα στοιχεία της έρευνας “Women in Business” επιβεβαιώνουν τη δημιουργία

ενός καλύτερου περιβάλλοντος ίσων ευκαιριών στη Ελλάδα, πάνω και από τον παγκόσμιο μέσο όρο, και είναι εφελκτήριο για το σχεδιασμό μιας κοινωνίας της εργασίας χωρίς κανέναν διαχωρισμό.

Σύμφωνα, άλλωστε με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ την τελευταία δεκαπενταετία, οι γυναίκες πτυχιούχοι αποτελούν το 60% του συνόλου των πτυχιούχων της Ελλάδας. Συνεπώς, η αξιοποίηση των γυναικών σε υψηλές διοικητικές θέσεις σήμερα, και πολύ περισσότερο στο άμεσο μέλλον δεν είναι απλά στόχος αλλά αναγκαιότητα, για την επίτευξη οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης.”

Ασημίνα Τζίκα,
CEO, ELVIAL S.A.



των επιχειρήσεων δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου όλοι οι συνάδελφοι μπορούν να εκφράσουν ιδέες, ζητήματα και ερωτήσεις

«Πρέπει να υπάρχει η βούληση να ακούμε εκ των προτέρων όλους εντός της εταιρείας, ανεξάρτητα από το ποιοι είναι ή ποια είναι η προϋπηρεσία τους, και να τους δείξουμε ότι η γνώμη τους γίνεται σεβαστή». Αυτοί οι στόχοι πρέπει να ενσωματωθούν στην επιχείρηση και να ευθυγραμμιστούν με τις στρατηγικές φιλοδοξίες της.

Όλοι οι στόχοι σχετικά με την κουλτούρα θα πρέπει να βασίζονται σε εργασιακά μοντέλα που υποστηρίζονται από τους επικεφαλής και όσους βρίσκονται σε ρόλους επιρροής και να διαπερνούν όλη την εταιρεία. Μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς βασίζεται σε ένα ευρύ φάσμα ανθρώπων με διαφορετικά υπόβαθρα, προϋπηρεσίες και απόψεις, οι οποίες ακούγονται και προωθούνται. «Η ενσωμάτωση πρέπει να είναι εμφανής σε κάθε επίπεδο εντός του οργανισμού. Οι επιχειρήσεις πρέπει να δημιουργήσουν συνειδητά ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, ειδικά σε διοικητικό επίπεδο, δίνοντας ευκαιρίες σε όλους όσους πληρούν τις προϋποθέσεις», λέει η Ngozi Ogwo της Grant Thornton Nigeria. «Πρέπει επίσης να υπάρχει συνεπής επικοινωνία και μέτρηση των στόχων με ανοιχτούς και σαφείς όρους. Χωρίς κρυφή ατζέντα, χωρίς κρυφές συμφωνίες.»

Η πανδημία υπογράμμισε την ανάγκη συμμετοχής όλων των εργαζομένων στους στόχους και τις δραστηριότητες της επιχείρησης. Με την προώθηση της συνεργασίας, η κουλτούρα που προκύπτει θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα, βοηθώντας τους οργανισμούς να ανακάμψουν.

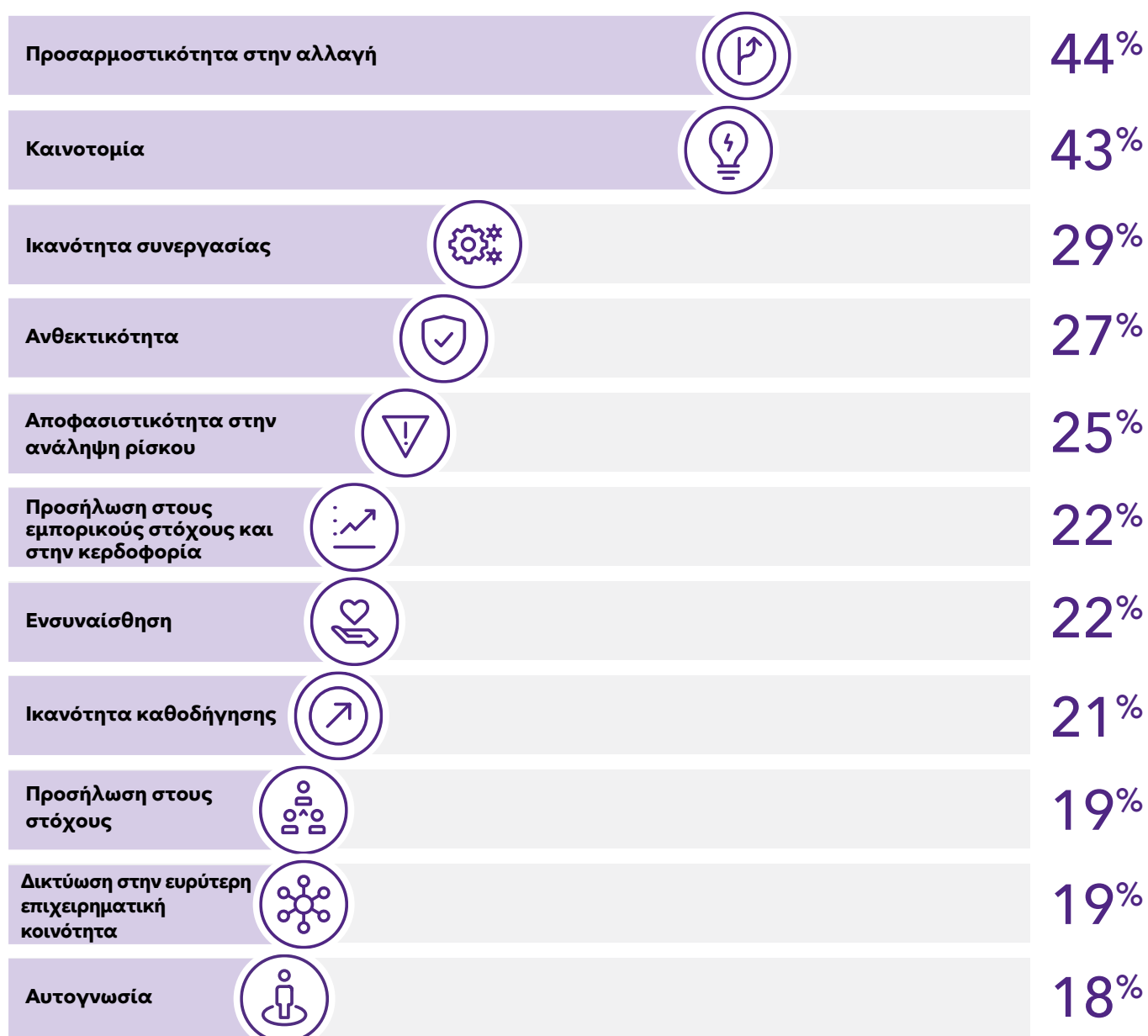
«Οι επιχειρήσεις με ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι πιο πιθανό να σκέφτονται ευρύτερα και πιο πολύπλευρα, και να εξετάζουν περισσότερες επιλογές. Τείνουν να είναι πιο καινοτόμες. Αυτό θα τις βοηθήσει να ξεπεράσουν αυτήν την κρίση με εποικοδομητικό τρόπο», λέει η Francesca Lagerberg της Grant Thornton International.

«Οι εταιρείες που είναι σε θέση να επαναπροσδιορίσουν τις επιχειρήσεις τους στο νέο περιβάλλον μετά την κρίση θα κερδίσουν», συμφωνεί η Jennifer Flock, συνεργάτης της Heidrick & Struggles, σε άρθρο της σχετικά με το κομμάτι του D&I μετά την πανδημία¹². «Ατομα με νέες ιδέες, από διαφορετικό υπόβαθρο, θα είναι ζωτικής σημασίας για αυτές τις προσπάθειες. Οι εταιρείες με κουλτούρα που βασίζεται στην εμπιστοσύνη, στη συνεργασία και στην ένταξη... είναι εκείνες στις οποίες εμφανίζονται οι καλύτερες ιδέες.»

12. [Why Diversity and Inclusion Are More Important Than Ever During the COVID-19 Crisis](#), Jennifer Flock, Heidrick & Struggles, 2020

Η ηγεσία για το 2021 και στο μέλλον

Τα κυριότερα χαρακτηριστικά αποτελεσματικών ηγετών το 2021 σύμφωνα με τις επιχειρήσεις (% των ερωτηθέντων)



“Η ικανότητα του να είσαι ηγέτης με ενσυναίσθηση αφορά στο πώς ακούς και ενεργείς. Όλοι διαθέτουν αυτή την ικανότητα μέσα τους, αλλά για διάφορους λόγους, μπορεί να θεωρηθεί πως οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη εμπειρία στην πράξη.”

Joy Taylor, national managing partner - operational and organizational transformation, Grant Thornton US



Οι αλλαγές στο επιχειρηματικό τοπίο τους τελευταίους 12 μήνες προσφέρουν μια ευκαιρία στους οργανισμούς να δημιουργήσουν μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς και με περισσότερες καινοτομίες, στην οποία όλοι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν. Αλλά για να επωφεληθούν της κατάστασης, οι ηγέτες θα πρέπει να επιδείξουν κάποιες συγκεκριμένες δεξιότητες.

Η Grant Thornton ρώτησε τα στελέχη της ανώτερης διοίκησης των εταιρειών ποια βασικά τρία ηγετικά χαρακτηριστικά θα απαιτηθούν στη νέα κανονικότητα, σε έναν κόσμο αναμορφωμένο από την πανδημία, για να εξασφαλιστεί η επιτυχία από το 2021 και μετά. Δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι η προσαρμογή στις αλλαγές ήταν η κορυφαία επιλογή, με το 44% να την τονίζει ως βασική δεξιότητα. Το να είναι κάποιος καινοτόμος αντιπροσωπεύει το 43% των επιλογών, ενώ η ικανότητα να συνεργαζόμαστε με όλη την επιχείρηση ήρθε τρίτη στο 29%. Οι ηγέτες επίσης αναμένεται να είναι αποφασιστικοί και ανθεκτικοί.

Ένα νέο πρότυπο διοίκησης

Ωστόσο, αμέσως μετά τις πέντε βασικές δεξιότητες, επισημάνθηκε ένα βασικό χαρακτηριστικό που δεν είχε εμφανιστεί προηγουμένως στην έρευνά μας: το 22% θεώρησε ότι η ενσυναίσθηση ήταν ζωτικό χαρακτηριστικό για

τους σημερινούς ηγέτες. Η ικανότητα σύνδεσης και κατανόησης διαφορετικών απόψεων και προοπτικών έχει αναδειχθεί κατά την πρόσφατη κρίση. «Ο COVID άλλαξε τη σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, μεταξύ των μάντζερ και των ανθρώπων τους. Αυτοί οι ηγέτες που διαθέτουν ενσυναίσθηση και έχουν παράσχει στήριξη, έχουν όντως συνδεθεί με τους ανθρώπους τους με διαφορετικό τρόπο και έχουν δημιουργήσει ένα ασφαλές περιβάλλον για αυτούς», λέει ο Kim Schmidt στην Grant Thornton International.

Παραδοσιακά η ενσυναίσθηση συνδέεται με γυναίκες ηγέτες - αν και αυτό αρχίζει να αλλάζει. «Η ικανότητα να είσαι ηγέτης με ενσυναίσθηση συνίσταται στο πώς ακούς και ενεργείς. Όλοι διαθέτουν αυτή την ικανότητα μέσα τους, αλλά για διάφορους λόγους, μπορεί να θεωρηθεί πως οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη εμπειρία στην πράξη» λέει η Joy Taylor, national managing partner - operational and organizational transformation, Grant Thornton US «Οι ηγέτες με ενσυναίσθηση δεν απαιτούν· προσκαλούν τους συναδέλφους και τις ομάδες τους για να συμμετάσχουν στο ταξίδι.»

Η αναγνώριση της σημασίας της ενσυναίσθησης, μεταξύ άλλων δεξιοτήτων, δημιουργεί τώρα ευκαιρίες για τις γυναίκες να προχωρήσουν. «Αυτό που είχε προηγουμένως ονομαστεί ως ήπια δεξιότητα

“Στον σημερινό κόσμο που όλα αλλάζουν και η πληροφορία κινείται με απίστευτη ταχύτητα, οι γυναίκες καλούνται να ανταπεξέλθουν στους πολυδιάστατους ρόλους τους, συνήθως μάλιστα με επιτυχία. Ειδικά για τις εργαζόμενες μητέρες, η πρόκληση είναι ακόμη μεγαλύτερη και το περιβάλλον ακόμη δυσκολότερο, καθώς πρέπει να συνδυάσουν οικογένεια, καριέρα και κοινωνικότητα. Με άλλα λόγια, είναι ταυτόχρονα σύντροφοι/σύζυγοι, μητέρες, επαγγελματίες και κοινωνικά όντα, με αξιόλογα επιτεύγματα. Ο κόσμος και οι επιχειρήσεις χρειάζονται περισσότερες γυναίκες-ηγέτες σε θέσεις ευθύνης που θα επαναπροσδιορίσουν τη βιώσιμη ανάπτυξη στις νέες προκλήσεις της ψηφιακής εποχής.

Οι γυναίκες έχουμε υποχρέωση να βγούμε εκτός “comfort zone” και να διεκδικήσουμε τη θέση που μας αξίζει. Κάθε αλλαγή είναι δύσκολη και άβολη στην αρχή, αλλά λυτρωτική στο τέλος. Με το παράδειγμα μας και τη στάση ζωής μας δημιουργούμε τα πρότυπα της επόμενης γενιάς και αυτό είναι η πιο σπουδαία παρακαταθήκη που μπορούμε να αφήσουμε.”

**Ιωάννα - Αλεξάνδρα Σαϊτή
CEO, Intercomm Foods**

(soft skill), ή δεν είχε εμπορικό στόχο, ή παρουσιαζόταν ως απροθυμία να ληφθούν σκληρές αποφάσεις, αναγνωρίζεται τώρα ως ένα διαφορετικό είδος δύναμης. Αυτά τα χαρακτηριστικά έχουν γίνει πιο επιθυμητά», λέει ο Kim Schmidt. Αυτή η αλλαγή είναι σημαντική και δημιουργεί μια προσδοκία ότι, μετά το COVID, θα δοθεί έμφαση σε ένα νέο στυλ ηγεσίας.

Στον κόσμο μετά την πανδημία, οι ηγέτες με ενσυναίσθηση θα είναι αυτοί που θα αξιοποιήσουν στο έπακρο τις ομάδες τους. «Πρέπει να διαθέτετε ένα περιβάλλον και μια κουλτούρα όπου οι άνθρωποι σας θα αισθάνονται ασφαλείς να μιλήσουν, να κάνουν ερωτήσεις, να αμφισβητήσουν την επικρατούσα κατάσταση. Και να υπάρχει ένα περιβάλλον όπου οι ηγέτες και οι επικεφαλής των ομάδων είναι καθημερινά παρόντες και κρατούν ζωντανές τις βασικές αρχές του D&I», προσθέτει ο Kim Schmidt.

Κερδίζοντας την εμπιστοσύνη

Οι οργανισμοί που αναγνωρίζουν αυτή τη μετατόπιση, και ενθαρρύνουν την ενσυναίσθηση ως χαρακτηριστικό ενός επιτυχημένου ηγέτη, βρίσκονται σε καλύτερη θέση για να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλέντα, πιστεύει η Anna Johnson στην Grant Thornton Sweden. «Καθώς οι άνθρωποι γίνονται πιο συνειδητά προσανατολισμένοι στη δουλειά τους, θέλουν να βλέπουν έναν εργοδότη που συμφωνεί με τις προτεραιότητές τους. Οι άνθρωποι σκέφτονται: Έχω τις ίδιες αξίες με την εταιρεία στην οποία εργάζομαι; Έχει αξία για μένα αυτό που κάνω στην εργασία μου κάθε μέρα;»

Η έρευνα μας δείχνει ότι οι πιο ήπιες δεξιότητες θα χαρακτηρίσουν τα νέα πρότυπα διοίκησης στη νέα κανονικότητα. «Μιλάμε για ενσωμάτωση, μιλάμε για ένταξη και μιλάμε για ένα νέο στυλ ηγεσίας που έχει γίνει εμφανές κατά τη διάρκεια αυτής της κρίσης. Ένα στυλ ηγεσίας που ανταποκρίνεται στην τρέχουσα κατάσταση αλλά και στη μελλοντική κατάσταση», καταλήγει ο Ramón Galcerán, CEO στην Grant Thornton Spain. «Είναι μια πιο κοινωνική και επικοινωνιακή ηγεσία με ενσυναίσθηση, όπου ο ηγέτης είναι το άτομο που κάνει τα πράγματα να συμβαίνουν. Δρώντας με αυτόν τον τρόπο περιορίζουμε τους αποκλεισμούς και δημιουργείται ένα συνεργατικό περιβάλλον όπου οι άνθρωποι αισθάνονται ασφαλείς να συνεισφέρουν με τις ιδέες τους.»

Αυτό που βλέπουμε τώρα είναι μια επιτάχυνση των υπαρχουσών τάσεων με γνώμονα τον COVID στην αντίληψη του τι πρέπει να χαρακτηρίζει έναν ηγέτη και τη σημασία μιας πιο διαφανούς ηγεσίας με ικανότητα ενσυναίσθησης.



“Σύγχρονες έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες κατακτούν συνεχώς και με ανοδικό ρυθμό θέσεις υψηλής ευθύνης στην πολιτική, στις επιστήμες και στον χώρο των επιχειρήσεων.

Διαθέτουν ικανότητες, ένστικτο,

ισχυρή θέληση, οργανωτικότητα και ευελιξία. Έχουν μάθει στη ζωή τους να ανταπεξέρχονται σε πολλαπλές ευθύνες και υποχρεώσεις, κρατώντας τις ισορροπίες.

Σε αυτή τη νέα σύγχρονη εποχή που οι διαχωρισμοί μεταξύ των δύο φύλων έχουν αρχίσει να υποχωρούν, οι γυναίκες ανεξαρτήτως αν διοικούν εταιρείες ή χώρες, έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό: ανοίγουν τον δρόμο για τις επόμενες γενιές γυναικών ηγετών και βάζουν τα θεμέλια για ένα μέλλον απαλλαγμένο από παραδοσιακά στερεότυπα.

Αναμφισβήτητα, οι γυναίκες ηγέτιδες αποτελούν σοβαρή πρόκληση για τις σύγχρονες και μελλοντικές συνθήκες των επιχειρήσεων, οργανισμών και των κοινωνιών.

Φωτεινό και σύγχρονο παράδειγμα της εξέλιξης της γυναικείας θέσης αποτελεί η Kamala Harris που αναδείχθηκε η πρώτη γυναίκα αντιπρόεδρος στην ιστορία των Ηνωμένων Πολιτειών.”

Νάντια Σαΐτη
CEO, Κρόνος ΑΕ



“Για να έχουμε ένα ισορροπημένο οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό σύστημα χρειαζόμαστε εξίσου γυναίκες και άντρες. Πρακτικά, δεν υπάρχει διαχωρισμός σε γυναικείους και ανδρικούς τομείς στην αγορά εργασίας. Το που

μπορεί να είναι κάποιος επιτυχημένος εξαρτάται από τα προσωπικά του χαρακτηριστικά και τον τρόπο που αξιοποιεί τις ευκαιρίες, που του παρουσιάζονται. Μια γυναίκα στέλεχος συναγωνίζεται ισότιμα με έναν άνδρα, εφόσον διαθέτει τα τεχνικά χαρακτηριστικά, ως προς τις ανάγκες μιας θέσης, και τα κατάλληλα soft skills. Και μια γυναίκα δεν χρειάζεται να υιοθετεί πλέον ανδρικά πρότυπα για να διεκδικήσει μία θέση κύρους - μπορεί να αξιοποιεί χαρακτηριστικά πιο κοντά στη γυναικεία φύση, όπως η διαλλακτικότητα, η ικανότητα ανάληψης ισορροπημένου ρίσκου και η ευχέρεια να συνδυάζει πολλά πράγματα μαζί. Επιπλέον, στη νέα εργασιακή πραγματικότητα που διαμορφώνεται, με κύρια χαρακτηριστικά την τεχνολογία και την απομακρυσμένη εργασία, οι ευκαιρίες είναι πολλαπλάσιες. Όμως δεν παύουν να είναι απαραίτητα δομημένα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας, κουλτούρα και εκπαίδευση που να διευκολύνουν την πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες.”

Ρεβέκκα Πιτσόικα
CEO, People for Business

Συμπεράσματα

Παράθυρο ευκαιρίας

Τους τελευταίους 12 μήνες έχουν παρουσιαστεί ορισμένα γεγονότα τα οποία έχουν επηρεάσει μόνιμα τόσο τη φύση του χώρου εργασίας όσο και τις ευκαιρίες των γυναικών μέσα σε αυτόν. Οι εργασιακές πρακτικές έχουν γίνει πιο ευέλικτες, νέα χαρακτηριστικά ηγεσίας έρχονται στο προσκήνιο και η ανάγκη για ένα διαφορετικό ανθρώπινο δυναμικό και μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς είναι περισσότερο εμφανής από ποτέ. Σε αυτές τις έκτακτες συνθήκες, οι ευέλικτες επιχειρήσεις που κοιτούν προς το μέλλον θα αναγνωρίσουν αυτή τη στιγμή της αλλαγής ως ευκαιρία για να εξελιχθούν και να μεγαλουργήσουν.

«Η πανδημία έχει δημιουργήσει ένα παράθυρο ευκαιρίας για να συμπεριληφθούν περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις», λέει η Kim Schmidt της Grant Thornton International. «Ο πρώτος και προφανέστερος λόγος ήταν ότι πολλοί από εμάς αναγκαστήκαμε να εργαστούμε από το σπίτι. Αυτό αμφισβήτησε τον παραδοσιακό τρόπο σκέψης σχετικά με το τι σημαίνει ευέλικτη εργασία και θα πρέπει να επηρεάσει σε βάθος χρόνου τον τρόπο με τον οποίο οι ηγέτες το αντιλαμβάνονται. Η συνειδητοποίηση αυτή θα μπορούσε ακόμη και να έχει αλλάξει ορισμένες αποφάσεις που έλαβαν οι ηγέτες κατά τη διάρκεια του 2020, αφαιρώντας τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και οδηγώντας τους σε μια πιο θετική αξιολόγηση του γυναικείου ταλέντου.»

Ενώ η εμπειρία για πολλές γυναίκες στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια του 2020 ήταν δύσκολη - φέρνοντας το βάρος της οικονομικής και κοινωνικής επίδρασης της πανδημίας, συμπεριλαμβανομένων των απωλειών θέσεων εργασίας, της εξάντλησης και των αυξημένων ευθυνών φροντίδας στον τομέα της ανώτερης διοίκησης η εμπειρία ήταν τελικά σε μεγάλο βαθμό θετική. Το 2021, βλέπουμε μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως από ποτέ. Και με το σημείο ορόσημο του 30% να έχει ξεπεραστεί τόσο παγκοσμίως όσο και στις περισσότερες γεωγραφικές περιοχές, η προσδοκία είναι αυτή η τάση να επιταχυνθεί.

Μια συνεχής δέσμευση

Τα δεδομένα μάς λένε ότι η πλειονότητα των ερωτηθέντων αναμένει πως οι αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές που προκύπτουν από την πανδημία θα έχουν θετική επίδραση στο μέλλον των γυναικών επικεφαλής. Τα αποτελέσματα βέβαια δεν είναι εγγυημένα, καθώς περίπου το 45% εξακολουθεί

να πιστεύει ότι ο COVID-19 θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην πορεία σταδιοδρομίας των γυναικών βραχυπρόθεσμα. Προκειμένου να αποφευχθεί αυτό, οι επιχειρήσεις πρέπει να επικεντρωθούν στις πολιτικές για την ενσωμάτωση και τις ίσες ευκαιρίες εκπροσώπησης και να μην θεωρήσουν ότι η μάχη έχει κερδηθεί.

«Οι πολιτικές D&I δεν αφορούν μόνο την περίοδο του lockdown· ήρθαν για να μείνουν», λέει η Francesca Lagerberg της Grant Thornton International, «Πρέπει να βεβαιωθείτε ότι στιδήποτε κάνετε για να ενθαρρύνετε την ενσωμάτωση και τις ίσες ευκαιρίες εκπροσώπησης δεν είναι μια τάση ή ένα έργο που τελείωσε ή μια πρόσκαιρη επιτυχία. Είναι μια πραγματική δέσμευση για μακροπρόθεσμες αλλαγές, και αυτό μπορεί να σημαίνει ότι αυτό που κάνετε σήμερα, ίσως να μην έχει σημαντικό αντίκτυπο στα επόμενα πέντε χρόνια. Δεν θα αλλάξουν όλα μέσα σε μια νύχτα, αλλά η δέσμευση της διοίκησης μακροπρόθεσμα είναι ζωτικής σημασίας.»

Μια αλλαγή στην ηγεσία

Η επιτυχία από το 2021 και μετά, συμπεριλαμβανομένης της αυξανόμενης ενσωμάτωσης και των ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης, θα απαιτήσει από τους ηγέτες να επιδείξουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως είναι η προσαρμοστικότητα, η ανθεκτικότητα, η ικανότητα συνεργασίας και, ειδικότερα, η ενσυναίσθηση. «Ως ηγέτες, πρέπει να σκεφτούμε πώς διαμορφώνουμε το εργατικό δυναμικό, πώς συνεχίζουμε να επιταχύνουμε την ενσωμάτωση στην ανώτερη διοίκηση, πώς υποστηρίζουμε τις γυναίκες», λέει η Kim Schmidt. «Δεν μπορούμε απλώς να πούμε: "Τώρα ο κόσμος έχει αλλάξει και όλα θα πάνε καλά." Αυτό είναι το χειρότερο που θα μπορούσαμε να κάνουμε.»

Η εκ προθέσεως και σκόπιμη δράση εξακολουθεί να είναι η πιο σημαντική στρατηγική για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Ο COVID-19 άλλαξε τον τρόπο που εργαζόμαστε, αλλά όχι όσα λειτουργούν για τις γυναίκες. «Η πραγματική αλλαγή χρειάζεται πάντα πολύ χρόνο. Δε μπορείτε απλώς να πατήσετε έναν διακόπτη», λέει ο Βασίλης Καζάς. «Πρέπει να υπάρχει μια σημαντική αλλαγή πορείας εντός των οργανισμών. Πρέπει να ορίσετε μια σειρά από ενέργειες που ενθαρρύνουν τους ανθρώπους να προχωρήσουν στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, και επίσης να δημιουργήσετε ένα περιβάλλον όπου η ενσωμάτωση αναγνωρίζεται και ενθαρρύνεται πραγματικά.»

Στην Grant Thornton, πιστεύουμε ότι οι διαφορετικές απόψεις και η υιοθέτηση συμπεριφορών μη αποκλεισμού, επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να καινοτομούν και να αναπτύσσονται με βιώσιμο τρόπο. Παρακολουθώντας τη γυναικεία εκπροσώπηση σε ανώτερες διοικητικές θέσεις για πάνω από 17 χρόνια και επισημαίνοντας τον δρόμο που έχουμε να διανύσουμε ακόμα, στοχεύουμε να ενεργήσουμε ως παράγοντας αλλαγής στην προσπάθεια αύξησης των ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων και ενσωμάτωσης στην επιχείρηση.

Μάθετε περισσότερα στη διεύθυνση grant-thornton.gr/ibr-2021-women-in-business

Το γυναικείο επιχειρείν για την Ελλάδα

Ενθαρρυντικά στοιχεία, αλλά και επιφυλάξεις

Στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις κατέγραψε «άλμα» κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες το 2021, στο 33% έναντι 24% το 2020. Μάλιστα, αξίζει να σημειωθεί ότι η χώρα μας βρίσκεται πλέον πάνω από τον παγκόσμιο μέσο όρο, ο οποίος διαμορφώθηκε στο 31%. Την ίδια στιγμή, το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν απασχολούν καμία γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση υποχώρησε στο 13% έναντι 24% το προηγούμενο έτος.

Όπως αναφέρει η Λίνα Καζά, Assurance Partner της Grant Thornton στην Ελλάδα: «Είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικό το γεγονός ότι, παρά τις τρέχουσες συνθήκες, οι επιχειρήσεις που δεν απασχολούν καμία γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση έπεσαν στο 13%, έναντι 24% που ήταν το αντίστοιχο ποσοστό πέρσι. Μετά από την κάμψη που σημειώθηκε το προηγούμενο έτος, οι ελληνικές επιχειρήσεις δείχνουν να υιοθετούν ξανά στην πλειονότητά τους πολιτικές ίσων ευκαιριών και να ενισχύουν περαιτέρω την οικοδόμηση μίας εταιρικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς.»

Όπως αναφέρει η Κατερίνα Κουλούρη, Partner, Head of People & Culture, «Το 2018 θέσαμε στόχο, έως το 2020 να έχει αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους πάνω από το 40%. Ο στόχος επετεύχθη και είμαι αισιόδοξη πως προχωράμε με εξαιρετική δυναμική προς το μέλλον. Ένα μέλλον που δεν θα χρειάζεται να μετράμε τα ποσοστά.»

Στον αντίποδα, προβληματισμό εξακολουθεί να προκαλεί το γεγονός ότι, ενώ το ποσοστό των επιχειρήσεων στην Ελλάδα που δεν προβαίνει σε ενέργειες για τη βελτίωση των ίσων ευκαιριών των δύο φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις υποχώρησε στο 53% το 2020 έναντι 62% το 2019, παραμένει, γενικότερα, πολύ υψηλότερο σε σχέση με τον παγκόσμιο μέσο όρο (18%).

Όπως υπογραμμίζει ο Θανάσης Ξύνας, Assurance Partner της Grant Thornton στην Ελλάδα: «Ο νέος νόμος 4706/2020 περί εταιρικής Διακυβέρνησης, ενισχύει την ποικιλομορφία σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, καθώς καθιερώνει ελάχιστη ποσόστωση (25%) ανά φύλο για τα μέλη ΔΣ. Ωστόσο η ανάγκη εκπροσώπησης του γυναικείου φύλλου θα πρέπει να γίνει κουλτούρα στις επιχειρήσεις καθώς ενισχύει την επιτυχημένη λήψη αποφάσεων και τελικά την απόδοση της επιχείρησης.»

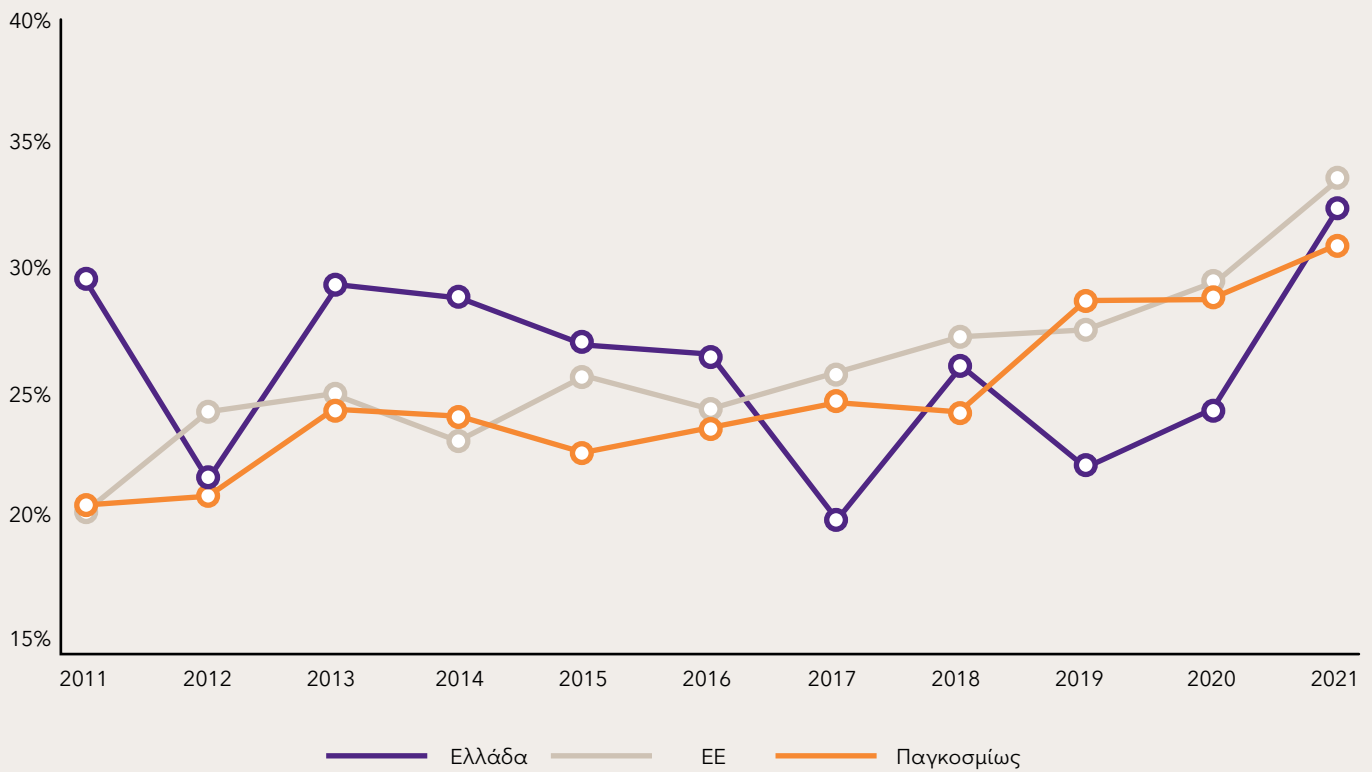
Παράλληλα, οι ελληνικές επιχειρήσεις αναφέρουν πως οι δράσεις που υλοποιούν για να βελτιώσουν την ισότητα των φύλων είναι: η δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς (24%), η δυνατότητα ευέλικτης εργασίας (19%), τα εκπαιδευτικά προγράμματα και coaching (19%) και η εξασφάλιση πρόσβασης σε επαγγελματικές ευκαιρίες (17%).

Την ίδια στιγμή, σχεδόν οι μισές ελληνικές επιχειρήσεις (47%) συμφωνούν ότι στον οργανισμό τους, οι νέες εργασιακές πρακτικές που προέκυψαν ως αποτέλεσμα του COVID-19

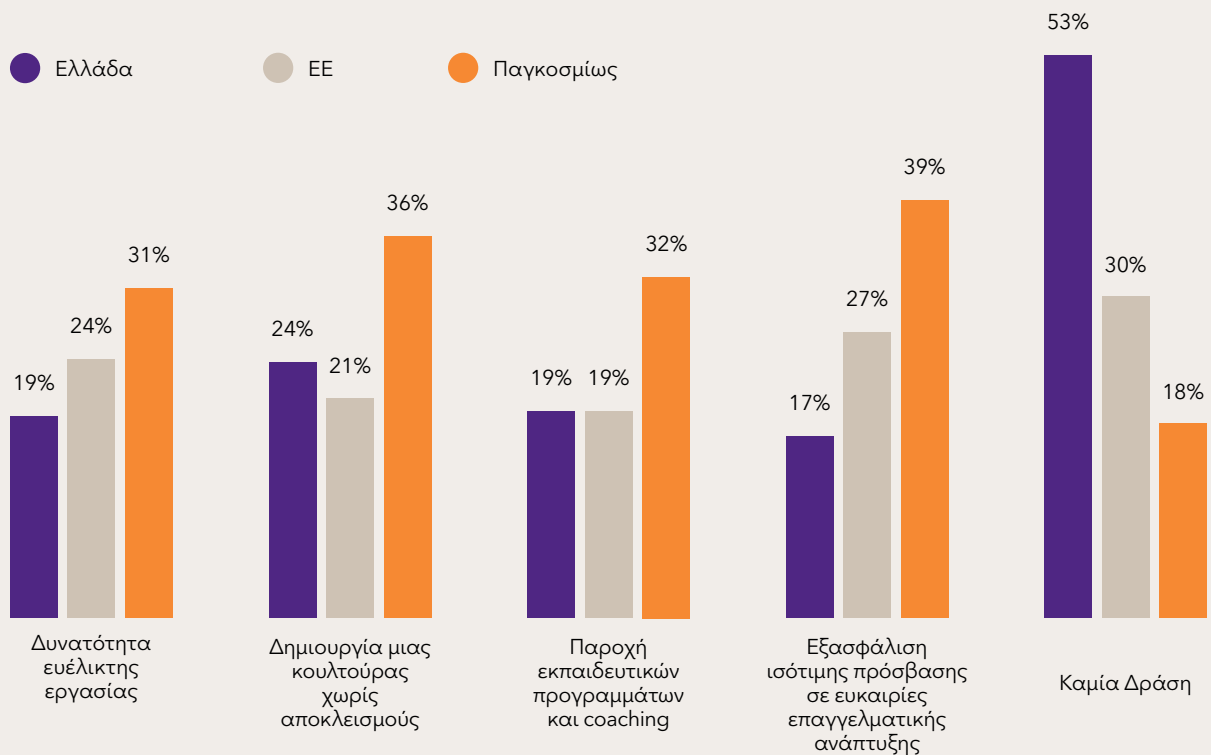
θα ωφελήσουν την πορεία της σταδιοδρομίας των γυναικών μακροπρόθεσμα, ενώ το 30% διατηρεί ουδέτερη στάση απέναντι στο ζήτημα. Τέλος, περίπου μία στις τέσσερις επιχειρήσεις (24%) συμφωνεί με την άποψη ότι οι νέες εργασιακές πρακτικές που προέκυψαν λόγω της πανδημίας, έχουν βοηθήσει τις γυναίκες να διαδραματίσουν σημαντικότερο ρόλο σε ηγετικές θέσεις.

Τέλος, όπως επισημαίνει η Αλεξάνδρα Μπαλτούκα, Partner, Head of Marketing & Client Experience της Grant Thornton στην Ελλάδα: «Οι ίσες ευκαιρίες εκπροσώπησης και η ενσωμάτωση των δύο φύλων δεν πρέπει να αποτυπώνονται ως τάση ή υποχρεωτική απαίτηση. Αντιθέτως, αποτελούν αλλαγή στη νοοτροπία, στην κουλτούρα ενός οργανισμού, στις εταιρικές και κοινωνικές αξίες. Σήμερα, γιορτάζουμε 9% αύξηση στις γυναικείες διοικητικές θέσεις, αύριο, όμως, συνεχίζουμε να αγωνιζόμαστε για πιο ηχηρές φωνές και πιο γενναίες δράσεις.»

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



Σε ποιές δράσεις προβαίνουν οι επιχειρήσεις για να βελτιώσουν την ισότητα των φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις (%):



Μεθοδολογία

Η έρευνα International Business Report (IBR) της Grant Thornton, είναι η κορυφαία παγκόσμια επιχειρηματική έρευνα, και διεξάγεται πραγματοποιώντας συνεντεύξεις σε περίπου 5.000 ανώτατα στελέχη εισηγμένων και μη επιχειρήσεων παγκοσμίως κάθε έξι μήνες. Ξεκίνησε το 1992 σε εννέα ευρωπαϊκές χώρες, και πλέον ερευνά περισσότερες από 10.000 επιχειρήσεις σε 29 χώρες σε ετήσια βάση, παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με οικονομικά και εμπορικά θέματα που επηρεάζουν τις επιχειρήσεις διεθνώς.

Τα δεδομένα της παρούσας έρευνας προέρχονται από 5.000 συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν από τον Οκτώβριο έως και τον Δεκέμβριο του 2020, σε διευθυντικά στελέχη, διευθύνοντες συμβούλους, προέδρους και άλλα ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων μεσαίου μεγέθους, από όλους τους κλάδους της βιομηχανίας, σε 29 χώρες.

Στην Κίνα οι συνεντεύξεις έγιναν σε εταιρείες με έσοδα 5 εκατομμύρια έως 500 εκατομμύρια δολάρια Ηνωμένων Πολιτειών, στις Η.Π.Α. σε εταιρείες με ετήσια έσοδα 100 εκατομμύρια δολάρια έως 4 δισεκατομμύρια δολάρια και στην Ευρώπη, σε εταιρείες με 50-500 υπαλλήλους.

Σχετικά με την Grant Thornton στην Ελλάδα

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

Σχετικά με την Grant Thornton

Η Grant Thornton International Limited (GTI) είναι ένα από τα δυναμικότερα δίκτυα παροχής ανεξάρτητων ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Ως σύμβουλος επιχειρήσεων, βοηθά δυναμικές επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο, να ξεκλειδώσουν τις δυνατότητές τους για ανάπτυξη.

Το όνομά μας χαίρει παγκόσμιας αναγνώρισης και εκτίμησης, ως ένας από τους σημαντικότερους ελεγκτικούς οργανισμούς σε όλον τον κόσμο που αναγνωρίζεται από τις κεφαλαιαγορές, τις ρυθμιστικές αρχές και τους διεθνείς οργανισμούς πιστοποίησης. Οπουδήποτε κι αν δραστηριοποιούνται οι πελάτες μας παγκοσμίως, διαθέτουμε περισσότερα από 58.000 εξειδικευμένα στελέχη σε πάνω από 138 χώρες, αυτό σημαίνει ότι μπορούμε να ανταποκριθούμε στις οποιεσδήποτε ανάγκες σας και να σας προσφέρουμε τις καλύτερες υπηρεσίες με διορατικότητα και ευελιξία ώστε να βρίσκεστε πάντα στην πρώτη γραμμή.

Εισηγμένες ή μη επιχειρήσεις και εταιρείες δημόσιου τομέα μας εμπιστεύονται λόγω των τεχνικών μας δεξιοτήτων και των δυνατοτήτων μας στον επιχειρηματικό χώρο, αλλά και για τον διαφορετικό τρόπο σκέψης μας. Οι Partners και οι ομάδες μας επενδύουν τον χρόνο τους για να κατανοήσουν πραγματικά τις ανάγκες της επιχείρησής σας και να σας δώσουν προοπτική και φρέσκιες ιδέες για το μέλλον σας. Ανεξάρτητα αν η επιχείρησή σας δραστηριοποιείται εντός ή εκτός συνόρων, η Grant Thornton μπορεί να σας βοηθήσει να ξεκλειδώσετε τις δυνατότητές σας για ανάπτυξη.

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



Grant Thornton