

Γυναικείο Επιχειρείν 2020: Εφαρμόζοντας το σχέδιο δράσης στην πράξη





«Γιατί είναι σημαντικό να υπάρχουν περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις; Είναι σημαντικό λόγω της τεράστιας αξίας που παίρνουμε από την ποικιλομορφία της σκέψης.»

Francesca Lagerberg

Global leader – network capabilities, Grant Thornton International Ltd

Εισαγωγή

Η έκθεση της Grant Thornton για το Γυναικείο Επιχειρείν 2020 θέτει σε εφαρμογή το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων

Για περισσότερα από 15 χρόνια, η Grant Thornton ερευνά την ισότητα των φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις των επιχειρήσεων που αποτελούν την κινητήρια δύναμη της παγκόσμιας οικονομίας. Το 2019 χρησιμοποιήσαμε τα δεδομένα και τις γνώσεις που συγκεντρώσαμε από μια παγκόσμια πρωτοβουλία για να καθορίσουμε ένα Σχέδιο Δράσης. Το εν λόγω Σχέδιο Δράσης αποτελείται από έξι πυλώνες και σχεδιάστηκε για να παρέχει στις εταιρείες τα απαραίτητα εργαλεία για την επίτευξη θετικών αλλαγών υπέρ της ισότητας των φύλων.

Μέσω του Σχεδίου Δράσης, η Grant Thornton στοχεύει να ενεργήσει ως μοχλός αλλαγής στην προσπάθεια για ενσωμάτωση και ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων στον χώρο εργασίας. Παράλληλα, υπογραμμίζει ότι η ανάληψη δράσης από τις επιχειρήσεις θα έχει σημαντικό αντίκτυπο στην αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, προς όφελος των ιδίων αλλά και του κλάδου στον οποίο δραστηριοποιούνται.

Η Francesca Lagerberg, Global Leader – Network Capabilities της Grant Thornton International Ltd αναφέρει χαρακτηριστικά: «Γιατί είναι σημαντικό να υπάρχουν περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις; Είναι σημαντικό λόγω της τεράστιας αξίας που παίρνουμε από την ποικιλομορφία της σκέψης. Εάν τα άτομα μιας ομάδας που διοικούν μια επιχείρηση προέρχονται από παρόμοιο

υπόβαθρο, παρόμοια κουλτούρα και ανήκουν στο ίδιο φύλο, τότε σίγουρα δεν έχεις αντιπροσωπευτική εκπροσώπηση της αγοράς. Αυτό που χρειαζόμαστε είναι ποικιλομορφία στη σκέψη για να κοιτάξουμε τον κόσμο μέσα από έναν ευρύτερο πρίσμα, το οποίο σαφώς και θα αντανάκλα καλύτερα τους πελάτες, τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που αντιμετωπίζουν».

Ένα μοντέλο επιτυχίας

Για να έχουμε μία εταιρική κουλτούρα που προωθεί την ισότητα χωρίς αποκλεισμούς, θα πρέπει όλοι να δραστηριοποιηθούμε, με συγκεκριμένους στόχους και συνέπεια. Ο τρόπος επίτευξης αναλύθηκε πέρυσι στους έξι πυλώνες του Σχεδίου Δράσης που παρουσίασε η Grant Thornton στο αντίστοιχο report «Γυναικείο Επιχειρείν 2019: Δημιουργώντας ένα σχέδιο δράσης».

Με απλά λόγια, αυτοί οι πυλώνες περιλαμβάνουν: τη στήριξη μιας εταιρικής κουλτούρας που ενσωματώνει την πολυμορφία, τη μελέτη των δεδομένων για την πολυμορφία της επιχείρησης, την ανεύρεση και προσέλκυση ταλαντούχων στελεχών, τη διεύρυνση των ευκαιριών ανάπτυξης και εξέλιξης των γυναικών, τη διατήρηση της πολυμορφίας στο προσωπικό και τη δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς.

Ο τελευταίος πυλώνας αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους τομείς δράσης. Η δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς έχει κεντρική σημασία για την προσέλκυση και την καλύτερη αξιοποίηση των εργαζομένων, οι οποίοι αισθάνονται πραγματικά ελεύθεροι να εκφράσουν τη διαφορετικότητά τους. Ωστόσο, είναι επίσης ένα από τα πιο δύσκολα πράγματα που μπορεί να



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	1
Τα ευρήματα σε παγκόσμιο επίπεδο	3
Τα ευρήματα ανά γεωγραφική περιοχή	5
Γυναίκες και ανώτερες διοικητικές θέσεις	7
Βασικοί άξονες δράσης	8
Το Σχέδιο Δράσης	9

επιτύχει μια επιχείρηση, καθώς οποιαδήποτε αλλαγή στην κουλτούρα χρειάζεται χρόνο για να γίνει αποδεκτή από τον οργανισμό. Σε συνέχεια της έρευνας για το Γυναικείο Επιχειρείν 2020, θα ακολουθήσει ένα Σχέδιο Δράσης για τη δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, προκειμένου να βοηθήσουμε τις επιχειρήσεις να κατανοήσουν βαθύτερα τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να ενσωματώσουν την πολυμορφία στη λειτουργία τους.

«Πρέπει να κάνουμε αλλαγές στην εταιρική μας κουλτούρα για να βεβαιωθούμε ότι οι γυναίκες και άλλες υποεκπροσωπούμενες ομάδες αισθάνονται ασφαλείς» λέει η Kim Schmidt, Global Leader – Leadership, People and Culture της Grant Thornton International Ltd. «Δεν πρέπει να αισθάνονται μόνο σωματικά ασφαλείς, αλλά θα πρέπει να αισθάνονται ασφαλείς να εκφέρουν τη γνώμη τους, ώστε να κάνουν την παρουσία τους αντιληπτή και να αξιοποιούνται πλήρως οι δυνατότητές τους».

Κάνοντας την πρόθεση πράξη

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών, παρακολουθήσαμε στενά τους τομείς δράσης που εφαρμόστηκαν και πόσο επιτυχείς ήταν. Στη φετινή έρευνα για το Γυναικείο Επιχειρείν, συμμετείχαν περίπου 5.000 επιχειρήσεις, δίνοντας μια ευρεία εικόνα σε παγκόσμιο επίπεδο και διερευνήθηκε το αν οι οργανισμοί που ερωτήθηκαν έχουν βελτιώσει πραγματικά την εκπροσώπηση των δύο φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Το Σχέδιο Δράσης καθορίζει με σαφήνεια τα βήματα για την πορεία προς την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα ανώτερα διοικητικά κλιμάκια και τονίζει πως

χρειάζεται χρόνος και συνεχή προσπάθεια για την επίτευξη αποτελεσμάτων. Το ποσοστό των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα International Business Report (IBR) για το 2020, είναι το ίδιο με το προηγούμενο έτος. Συγκεκριμένα παρέμεινε σταθερό στο 29%, το υψηλότερο ποσοστό που έχει καταγραφεί παγκοσμίως για τις γυναίκες στην ανώτερη διοίκηση.

Επιπλέον, διαπιστώσαμε ότι το ποσοστό των εταιρειών με τουλάχιστον μία γυναίκα στην ανώτατη διοίκηση σε παγκόσμιο επίπεδο παρέμεινε και αυτό σταθερό στο 87%. Εντωμεταξύ, ορισμένες περιοχές έχουν καταγράψει αξιοσημείωτη βελτίωση των ποσοστών τους και παρόλο που τα στοιχεία αυτά μπορεί να μην επιδεικνύουν σταθερή πρόοδο, πρέπει να εξεταστούν υπό το πρίσμα των αλλαγών που έγιναν το 2019, οι οποίες ήταν πραγματικά μεγάλες σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια.

«Αν δούμε τα ποσοστά λίγο αποστασιωποιημένα διαφαίνεται μια θετική δυναμική, καθώς προχωράμε προς το μέλλον. Ωστόσο αυτή η δυναμική είναι εύθραυστη», παραδέχεται η Francesca Lagerberg. «Ο χρόνος, δυστυχώς, έχει σημασία σε αυτόν τον τομέα. Χρειάζεται χρόνος για να τεθούν σε ισχύ οι δράσεις και για να φανούν τα αποτελέσματα. Δεν πρέπει να απογοητευόμαστε. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επιμείνουν και να είναι σίγουρες ότι τα στελέχη τους δεν αγνοούν αυτά τα ζητήματα και δεν υποθέτουν πως όλα έχουν διευθετηθεί μόνο και μόνο επειδή υλοποιούν κάποιες πρωτοβουλίες. Όλα σχετίζονται με τη δυναμική και τη διατήρηση των ζητημάτων αυτών στο προσκήνιο».

Τα ευρήματα σε παγκόσμιο επίπεδο

Η εξομοίωση των ποσοστών

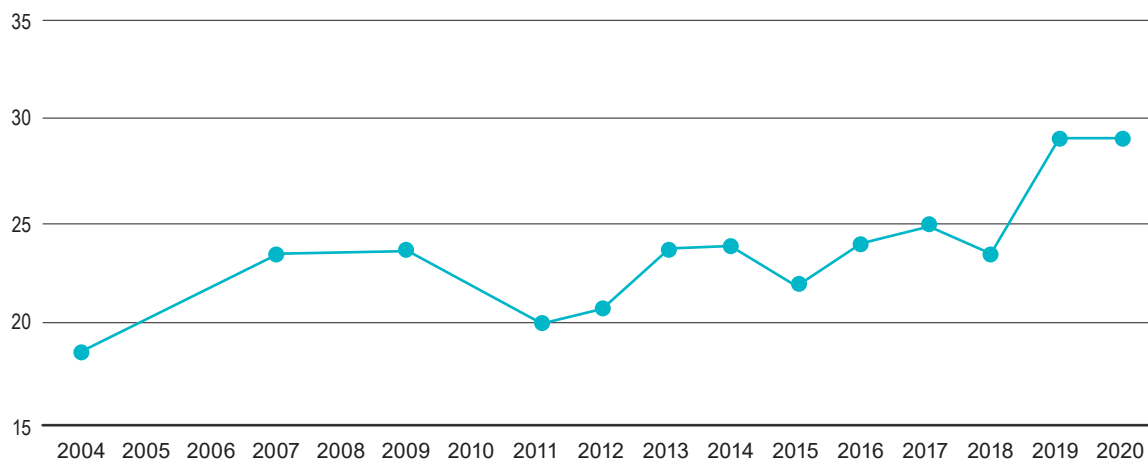
Η έρευνά μας για το 2020 δείχνει ότι μεταξύ των 5.000 περίπου επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα International Business Report (IBR), το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι το ίδιο με το προηγούμενο έτος. Το 2019 το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σημείωσε αύξηση πέντε ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με το 2018, ωστόσο το γεγονός ότι φέτος δεν υπήρξε καμία μεταβολή εξομοιώνει την πρόοδο της προηγούμενης περιόδου. Παρόλο που τα αποτελέσματα αυτά θα μπορούσαν να ερμηνευτούν ως μείωση της βελτίωσης, για να τα κατανοήσουμε

πλήρως, πρέπει να εξετάσουμε τους παράγοντες πίσω από τους αριθμούς.

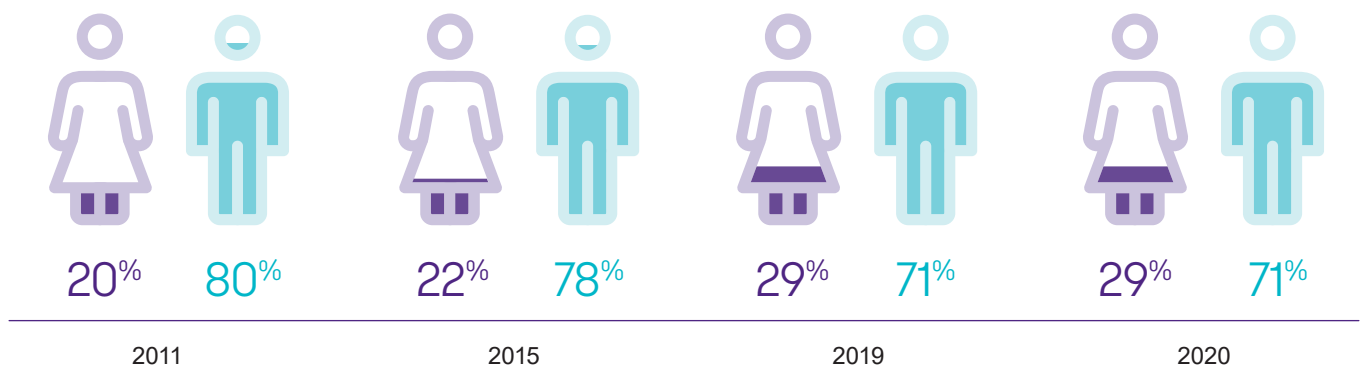
Το 2019 σημειώθηκαν τα υψηλότερα ποσοστά γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις που έχουν σημειωθεί ποτέ στην έρευνα IBR, αγγίζοντας μάλιστα το 29%. Τα αποτελέσματα της έρευνας για το 2020 παραμένουν στα ίδια επίπεδα. Και τις δύο χρονιές τα ποσοστά έφτασαν οριακά πριν το 30%, το οποίο θεωρείται ως το «φράγμα» για την επίτευξη μεγαλύτερης ποικιλομορφίας στις τάξεις των ανώτερων στελεχών.

Στα 15 και πλέον χρόνια που διεξάγεται η έκθεση, το ποσοστό των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις έχει αυξηθεί κατά δέκα ποσοστιαίες μονάδες.

Το ποσοστό γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως τα τελευταία 16 χρόνια

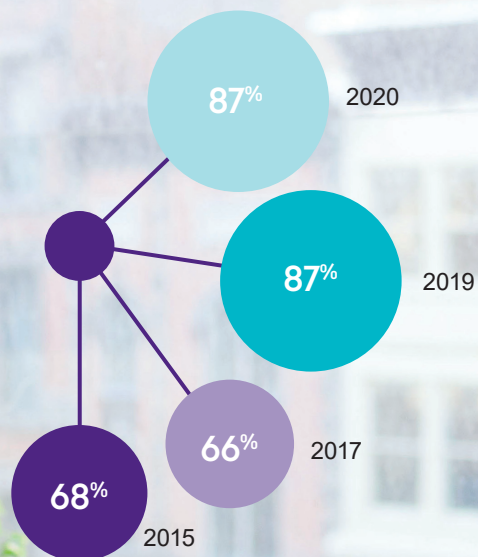


Το ποσοστό των γυναικών και ανδρών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως την περίοδο 2011-2020



Είναι ενθαρρυντικό ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που απασχολούν τουλάχιστον μια γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση, σε παγκόσμιο επίπεδο, διατηρήθηκε στο 87%. Τα τελευταία πέντε χρόνια, το ποσοστό έχει καταγράψει αύξηση της τάξης των 20 ποσοστιαίων μονάδων.

Ποσοστό των επιχειρήσεων που απασχολούν τουλάχιστον μια γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση, παγκοσμίως



Το γεγονός ότι δεν έχει υπάρξει μεταβολή του ποσοστού των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, μεταξύ του 2019 και 2020, δεν σημαίνει αυτομάτως ότι οι επιχειρήσεις απέτυχαν να αναλάβουν θετικές δράσεις σε αυτόν τον τομέα. Η αύξηση που παρουσίασε το ποσοστό πέρυσι έχει κατευναστεί, δεδομένου ότι η προβολή θεμάτων όπως το κίνημα #MeToo και οι διαφορές των δύο φύλων ως προς τις αμοιβές δεν βρίσκονται πλέον στην επικαιρότητα και δεν λαμβάνουν την ίδια δημοσιότητα.

Ένας ακόμα παράγοντας που συμβάλει στην εξομίωση των ποσοστών αποτελεί το γεγονός ότι οι «εύκολες» προαγωγές για τις γυναίκες έχουν ήδη γίνει. Ωστόσο, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται και σε έρευνα της McKinsey¹, το μεγαλύτερο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες δεν είναι στα ανώτερα διοικητικά στρώματα, αλλά στα χαμηλότερα. Δηλαδή είναι δυσκολότερο για τις γυναίκες να φτάσουν στο ρόλο του manager σε σχέση με τους άνδρες. Για κάθε 100 άντρες που

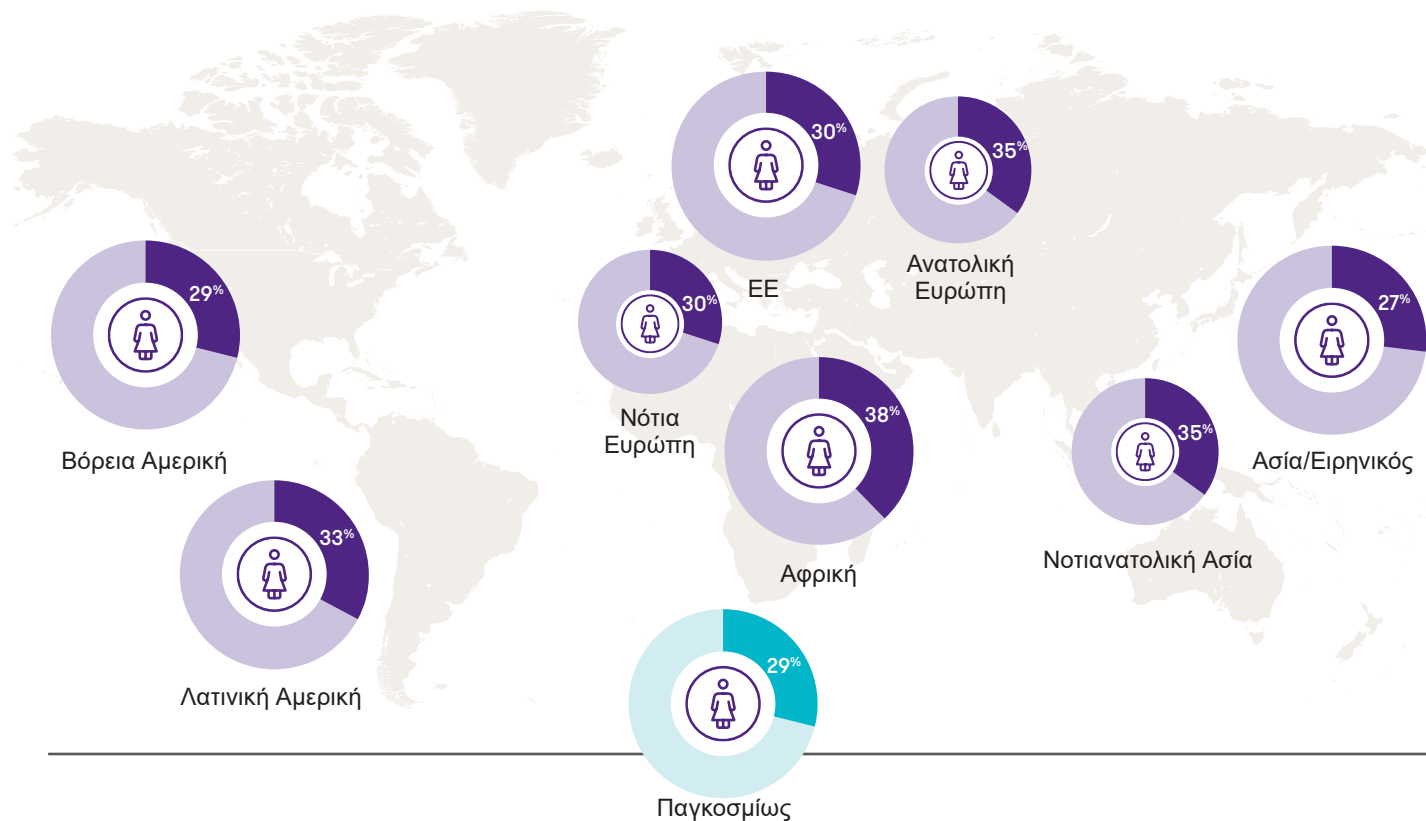
προάγονται και προσλαμβάνονται σε διευθυντικές θέσεις μόνο 72 γυναίκες αντίστοιχα προάγονται και προσλαμβάνονται. Η παραπάνω πραγματικότητα έχει ως αποτέλεσμα η καριέρα αρκετών γυναικών να παραμένει στάσιμη σε χαμηλά επίπεδα. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι οι άνδρες καταλαμβάνουν το 62% των διευθυντικών θέσεων, ενώ οι γυναίκες κατέχουν μόλις το 38%.

Το παραπάνω ενισχύεται από το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις δεν εστιάζουν στην ισότητα των φύλων στις χαμηλότερες εργασιακές βαθμίδες. Η έρευνα της McKinsey διαπίστωσε επίσης, ότι οι επιχειρήσεις είναι πιο πιθανό να εφαρμόσουν αποτελεσματικά μέτρα για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων για θέσεις υψηλότερης ευθύνης και όχι σε entry level θέσεις ή θέσεις χαμηλότερης ευθύνης. Αν δεν αντιμετωπιστούν τα ζητήματα που βρίσκονται στην βάση της κλίμακας, δεν θα υπάρχουν αρκετές γυναίκες σε έναν οργανισμό για να ανέβουν τη σκάλα της ιεραρχίας.

Τα ευρήματα ανά γεωγραφική περιοχή

Ηγέτες στην ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων ανά τον κόσμο

Ποσοστό γυναικών στην ανώτερη διοίκηση ανά περιοχή



Η έρευνά μας δείχνει ότι η Αφρική έχει το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, οι οποίες μάλιστα καταλαμβάνουν σχεδόν τα δύο πέμπτα (38%) των διευθυντικών θέσεων στην περιοχή. Στον αντίποδα, οι χώρες της Ασίας-Ειρηνικού (APAC) έχουν το χαμηλότερο ποσοστό, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν το 27% των διευθυντικών θέσεων στην περιοχή.

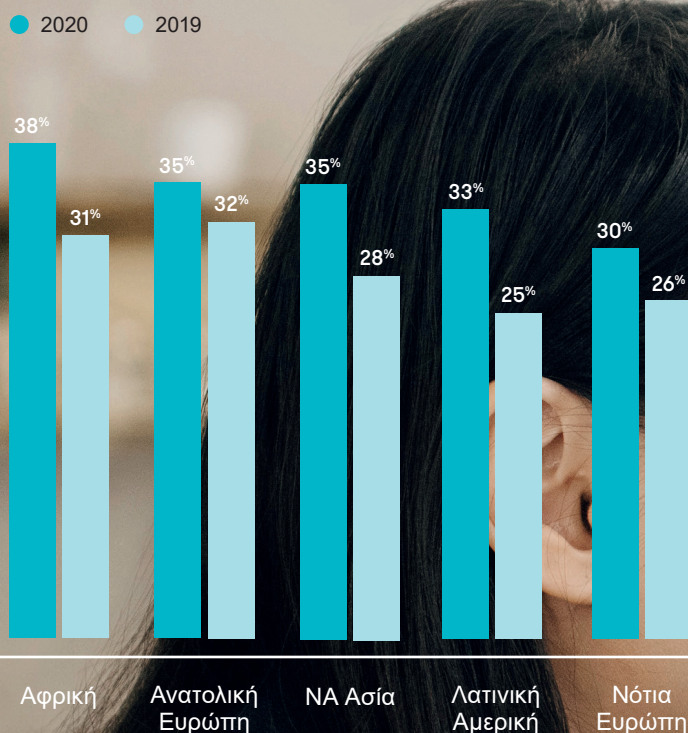
Τα στοιχεία στην κορυφή της κλίμακας είναι θετικά, καθώς η Αφρική, οι χώρες της Νοτιανατολικής Ασίας, η Ανατολική Ευρώπη, η Λατινική Αμερική και η Νότια Ευρώπη αυξάνουν συνεχώς το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και σε όλες τις περιπτώσεις το ποσοστό υπερβαίνει ή ισούται με το «φράγμα» του 30% που προαναφέραμε. Η Αφρική, η περιοχή με τα υψηλότερα ποσοστά γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, αύξησε το ποσοστό της κατά επτά ποσοστιαίες μονάδες από πέρυσι.

Η επιτυχία της Αφρικής εξηγείται εν μέρει από την έρευνα της World Bank², η οποία υπογράμμισε τις μεταρρυθμίσεις που προάγουν την ισότητα των δύο φύλων κατά την τελευταία δεκαετία, συμπεριλαμβανομένων των νόμων για τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας και την ενδοοικογενειακή βία. Επιπλέον, η έρευνα McKinsey³ διαπίστωσε ότι η Ρουάντα και η Νότια Αφρική αύξησαν την εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις

mid-level στελεχών κατά 27% και 15% αντίστοιχα.

Επίσης, οι χώρες της Νοτιανατολικής Ασίας έχουν επιδείξει εντυπωσιακή πρόοδο, από 28% έως 35%, χάρη σε μια σειρά πρωτοβουλιών⁴ που έχουν υιοθετήσει. Η Μαλαισία έχει θέσει το φιλόδοξο στόχο του 30% στην εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των top-100 εταιρειών που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο για το 2020, «καταδεικνύοντας» την ίδια στιγμή εκείνες τις εταιρείες που αποτυγχάνουν να φτάσουν το στόχο. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς των Φιλιππίνων (SEC) αναθεώρησε τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για εισηγμένες εταιρείες, συνιστώντας την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε επίπεδο διευθυντικής θέσης. Η Σιγκαπούρη, επίσης, υιοθέτησε μια νέα πολιτική με αναθεώρηση του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης του 2019, όσον αφορά στην ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, απαιτώντας από τις εισηγμένες εταιρείες να δημοσιοποιούν στην ετήσια έκθεσή τους τις πολιτικές τους σχετικά με την ποικιλομορφία των διοικητικών συμβουλίων και να περιγράφουν την πρόδοό τους για την επίτευξη των στόχων. Η Ταϊλάνδη, εντωμεταξύ, είναι μία από τις λίγες χώρες της Ανατολικής Ασίας που είναι μέρος της “Equal Futures Partnership”.

Οι κορυφαίες πέντε γεωγραφικές περιοχές ως προς τα ποσοστά των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση το 2020 σε σχέση το 2019



Η Λατινική Αμερική παρουσίασε τη μεγαλύτερη αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, ανεβαίνοντας κατά οκτώ ποσοστιαίες μονάδες.

Οι οικογενειακές επιχειρήσεις στη Λατινική Αμερική διευθύνονται συνήθως από άνδρες, με τις θέσεις του διοικητικού συμβουλίου να καταλαμβάνονται από άνδρες συναδέλφους, φίλους και συγγενείς. Ωστόσο, υπήρξε μια πρόσφατη προσπάθεια ώστε οι επιχειρήσεις αυτές να απασχολούν περισσότερα ανεξάρτητα στελέχη⁵ στο Διοικητικό τους Συμβούλιο, ανοίγοντας περισσότερες ευκαιρίες για τις γυναίκες. Για παράδειγμα, προκειμένου να συμμετέχουν στο υψηλότερο επίπεδο διακυβέρνησης στο χρηματιστήριο της Βραζιλίας, οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να έχουν ανεξάρτητα διευθυντικά στελέχη στο Διοικητικό τους Συμβούλιο.

Η καμπάνια #MeToo και παρόμοια κινήματα συνέβαλαν επίσης στην τόνωση των δράσεων στη Λατινική Αμερική, όχι μόνο ως προς την προστασία των γυναικών, αλλά και στην γενικότερη ευαισθητοποίηση της κοινωνίας, σχετικά με τη διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Στη Χιλή υπήρξαν μαζικές φεμινιστικές διαμαρτυρίες στους δρόμους, ενώ στην Κολομβία, η πολιτική μηδενικής ανοχής ως προς την κακοποίηση γυναικών κερδίζει συνεχώς έδαφος.

Γυναίκες και ανώτερες διοικητικές θέσεις

Οι θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες στις επιχειρήσεις μετατοπίζονται

Τα δεδομένα της έρευνας για το 2020 δείχνουν μια ενθαρρυντική αύξηση των γυναικών στις θέσεις επιπέδου CEO/MD, με μια αύξηση πέντε ποσοστιαίων μονάδων. Από την άλλη πλευρά διακρίνεται μια πτώση στις θέσεις των CFO, στις οποίες παραδοσιακά υπήρχε ισχυρή εκπροσώπηση από γυναίκες.

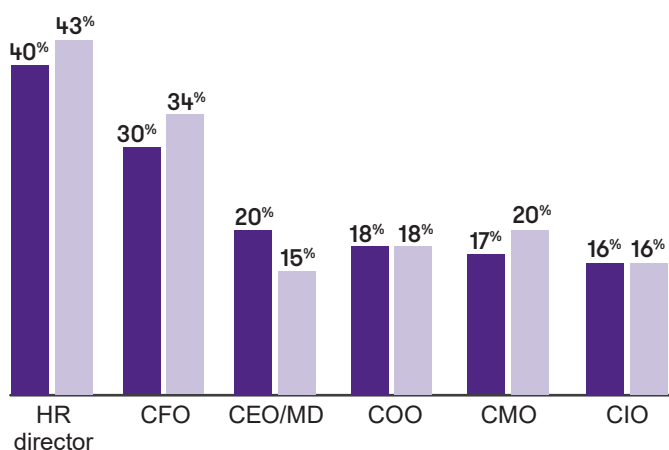
Οι γυναίκες κατέχουν αρκετά συχνά θέσεις όπως αυτή του Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού (HR Director), ένας ρόλος παραδοσιακά γυναικοκρατούμενος – παρόλα αυτά διαπιστώνουμε πως το ποσοστό που αντιστοιχεί σε γυναίκες που κατέχουν τον τίτλο του HR Director έχει μειωθεί κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες από πέρυσι.

Είναι πιθανόν, αυτές οι μετατοπίσεις να αντανakλούν μετακινήσεις ιδίων προσώπων που ήδη κατείχαν διοικητικές θέσεις, τα οποία κερδίζουν προαγωγές και μετακινούνται πχ. από τη θέση του CFO στη θέση του CEO, χωρίς όμως να σημειώνεται πρόοδος στο συνολικό αριθμό των γυναικών που κατέχουν διοικητικές θέσεις σε έναν οργανισμό.

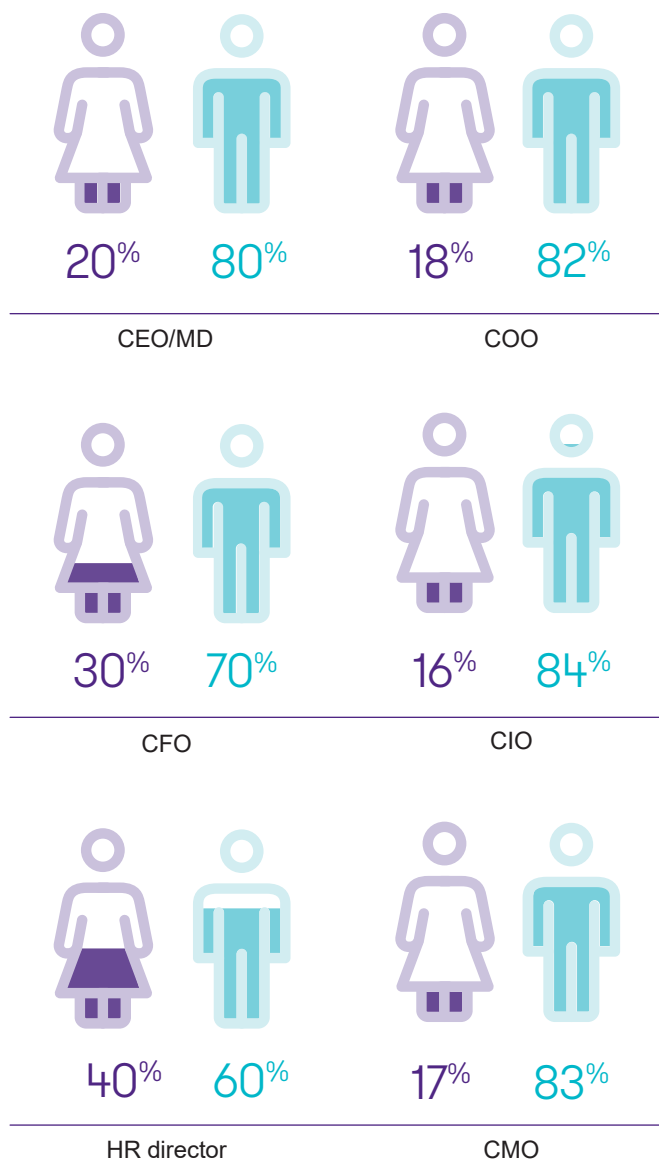
Παρά τη μετατόπιση των θέσεων που παρατηρείται, εξακολουθεί να υπάρχει μια προκατάληψη σε σχέση με το φύλο στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Ενώ, όπως προαναφέραμε, οι γυναίκες στελέχη είναι πιο πιθανό να κατέχουν μια θέση HR Director, ακόμα και αυτές οι θέσεις εξακολουθούν να εκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό από άνδρες, οι οποίοι αποτελούν το 60% των Διευθυντών Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ποσοστό γυναικών σε συγκεκριμένους ρόλους, το 2020 σε σύγκριση με το 2019

● 2020 ● 2019



Ρόλοι βάσει φύλου το 2020



Βασικοί άξονες δράσης

Η αξιολόγηση των δεδομένων για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων και η δημιουργία μιας ασφαλούς κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς αποτελούν κεντρικό στόχο του Σχεδίου Δράσης

Ποια δεδομένα ποικιλομορφίας μετράνε οι επιχειρήσεις;

Στον τομέα του γυναικείου επιχειρείν, η αξιολόγηση των δεδομένων για την ποικιλομορφία είναι ένας από τους κεντρικούς άξονες του Σχεδίου Δράσης: οι επιχειρήσεις πρέπει να γνωρίζουν πού βρίσκονται, πριν θέσουν σε εφαρμογή τις κατάλληλες πρωτοβουλίες. Στον τομέα αυτό, η έρευνά μας δείχνει ότι η μέτρηση του συνολικού ποσοστού των εργαζομένων γυναικών είναι η πιο κοινή μέθοδος που ακολουθείται από τις επιχειρήσεις με ποσοστό 31%, ακολουθούμενη στενά από το ποσοστό των γυναικών σε επίπεδο διοίκησης με 30%. Ο κύκλος εργασιών ανά φύλο αποτελεί το τελευταίο στοιχείο που μετράνε συνήθως οι επιχειρήσεις με ένα ποσοστό της τάξης 19%.

Οι επιχειρήσεις πρέπει να γνωρίζουν πού βρίσκονται, πριν θέσουν σε εφαρμογή τις κατάλληλες πρωτοβουλίες

Δημιουργούν οι επιχειρήσεις ένα ασφαλές περιβάλλον που προωθεί την ελεύθερη σκέψη;

Η οικοδόμηση ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων - συμπεριλαμβανομένων των ταλέντων - γυναικών. Ένα βασικό στοιχείο δημιουργίας μιας τέτοιας κουλτούρας είναι οι άνθρωποι να μπορούν να εκφράζουν ελεύθερα διαφορετικές απόψεις, να κάνουν λάθη χωρίς λογοκρισία και να αισθάνονται πως οι ανώτεροί τους είναι ανοιχτοί και πρόθυμοι να ακούσουν τις ιδέες τους. Ένα περιβάλλον, όπου τα παραπάνω στοιχεία κυριαρχούν στο χώρο εργασίας δημιουργεί μια αίσθηση ψυχολογικής ασφάλειας για όλους τους εργαζομένους.

Από τα ηγετικά στελέχη που απάντησαν στην έρευνά μας, το 33% πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να εκφράσουν διαφορετικές απόψεις στις συναντήσεις, ενώ η δυνατότητα έκφρασης ανησυχιών ή λαθών είναι ελαφρώς χαμηλότερη στο 30%. Η πιο θετική απάντηση ήταν πως η ειλικρινής επικοινωνία

Οι μετρήσεις της ποικιλομορφίας που παρακολουθούν οι επιχειρήσεις το 2020



*Οι ερωτηθέντες επέλεξαν όλα όσα ισχύουν στην περίπτωση τους

είναι πάντα εφικτή και ενθαρρύνεται, με ποσοστό 35%.

Η έρευνά μας δείχνει ότι τα πράγματα κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση όταν πρόκειται για τη δημιουργία μιας αίσθησης ψυχολογικής ασφάλειας. Περίπου το ένα τρίτο των ανώτερων στελεχών σε όλο τον κόσμο πιστεύουν ότι το προσωπικό τους μπορεί να μιλήσει με αυτοπεποίθηση, να δείξει τη διαφορετικότητά του και να εκφράσει διαφορετικές απόψεις στο περιβάλλον εργασίας.

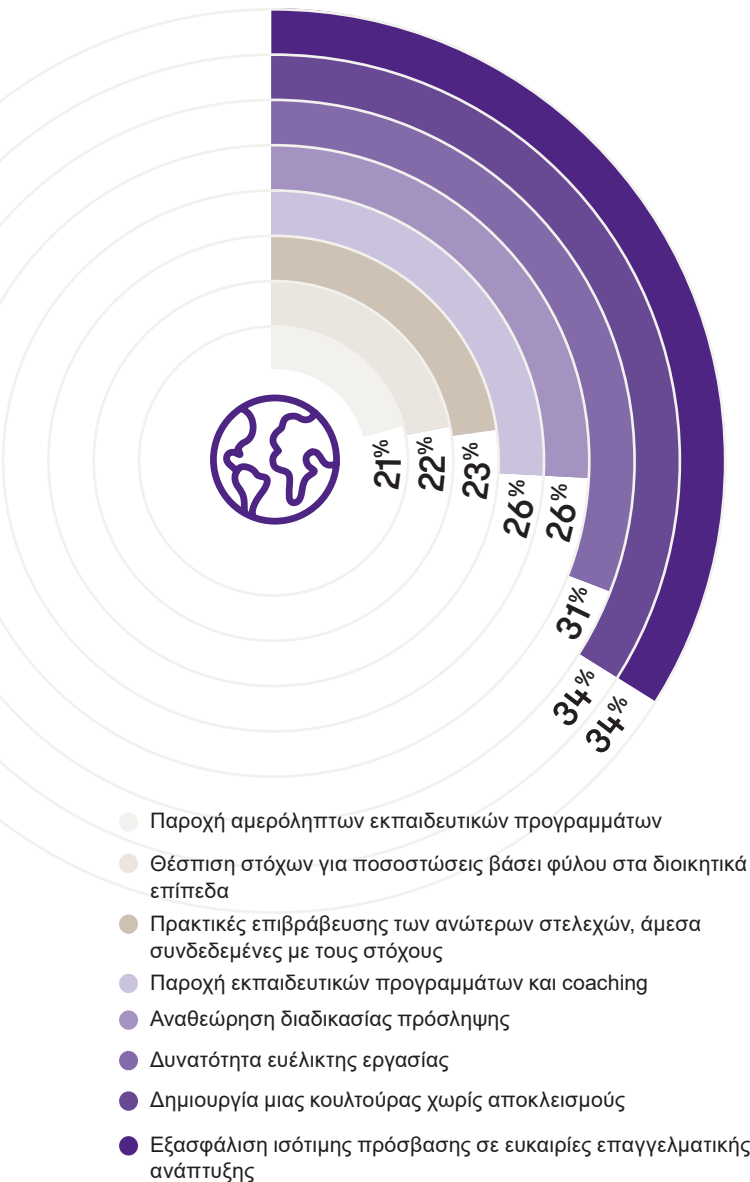
Ωστόσο, το γεγονός ότι σχεδόν το ένα πέμπτο των ερωτηθέντων αποκαλύπτει πως οι παραπάνω συμπεριφορές ενθαρρύνονται μόνο περιστασιακά, δηλώνει πως υπάρχει πολύς δρόμος ακόμα για να διασφαλιστεί μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς που θα εφαρμόζεται καθολικά.

Το Σχέδιο Δράσης

Οι δράσεις που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις για να αποκτήσουν περισσότερες γυναίκες στην ανώτερη διοίκηση

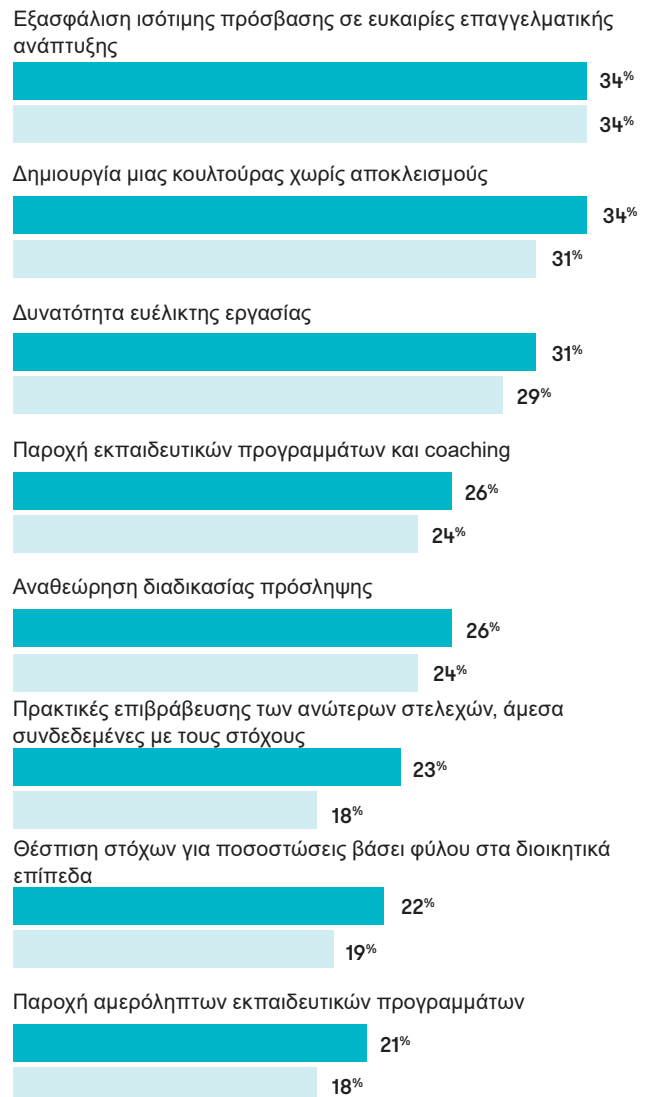
Η «εξασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης» και η «δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς» είναι οι δύο πιο συχνές δράσεις που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις για τη βελτίωση της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων, με ποσοστό 34%. Την ίδια στιγμή η παροχή «αμερόληπτων εκπαιδευτικών προγραμμάτων», αποτελεί την τελευταία σε σειρά δράση που υιοθετείται για τον ίδιο σκοπό. Όλες οι δράσεις έχουν αυξηθεί σε σχέση με το 2019, με μεγαλύτερη αύξηση στις «πρακτικές επιβράβευσης των ανώτερων στελεχών που είναι άμεσα συνδεδεμένες με τους στόχους» κατά πέντε ποσοστιαίες μονάδες το τελευταίο έτος. Παρόλα αυτά, φαίνεται πως το 22% των επιχειρήσεων σε παγκόσμιο επίπεδο εξακολουθεί να μην λαμβάνει μέτρα για να διασφαλίσει την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων.

Οι πιο συχνές δράσεις που λαμβάνουν οι επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο για την επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων



Οι δράσεις για την ισότητα των δύο φύλων που λαμβάνονται σε παγκόσμιο επίπεδο, 2020 έναντι 2019

● 2020 ● 2019



Γνωρίζουμε ότι η ανάληψη δράσης, τώρα, θα οδηγήσει σε αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στο μέλλον: η προσπάθεια για ενίσχυση της ποικιλομορφίας σε όλους τους τομείς μπορεί να αποτελέσει πρόκληση, αλλά αξίζει τον κόπο. Καθώς αναπτυσσόμαστε, μαθαίνουμε και εξελισσόμαστε μαζί με τους πελάτες μας, οι εταιρείες-μέλη της Grant Thornton δεσμεύονται να συνεχίσουν σταθερά τις δράσεις, προκειμένου να επέλθουν θετικές αλλαγές. Ακολουθούν μερικά παραδείγματα εταιρειών-μελών του δικτύου μας:



Το 2016, η **Grant Thornton UK LLP** έθεσε ως στόχο την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων μέχρι το 2023, συμπεριλαμβάνοντας τη μείωση του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων στο 20%, την αύξηση του ποσοστού των partners γυναικών και ατόμων μη-δυναμικού φύλου στο 25% και την αύξηση του αριθμού διευθυντικών στελεχών αποτελούμενων από γυναίκες και άτομα μη-δυναμικού φύλου στο 30%. Επιπλέον:

- θέσπισε πολιτική ευέλικτης εργασίας και μια ισχυρή πολιτική οικογενειακής φροντίδας, οι οποίες επιτρέπουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- δεσμεύτηκε στο «Women in Finance Charter», διορίζοντας ένα ανώτερο στέλεχος για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων και υποστηρίζοντας τις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.



Το 2019, η **Grant Thornton στη Γαλλία** ξεκίνησε μια διττή πρωτοβουλία με το όνομα «Women Experience» για τη βελτίωση της θέσης της εταιρείας ως προς την ποικιλομορφία και την κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς (Diversity & Inclusion – D&I):

- η πρωτοβουλία περιλαμβάνει τη δράση «Women in Leadership», ένα πρόγραμμα εσωτερικής κατάρτισης και καθοδήγησης για τις γυναίκες στελέχη και το πρόγραμμα «Women in Business», ένα εξωτερικό πρόγραμμα ανάπτυξης των επιχειρηματικών δικτύων για γυναίκες
- η εταιρεία διοργανώνει επίσης τέσσερις εκδηλώσεις στο πλαίσιο του «Women Experience» ετησίως, με συνολικά μέχρι σήμερα 400 συμμετέχοντες.



Η **Grant Thornton στην Αυστραλία** «γιορτάζει» το εύρος και την ποικιλομορφία των εμπειριών και προοπτικών μεταξύ των ανθρώπων της στον οργανισμό. Οι πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν:

- την Επιτροπή DAWN (Diversity at Work Now committee), η οποία

ευαισθητοποιεί για σχετικά θέματα, «γιορτάζει» την ποικιλομορφία και δημιουργεί ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς

- τα δίκτυα PRISM και LGBTI + & Allies Network, τα οποία παρέχουν μια πλατφόρμα υποστήριξης των εργαζομένων LGBTI+⁶ και των υποστηρικτών τους, με στόχο τη δημιουργία ενός εργασιακού χώρου, όπου οι άνθρωποι μπορούν να φέρουν ολόκληρο τον εαυτό τους στην εργασία
- Champions for Action: Αυστραλοί επιχειρηματίες που μοιράζονται πρακτικές λύσεις για την ισότητα των φύλων.



Στο επίκεντρο της πολιτικής της **Grant Thornton στην Ιρλανδία**, οι πρωτοβουλίες γύρω από τα πρότυπα ρόλων και η παρακολούθηση των δεδομένων της ισότητας των φύλων οδηγούν στην αλλαγή:

- το πρόγραμμα EMBRACE καλύπτει έξι βασικούς πυλώνες του D&I και περιλαμβάνει εκδηλώσεις με γνώμονα την ποικιλομορφία, την προώθηση πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού, την παροχή εκπαίδευσης με επίκεντρο το D&I σε όλα τα επίπεδα, τη συμμετοχή σε βασικές ομάδες συνεργασίας, συμπεριλαμβανομένων των «30% Club», «Professional Women's Network» και «The Open Doors Alliance»
- η προώθηση της ισότητας των φύλων υποστηρίζεται από μια εξατομικευμένη σειρά ανάπτυξης γυναικείας επιχειρηματικότητας, η οποία περιλαμβάνει τα προγράμματα διαχείρισης «Aspire» και «Accelerate».



Η **Grant Thornton στην Ινδία** εξαλείφει τις προκαταλήψεις στη διαδικασία της πρόσληψης και στον χώρο εργασίας και καθιστά το περιβάλλον εργασίας πιο φιλικό προς τις γυναίκες, μέσω:

- ενός προγράμματος κατάρτισης «ABC of Bias» για τους πρεσβευτές του D&I
- της πρωτοβουλίας «Celebrating Parenthood» που βοηθά τους εργαζομένους να επιτύχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- της θέσπισης πολιτικών όπως η ευέλικτη

εργασία, η εργασία από το σπίτι και συμφωνίες για μερική απασχόληση

- του προγράμματος «Women Safety Policy» που επιτρέπει στις γυναίκες που εργάζονται ως αργά στο γραφείο να αισθάνονται ασφαλείς
- της πολιτικής «one rank, one pay» που προσφέρει ίση αμοιβή για το προσωπικό που βρίσκεται στο ίδιο επίπεδο, ανεξαρτήτως φύλου
- τριμηνιαίων εκστρατειών που αναδεικνύουν τις επιδόσεις των γυναικών, τόσο εντός, όσο και εκτός της επιχείρησης.

Συμπεράσματα

Παρά το γεγονός πως πολλοί από τους πυλώνες του Σχεδίου Δράσης τίθενται σε εφαρμογή από επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο και βλέπουμε μια θετική αλλαγή, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι ο ρυθμός των αλλαγών είναι αργός και πρέπει να γίνουν περισσότερα. «Πρέπει πάντα να διασφαλίζεται πως οι δράσεις παρακολουθούνται, μετριούνται και ακολουθούνται», λέει η Francesca Lagerberg της Grant Thornton. «Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο πραγματικά εκτιμώ αυτή την ετήσια έρευνα, επειδή αποτελεί ένα σημείο ελέγχου για να δούμε τι όντως λειτουργεί και τι όχι».

Και είναι σαφές ότι η αλλαγή ως προς την ισότητα των δύο φύλων θα έρθει μαζί με τις πολιτικές για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος συνολικής ασφάλειας χωρίς αποκλεισμούς, σε όλους τους τομείς της διαφορετικότητας.

«Δεν αφορά μόνο την ισότητα των δύο φύλων: το γυναικείο επιχειρείν είναι μόνο ένα στοιχείο», αναφέρει η Kim Schmidt της Grant Thornton. «Η δημιουργία ενός ευρύτερου περιβάλλοντος ασφάλειας και ενσωμάτωσης χωρίς αποκλεισμούς, ωφελεί πραγματικά όλα τα επίπεδα και όλα τα είδη της διαφορετικότητας, ώστε να οδεύουμε προς μια πιο ολοκληρωμένη συζήτηση».

Για να ενισχύσει αυτή την αλλαγή, η Grant Thornton δημιουργεί ένα «χάρτη πορείας» προς μια επιχειρηματική κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς για το 2020, συγκεντρώνοντας τις απόψεις των πιο σημαντικών ακτιβιστών σε αυτόν τον τομέα. **Δείτε περισσότερα εδώ:** grantthornton.global/Womeninbusiness2020

[Womeninbusiness2020](http://grantthornton.global/Womeninbusiness2020)

#WomenInBusiness #BlueprintForAction

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 δύο χρόνια. Ξεκίνησε το 1992 σε εννέα ευρωπαϊκές χώρες, και πλέον ερευνά περισσότερες από 10.000 επιχειρήσεις σε 32 χώρες σε ετήσια βάση, παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με οικονομικά και εμπορικά θέματα που επηρεάζουν τις επιχειρήσεις διεθνώς.

Τα δεδομένα της παρούσας έρευνας προέρχονται από 4.900 συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν τον Οκτώβριο και Νοέμβριο του 2019, σε διευθυντικά στελέχη, διευθύνοντες συμβούλους, προέδρους και άλλα ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων μεσαίου μεγέθους, από όλους τους κλάδους της βιομηχανίας, σε 32 χώρες.

Ο ορισμός «επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους» διαφέρει ανά περιοχή: στην Κίνα οι συνεντεύξεις έγιναν σε εταιρείες με έσοδα 5-500 εκατομμύρια δολάρια, στις Η.Π.Α. σε εταιρείες με ετήσια έσοδα 100 εκατομμύρια δολάρια έως 2 δισεκατομμύρια δολάρια και στην Ευρώπη, σε εταιρείες με 50-499 υπαλλήλους. Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, η Διοίκηση ορίζεται ως C-suite στελέχη, όπως Διευθύνων Σύμβουλος (CEO), Γενικός Διευθυντής (COO) ή Οικονομικός Διευθυντής (CFO), ανώτερα διευθυντικά στελέχη ή Partners.

Βιβλιογραφία

1. 'Women in the Workplace 2019', McKinsey & Company, 2019
2. 'Women Business and the Law', International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2019
3. 'The power of parity: Advancing women's equality in Africa', McKinsey & Company, 2019
4. 'Board Gender Diversity in ASEAN', International Finance Corporation, 2019
5. 'Reinforcing the Need for Diversity in Latin America's Boardrooms', Egon Zehnder, 2019
6. Lesbian, gay, bisexual, transgender, questioning and plus (other sexual identities including pansexual,

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 53.000 εξειδικευμένα στελέχη σε πάνω από 140 χώρες, αυτό σημαίνει ότι μπορούμε να ανταποκριθούμε στις οποιοσδήποτε 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 grantthornton.global σήμερα και ανακαλύψτε πώς μπορούμε να σας βοηθήσουμε.

Σχετικά με την Grant Thornton στην Ελλάδα

Η Grant Thornton στην Ελλάδα Για περισσότερα από 20 χρόνια, η Grant Thornton στην Ελλάδα παρέχει ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών σε εταιρείες που έχουν τη δυνατότητα να αναπτυχθούν, που έχουν διεθνείς δραστηριότητες, που χρειάζεται να προσαρμοστούν στις συνθήκες της αγοράς και να αντιμετωπίσουν πολύπλοκα γεγονότα ή συναλλαγές. Με παρουσία σε 4 πόλεις της Ελλάδας, είμαστε όπου μας χρειάζεστε. Τα κεντρικά γραφεία της εταιρείας βρίσκονται στην Αθήνα ενώ διαθέτει γραφεία στη Θεσσαλονίκη, στο Ηράκλειο της Κρήτης και στα Ιωάννινα. Η Grant Thornton στην Ελλάδα έχει επιλεγεί ως International Business Centre, το οποίο αντανάκλα 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.