



Γυναικείο Επιχειρείν 2024

Χαρτογραφώντας την πορεία
προς την ίση εκπροσώπηση



Εισαγωγή


Το 2024 σηματοδοτεί το 20^ο έτος της έρευνας της Grant Thornton για την παρακολούθηση και καταγραφή του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στις επιχειρήσεις παγκοσμίως.

Η έρευνα της Grant Thornton για το Γυναικείο Επιχειρείν διερεύνησε τις διευκολύνσεις και τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στον χώρο εργασίας όλα αυτά τα χρόνια, σε μια περίοδο γεμάτη προκλήσεις. Οι επιχειρήσεις σε όλον τον κόσμο διαχειρίστηκαν την οικονομική κρίση του 2007-08, ξεπέρασαν τα εμπόδια της πανδημίας και σήμερα αντιμετωπίζουν τις επιπτώσεις των γεωπολιτικών εντάσεων και συγκρούσεων.

Η παγκόσμια οικονομία συνεχίζει να αλλάζει και οι οργανισμοί δέχονται μεγαλύτερη πίεση από κάθε άλλη φορά για να προσαρμοστούν στις αλλαγές. Όντας αντιμέτωποι με τέτοιες αλλαγές, είναι σημαντικό να μη χαθεί το κύριο σημείο προσοχής: η πρόκληση της ανέλιξης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παραμένει το ίδιο επείγουσα. Πολλές επιχειρήσεις ανταποκρίθηκαν σε αυτή την επιτακτική ανάγκη, οδηγώντας στην επίτευξη προόδου. Πρέπει να διασφαλίσουμε ότι αυτό το momentum θα συνεχιστεί και θα επιταχυνθεί.



Karitha Ericson, Global Leader - Network capability

A woman with blonde hair, wearing a light blue button-down shirt, is standing and speaking to a group of people seated around a dark conference table. She is holding a black marker in her right hand. The background shows a large window with a view of greenery outside. The scene is set in a modern office environment.

«Τα δεδομένα μας από τη φετινή έρευνα δείχνουν ότι η πρόοδος που έχει επιτευχθεί μέχρι στιγμής όσον αφορά τις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι εύθραυστη. Φέτος σημειώθηκε δραματική μείωση στο ποσοστό των γυναικών Διευθύνοντων Συμβούλων, γεγονός που υποδηλώνει μια μεταστροφή στην τάση των γυναικών να κατέχουν θέσεις πραγματικής εξουσίας σε έναν οργανισμό.»

Karitha Ericson
Global Leader - Network capability
Grant Thornton International



Όταν η Grant Thornton ξεκίνησε για πρώτη φορά την έρευνά της, μόλις το 19,4% των ανώτερων διευθυντικών θέσεων καταλαμβάνονταν από γυναίκες. Σήμερα, το ποσοστό ανέρχεται σε 33,5%. Αν και αυτή η αύξηση σηματοδοτεί πρόοδο και έχει υπάρξει κάποια επιτάχυνση μετά την πανδημία, η πρόοδος είναι απογοητευτικά αργή. Με τον τρέχοντα ρυθμό ανόδου, οι επιχειρήσεις δεν πρόκειται να επιτύχουν την ίση εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις πριν το 2053. Προφανώς αυτό δεν είναι αρκετό.

Αυτό λειτουργεί ως μία προειδοποίηση για όλους μας ότι δεν αρκεί μόνο η ανέλιξη των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, αλλά ότι χρειάζονται αποφασιστικές δράσεις για να διατηρηθούν οι γυναίκες σε αυτές. Πρέπει να εστιάσουμε σε αυτήν την παράμετρο, διαφορετικά μπορεί να σημειωθεί οπισθοδρόμηση.

Η έρευνα για το Γυναικείο Επιχειρείν μας επιτρέπει να αποτιμήσουμε την πρόοδο που έχει σημειωθεί, καθώς επίσης και να κατανοήσουμε τι χρειάζεται να αλλάξει για να επιταχυνθεί αυτή η πρόοδος. Παράλληλα, μας επιτρέπει να εντοπίσουμε τις επιχειρηματικές παραμέτρους που μπορούν να οδηγήσουν στην αλλαγή και να παρέχουν εφαρμόσιμα μέτρα στα οποία μπορούν να προβούν οι επιχειρήσεις. Στη φετινή έκθεση, καθορίσαμε τρία σαφή μονοπάτια προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων:



1 Το άτομο-κλειδί είναι ο/η επικεφαλής των προσπαθειών Ενσωμάτωσης και Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης (DE&I) για τα δύο φύλα σε έναν οργανισμό.

Ένα μέλος σε θέση C-suite πρέπει να αναλάβει την ευθύνη, αλλά πρέπει να εργαστεί παράλληλα με άλλη γυναίκα επικεφαλής. Αυτός ο συνδυασμός έχει σαφή θετικό αντίκτυπο στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.



2 Απαιτείται σαφής στρατηγική.

Οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν συγκεκριμένους στόχους DE&I και να αποτιμούν την επίτευξή τους ανά τακτά χρονικά διαστήματα.



3 Ο τρόπος εργασίας μας έχει από αντίκτυπο.

Η έρευνά μας αποκαλύπτει μια επιστροφή στο γραφείο, αλλά οι επιχειρήσεις που προσφέρουν μεγαλύτερη ευελιξία έχουν υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Οι επιχειρήσεις αποτελούν βασικό κινητήριο μοχλό της παγκόσμιας οικονομίας, καθώς αυτό που τις κάνει να ξεχωρίζουν είναι η ευελιξία και η ικανότητά τους να πετυχαίνουν σημαντικές αλλαγές σε σύντομο χρονικό διάστημα. Εάν ένας σημαντικός αριθμός από αυτές ακολουθήσουν τα συγκεκριμένα μονοπάτια προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, με βάση την εμπειρία μας, πιστεύω ακράδαντα ότι είναι εφικτό για τις επιχειρήσεις να επιτύχουν το 50% των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εντός της επόμενης πενταετίας.

Τα μονοπάτια υπάρχουν. Εξαρτάται πλέον από τις επιχειρήσεις αν θα τα ακολουθήσουν.

«Η έρευνά μας για το Γυναικείο Επιχειρείν έχει συμβάλει σημαντικά στον παγκόσμιο διάλογο για την ισότητα στον χώρο εργασίας εδώ και 20 χρόνια. Έχει επισημάνει την έλλειψη ισορροπίας μεταξύ των φύλων σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και έχει βοηθήσει στο να εντοπιστούν σαφή μονοπάτια που μπορούν να ακολουθήσουν οι επιχειρήσεις για να σημειώσουν ουσιαστική πρόοδο.

Παρόλο που έχουμε δει κάποιες θετικές αλλαγές με την πάροδο του χρόνου, γνωρίζουμε επίσης ότι η βιώσιμη αλλαγή απαιτεί στοχευμένη προσπάθεια και σαφή ανάληψη ευθύνης από την ηγεσία σε κάθε οργανισμό. Μέσω της έρευνας IBR της Grant Thornton και των δρόμων που χαράζουμε, ο στόχος μας είναι να προσφέρουμε στους οργανισμούς έναν χάρτη-οδηγό για την επιτάχυνση της προόδου και την οικοδόμηση περισσότερο ποικιλόμορφων, ανθεκτικών και επιτυχημένων επιχειρήσεων.»

Peter Bodin

CEO of Grant Thornton International Ltd.



Πορεία προς την Ίση Εκπροσώπηση



Ηγεσία:

Ένα μέλος σε θέση C-suite χρειάζεται να αναλάβει την ευθύνη, αλλά πρέπει να συνεργαστεί μαζί με μία γυναίκα επικεφαλής.



Στρατηγική:

Απαιτείται σαφής στρατηγική. Οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν συγκεκριμένους στόχους DE&I και να αποτιμούν την επίτευξή τους ανά τακτά χρονικά διαστήματα.



Τρόπος εργασίας:

Οι επιχειρήσεις που προσφέρουν μεγαλύτερη ευελιξία έχουν υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.



Ίση Εκπροσώπηση στις ανώτερες διοικητικές θέσεις

Πηγή: Grant Thornton IBR



Η Παγκόσμια Εικόνα

Η Παγκόσμια Εικόνα

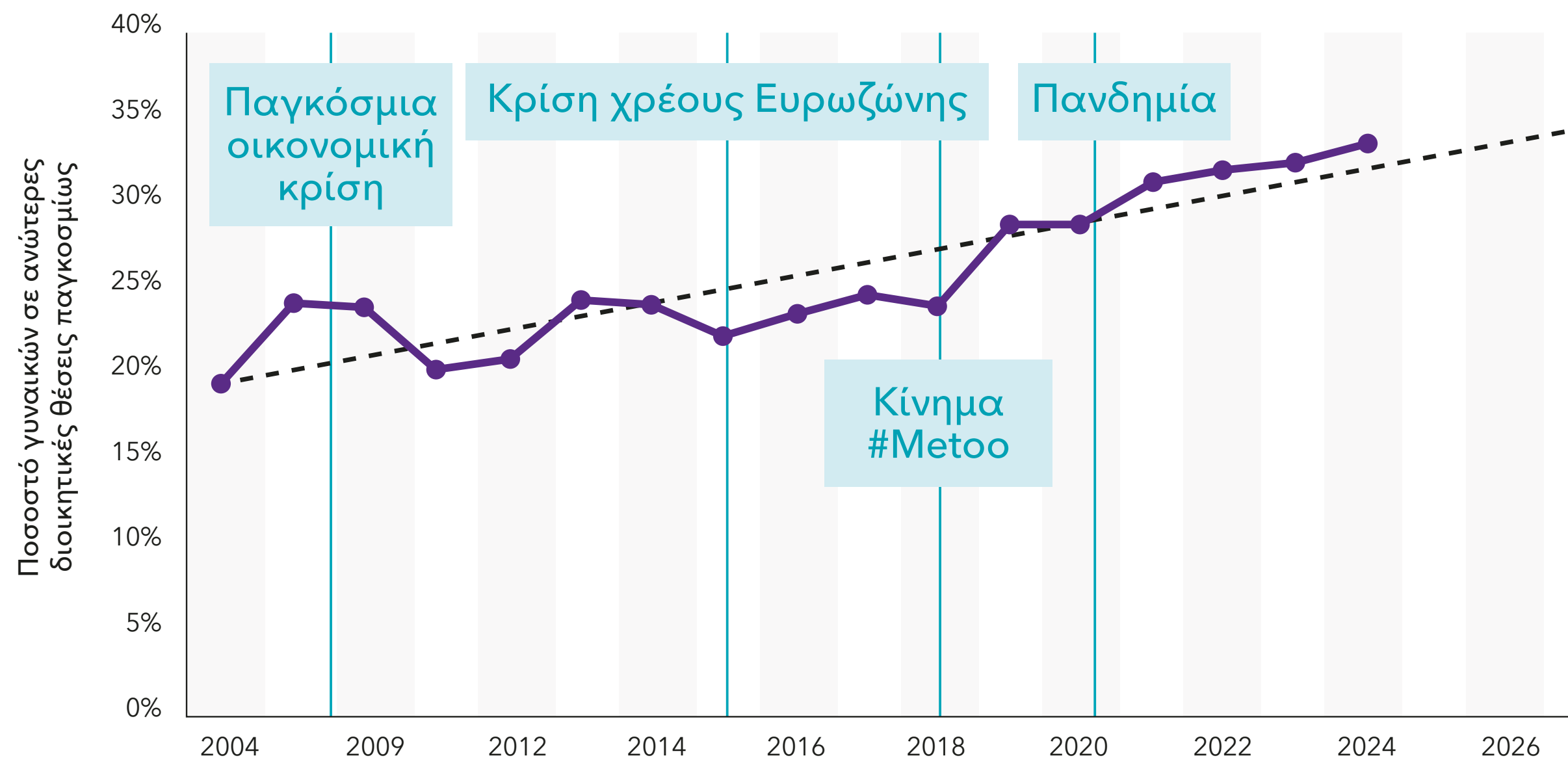
Τότε και τώρα

Φέτος παρατηρείται αύξηση κατά 1,1% στο ποσοστό των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν οι γυναίκες, από 32,4% το 2023 σε 33,5% το 2024. Όταν αρχίσαμε να καταγράφουμε το ποσοστό πριν από 20 χρόνια, οι γυναίκες κατείχαν μόλις το 19,4% των ανώτερων διοικητικών θέσεων. Μετά την πανδημία, η πρόοδος επιταχύνθηκε αλλά παραμένει αργή. Αν δεν δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στο ζήτημα, με τον τρέχοντα ρυθμό ανόδου, η ίση εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις δεν πρόκειται να επιτευχθεί πριν το 2053.


Ανώτερα διοικητικά στελέχη της Grant Thornton με τα οποία μιλήσαμε στο πλαίσιο της έρευνας εξέφρασαν την απογοήτευσή τους για τον ρυθμό προόδου. Υπάρχουν όμως και λόγοι να είμαστε αισιόδοξοι. Επί του παρόντος, η απόδοση έχει ξεπεράσει τη γραμμή τάσης της 20ετίας, ενώ υπήρξε σαφής επιτάχυνση μετά την πανδημία. Αυτό πιθανότατα οφείλεται κυρίως στην αλλαγή των εργασιακών πρακτικών οι οποίες, αν και αρχικά επιβλήθηκαν σε ευρύτερο επίπεδο λόγω της πανδημίας του Covid-19, διέυρυναν την οπτική μας όσον αφορά τη δυνατότητα εργασίας με διαφορετικούς τρόπους.

Η Michelle Alphonso, Partner, National transaction advisory services and Private equity leader στην Grant Thornton Canada σχολιάζει: «Η συζήτηση που γινόταν πριν από 20 χρόνια, όταν οι επιχειρήσεις εξέταζαν το ενδεχόμενο τοποθέτησης μιας γυναίκας σε ανώτερη διοικητική θέση, έχει πλέον αλλάξει. Οι γυναίκες σήμερα νιώθουν μεγαλύτερη ενδυνάμωση όσον αφορά στη λήψη αποφάσεων για να υποστηρίξουν τις προσωπικές και επαγγελματικές τους προτεραιότητες, συμπεριλαμβανομένων ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και της αποδοχής διαφορετικών μοντέλων ηγεσίας που δημιουργούν χώρο έτσι ώστε η γυναίκα να μπορεί να εκφράσει τον αυθεντικό εαυτό της σε ανώτερους διοικητικούς ρόλους».

Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως



Πηγή: Grant Thornton IBR



«Πρέπει να προωθήσουμε αυτά που μάθαμε από την πανδημία και να υποστηρίξουμε τις εργασιακές πρακτικές που αυξάνουν τον αριθμό των γυναικών και ενισχύουν τη διαφορετικότητα στις ανώτερες διοικητικές θέσεις.»

Michelle Alphonso
Partner, National transaction advisory services and Private equity leader
Grant Thornton Canada

Αλλαγή ρόλου

Φέτος σημειώθηκε σημαντική πτώση του ποσοστού γυναικών Διευθύνοντων Συμβούλων σε 19% από 28% πέρυσι. Σε επιχειρήσεις μεγάλου μεγέθους υπήρξαν σημαντικές παραιτήσεις την περίοδο 2022/23 και οι επικεφαλής στις επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους φαίνονται να ακολουθήσαν το παράδειγμά τους.¹ Όταν οι γυναίκες Διευθύνοντες Σύμβουλοι μεγάλων εταιρειών ρωτήθηκαν για τους λόγους που αποχώρησαν από αυτούς τους ρόλους, ανέφεραν ως αίτια τις δημόσιες πιέσεις, τις ευθύνες φροντίδας και, μερικές φορές, ότι αισθάνονταν πως έπρεπε να συμπεριφέρονται περισσότερο σαν άντρες σε αυτούς τους ρόλους.²

Η Karitha Ericson συμφωνεί ότι αυτό θα μπορούσε να συνδέεται και με το πώς πιστεύουν οι γυναίκες ότι πρέπει να συμπεριφέρονται στο πλαίσιο αυτών των ρόλων:

«Οι γυναίκες Διευθύνοντες Σύμβουλοι συχνά αντιμετώπισαν εξ αρχής σημαντικές προκλήσεις προκειμένου να αναλάβουν τέτοιους ρόλους. Νομίζω ότι υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες για τις γυναίκες και τους άνδρες Διευθύνοντες Συμβούλους και, γενικά, είναι πιο δύσκολο για τις γυναίκες να αντιμετωπίζονται θετικά όταν εκφράζουν ανοιχτά της γνώμη τους ή διαφωνούν. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην πεποίθηση ότι οι γυναίκες Διευθύνοντες Σύμβουλοι δεν είναι τόσο ξεκάθαρες και αποφασιστικές, χαρακτηριστικά που συνήθως συνδέονται με άνδρες Διευθύνοντες Συμβούλους.»

Η έρευνά μας επιβεβαιώνει ότι οι επιχειρήσεις που έχουν περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ενδέχεται να έχουν πιο έντονη παρουσία το 2024, εάν δημιουργήσουν ένα



ψυχολογικά ασφαλές περιβάλλον όπου οι γυναίκες θα νιώθουν ότι μπορούν να εκφράσουν τον πραγματικό εαυτό τους.

Η Priyanka Gulati, Partner, Human capital consulting στην Grant Thornton Bharat, πιστεύει ότι η πρόσφατη οικονομική κρίση έφερε εκ νέου στην επιφάνεια τις προκαταλήψεις: «Όταν η οικονομική κατάσταση είναι αβέβαιη, ο αριθμός των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις μειώνεται επειδή οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι χρειάζονται κάποιον που είναι επιθετικός και αποφασιστικός. Οι γυναίκες θεωρούνται πιο συνεργάσιμες και, σε περιόδους κρίσης, οι επιχειρήσεις συχνά δεν στρέφονται σε τέτοιου είδους μοτίβα διοίκησης».

Η Maddie Wollerton Blanks, Director, People consulting στην Grant Thornton UK, επισημαίνει ότι όταν οι γυναίκες εγκαταλείπουν τέτοιους ρόλους, ο υπάρχων σχεδιασμός δεν ευνοεί την αντικατάστασή τους από κάποια άλλη γυναίκα: «Η αναφορά για τις διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων μάς δείχνει ότι ενώ μπορεί να υπάρχουν κάποιες γυναίκες σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις, δεν υπάρχουν αρκετές σε αυτό το επίπεδο ή σε μεσαίες διοικητικές θέσεις. Αυτή η έλλειψη σχεδιασμού πιθανόν σημαίνει ότι εάν μια γυναίκα Διευθύνων Σύμβουλος εγκαταλείψει μια θέση, δεν θα υπάρχει κάποια άλλη γυναίκα πίσω από αυτήν για να αναλάβει αυτόν τον ρόλο. Αυτό καθιστά εύθραυστη την κατάσταση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις».



Από το 2012, λαμβάνουμε καλύτερες ειδήσεις και σε άλλους ρόλους όπως, μεταξύ άλλων, του HR Director (HRD) (από 11% το 2012 σε 46% το 2024), του Chief Finance Officer (CFO) (από 12% σε 39%) και του Sales Director (από 4% σε 26%).



Πηγή: Grant Thornton IBR



Η εικόνα ανά γεωγραφική περιοχή

Η εικόνα ανά γεωγραφική περιοχή

Παρά τη φετινή αύξηση στο ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις, σε παγκόσμιο επίπεδο, υπάρχουν ορισμένες σημαντικές διακυμάνσεις σε επίπεδο γεωγραφικών περιοχών και χωρών.

Αλλαγές στις χώρες

Σε επίπεδο χωρών, η έρευνα αποκαλύπτει πώς οι πολιτισμικές και νομοθετικές αλλαγές έχουν συμβάλει στην πρόοδο προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων. Σε 18 χώρες, τα σχετικά στοιχεία έχουν καταγραφεί με συνέπεια τα τελευταία 20 χρόνια. Σε όλες έχει σημειωθεί πρόοδος, σε κάποιες περισσότερο από ό,τι σε άλλες.

Ο Dan Holland, Audit partner and Head of ED&I στην Grant Thornton Ireland, διευκρινίζει πως η απαίτηση που θεσπίστηκε πρόσφατα³ στην Ιρλανδία, σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες είναι υποχρεωμένες να κοινοποιούν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων έχει προκαλέσει μια ευρύτερη στροφή στην κουλτούρα των επιχειρήσεων:

«Βρισκόμαστε μόλις στον δεύτερο χρόνο της υποχρέωσης για αναφορά των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων. Την πρώτη χρονιά, οι εταιρείες επικεντρώθηκαν μόνο στην εκπλήρωση της νομικής απαίτησης. Τη δεύτερη χρονιά, εστίασαν στο να αποδείξουν ότι παίρνουν στα σοβαρά αυτό το θέμα και ότι επικεντρώνονται στην αντιμετώπισή του με μια σαφή στρατηγική για την επίτευξη αλλαγής στην κουλτούρα τους.»

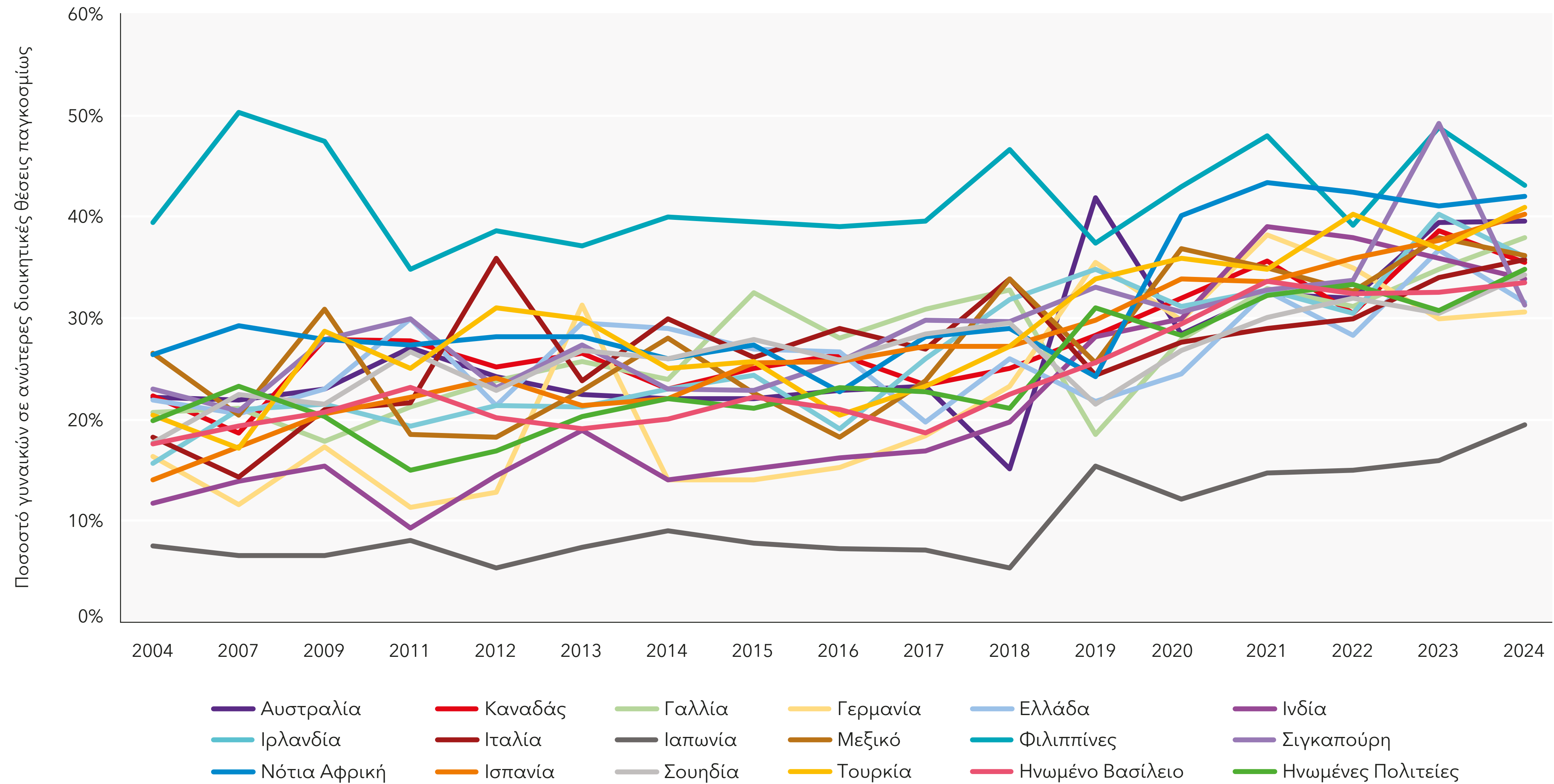
Από τη θέσπιση της απαίτησης το 2021, το ποσοστό των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες στην Ιρλανδία έχει αυξηθεί από 33% σε 36%, παρότι μένει ακόμα να φανεί η πλήρης επίδραση της νέας απαίτησης.



Στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού, το ποσοστό των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχονται από γυναίκες είναι χαμηλότερο από τον μέσο όρο της έρευνας International Business Report (IBR) της Grant Thornton. Ωστόσο, εντός της περιοχής υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση ανά χώρα. Ενώ οι Φιλιππίνες έχουν σταθερά καλές επιδόσεις, ξεκινώντας με τις γυναίκες να κατέχουν το 39% των ανώτερων διοικητικών θέσεων το 2004, η Ιαπωνία διπλασίασε το ποσοστό της, από 8% το 2004 σε 19% το 2024.

Παρότι υπολείπεται του παγκόσμιου μέσου όρου της Grant Thornton, τις τελευταίες δύο δεκαετίες η Ιαπωνία εισήγαγε σημαντικά μέτρα για την ενίσχυση του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Στα μέτρα περιλαμβάνονται αυξημένη υποστήριξη για την φροντίδα των παιδιών από την κυβέρνηση και βελτιωμένες πολιτικές για την άδεια μητρότητας⁴

Εξέλιξη του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά χώρα, 2020-2024



Πηγή: Grant Thornton IBR

Στις Φιλιππίνες, τα σταθερά υψηλά επίπεδα φαίνεται να είναι αποτέλεσμα βαθιά ριζωμένων πολιτισμικών στάσεων. Σύμφωνα με έρευνα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, το 84% των επιχειρήσεων στις Φιλιππίνες συμφώνησε να εφαρμόσει πρωτοβουλίες για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων που ενισχύουν τα επιχειρηματικά αποτελέσματα, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο στις επιχειρήσεις στην Ασία και τον Ειρηνικό (68%).⁵

Μία από τις χώρες που σημείωσε τη σημαντικότερη πρόοδο είναι η Ινδία, με αύξηση των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατείχαν γυναίκες από 12% το 2004 σε 34% το 2024, ποσοστό μεγαλύτερο από τον παγκόσμιο μέσο όρο. Η Pallavi Joshi Bakhru, Partner and India-UK corridor leader στην Grant Thornton Bharat, επεσήμανε ότι πλέον περισσότερες γυναίκες έχουν τη δυνατότητα να μορφωθούν και να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό: «Είναι γεγονός ότι σήμερα έχουμε περισσότερες φοιτήτριες, οι οποίες είναι πιο μορφωμένες και πιο πρόθυμες να εργαστούν. Αυτή είναι μια σημαντική πολιτισμική αλλαγή».

Η Ισπανία σημείωσε επίσης σημαντική αύξηση από 14% το 2004 σε 40% το 2024. Η Joan Vall, Audit partner στην Grant Thornton Spain, πιστεύει ότι αυτό οφείλεται σε έναν συνδυασμό επιχειρηματικής δράσης και πολιτικών πιέσεων:

«Οι επιχειρήσεις έχουν θεσπίσει προγράμματα για τη βελτίωση των διοικητικών ικανοτήτων των γυναικών. Επίσης έχουν ασκηθεί πολιτικές πιέσεις: η ισπανική κυβέρνηση ανακοίνωσε έναν νόμο που θα υποχρεώνει τις ισπανικές εταιρείες να καλύπτουν 40% των ανώτερων διοικητικών θέσεων από γυναίκες εντός τριών ετών.»

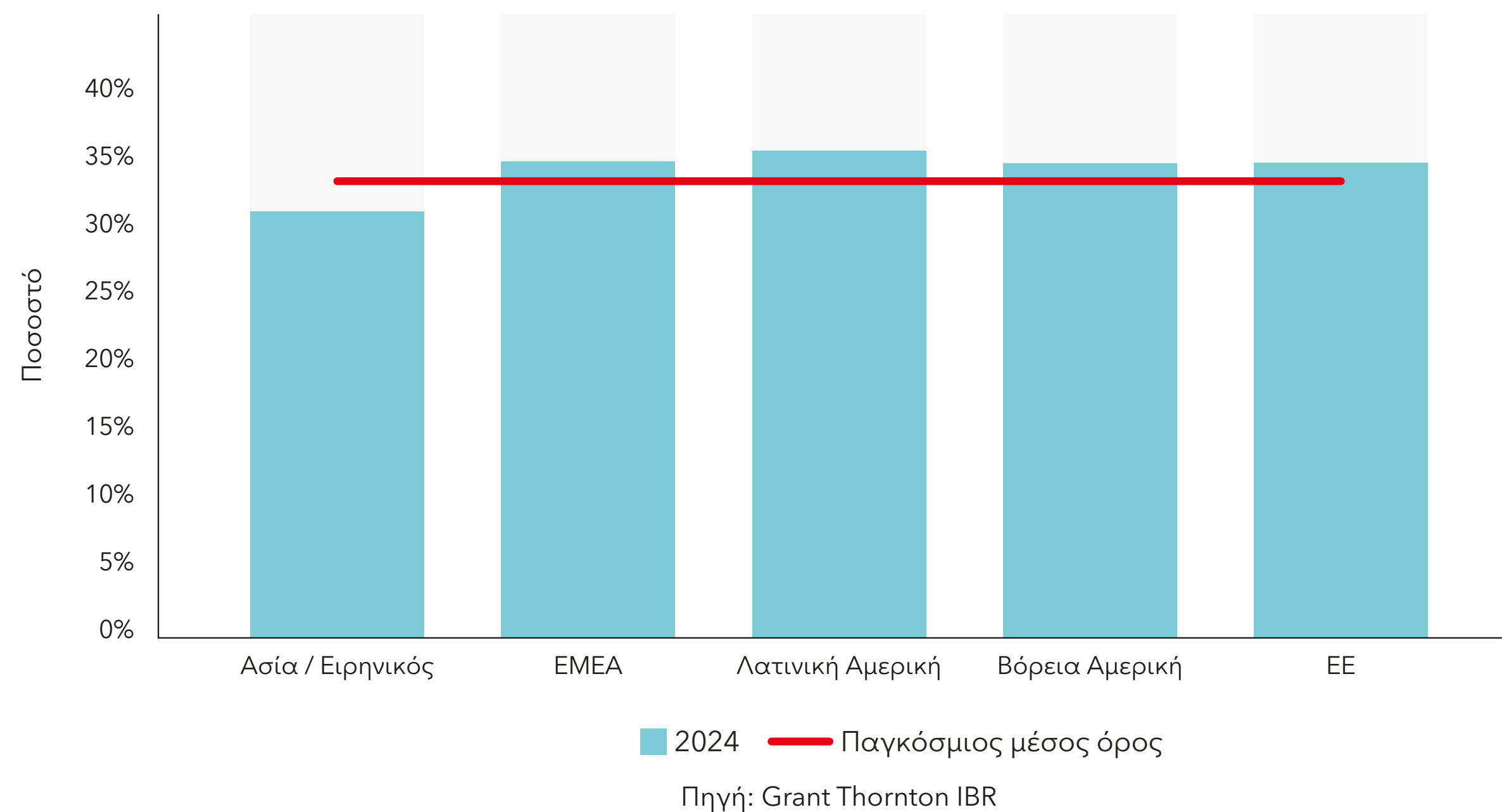
Παρότι αυτές οι πολιτικές και πρακτικές δεν επικεντρώνονται απαραίτητα στην αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, η ανάληψη δεσμεύσεων που θα διασφαλίσουν ότι

περισσότερες γυναίκες θα έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης έχει σαφώς επηρεάσει θετικά την προώθηση της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε ανώτερο επίπεδο.

Περιφερειακές διαφορές

Η Λατινική Αμερική έχει το υψηλότερο ποσοστό ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες, 36% συνολικά (αν και αυτό βασίζεται στις επιδόσεις μόνο δύο χωρών - της Βραζιλίας και της Αργεντινής). Η EMEA, η Βόρεια Αμερική και η ΕΕ ξεπερνούν τον παγκόσμιο μέσο όρο του 33,5% των ανώτερων διοικητικών θέσεων που καταλαμβάνουν γυναίκες.

Ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή



Στη Λατινική Αμερική, υπάρχει μια σταθερή και ενεργή τάση για κυβερνητικές δράσεις που προωθούν τις γυναίκες στο εργασιακό περιβάλλον. Το 2018 υπήρξε ώθηση για τη θέσπιση νομοθεσίας στην Αργεντινή με το Νομοσχέδιο για την Ισότητα των Φύλων, που παρουσιάστηκε ενώπιον της Γερουσίας και της Βουλής και το οποίο αντιμετώπιζε την ισότητα των φύλων στην εργασία με αλλαγές που αφορούν μισθούς, παροχές, ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μητρότητα και φροντίδα των παιδιών⁶. Επιπλέον, το 2023, η Γερουσία της Βραζιλίας ενέκρινε τροποποίηση του Κώδικα Εργασίας της Βραζιλίας (CLT) για την προώθηση της μισθολογικής ισότητας και της δίκαιης αμοιβής⁷.

Ωστόσο, κάτω από την επιφάνεια υπάρχουν ενδείξεις ότι αυτές οι προσπάθειες δεν έχουν οδηγήσει σε ίση πρόοδο μεταξύ όλων των επιχειρήσεων στη Λατινική Αμερική. Στο 12% των επιχειρήσεων δεν υπάρχουν γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, ενώ στο 17% υπάρχει μόνο μία. Ως εκ τούτου, παρά τα ενθαρρυντικά δημοσιευμένα στοιχεία, η αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στη Λατινική Αμερική δεν ήταν καθολική και εξακολουθεί να απέχει πολύ από την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων.

Παρόμοια είναι η κατάσταση στην ΕΕ, όπου στο 9% των επιχειρήσεων δεν υπάρχουν γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, ενώ στο 17% υπάρχει μόνο μία. Πίσω από αυτό κρύβεται μια σημαντική διακύμανση μεταξύ των κρατών μελών.

Για παράδειγμα, στην Ελλάδα, στο 19% των επιχειρήσεων δεν υπάρχουν γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, ενώ στην Ισπανία το αντίστοιχο ποσοστό είναι 6%.



Μια επικείμενη πολιτική της ΕΕ που ενδέχεται να έχει αντίκτυπο σε αυτήν την κατάσταση είναι η οδηγία της ΕΕ για τις αμοιβές των φύλων, η οποία θα τεθεί σε ισχύ το 2026.⁸ Ένα κρίσιμο στοιχείο της πολιτικής είναι ότι υιοθετεί την αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία», διαφοροποιώντας το μισθολογικό χάσμα ανά επίπεδο παλαιότητας. Η συνένωση των διαφορετικών πολιτισμών και τρόπων εργασίας μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ στο πλαίσιο μιας πολιτικής μπορεί να βοηθήσει στην άμβλυση των σημαντικών περιφερειακών διακυμάνσεων μέσω της τήρησης ενός ενιαίου συνόλου προτύπων.

Ωστόσο, η εικόνα των γεωγραφικών περιοχών αποκαλύπτει πού εμφανίζονται τάσεις για λιγότερες γυναίκες Διευθύνοντες Συμβούλους. Την περίοδο 2023-2024 σημειώθηκε πτώση κατά 15% στις γυναίκες Διευθύνοντες Συμβούλους στις ΗΠΑ, κατά 14% στην Κίνα και κατά 8% στο ΗΒ.



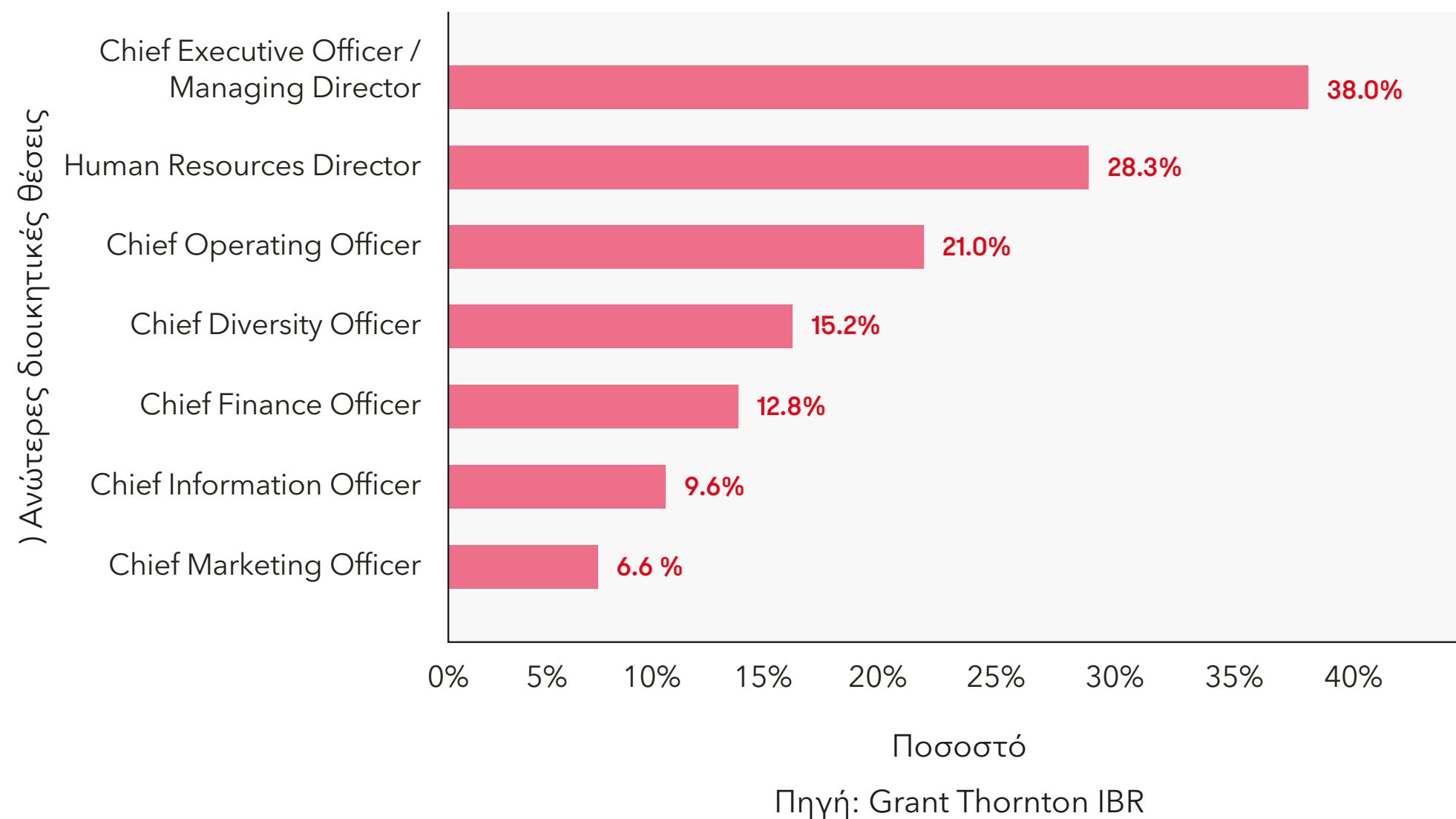
Δείχνοντας τον δρόμο

Δείχνοντας τον δρόμο

Μετά από 20 έτη έρευνας για το Γυναικείο Επιχειρείν παγκοσμίως, η Grant Thornton είναι σε θέση να κατανοήσει με σαφήνεια τι λειτουργεί και τι όχι όσον αφορά στην αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

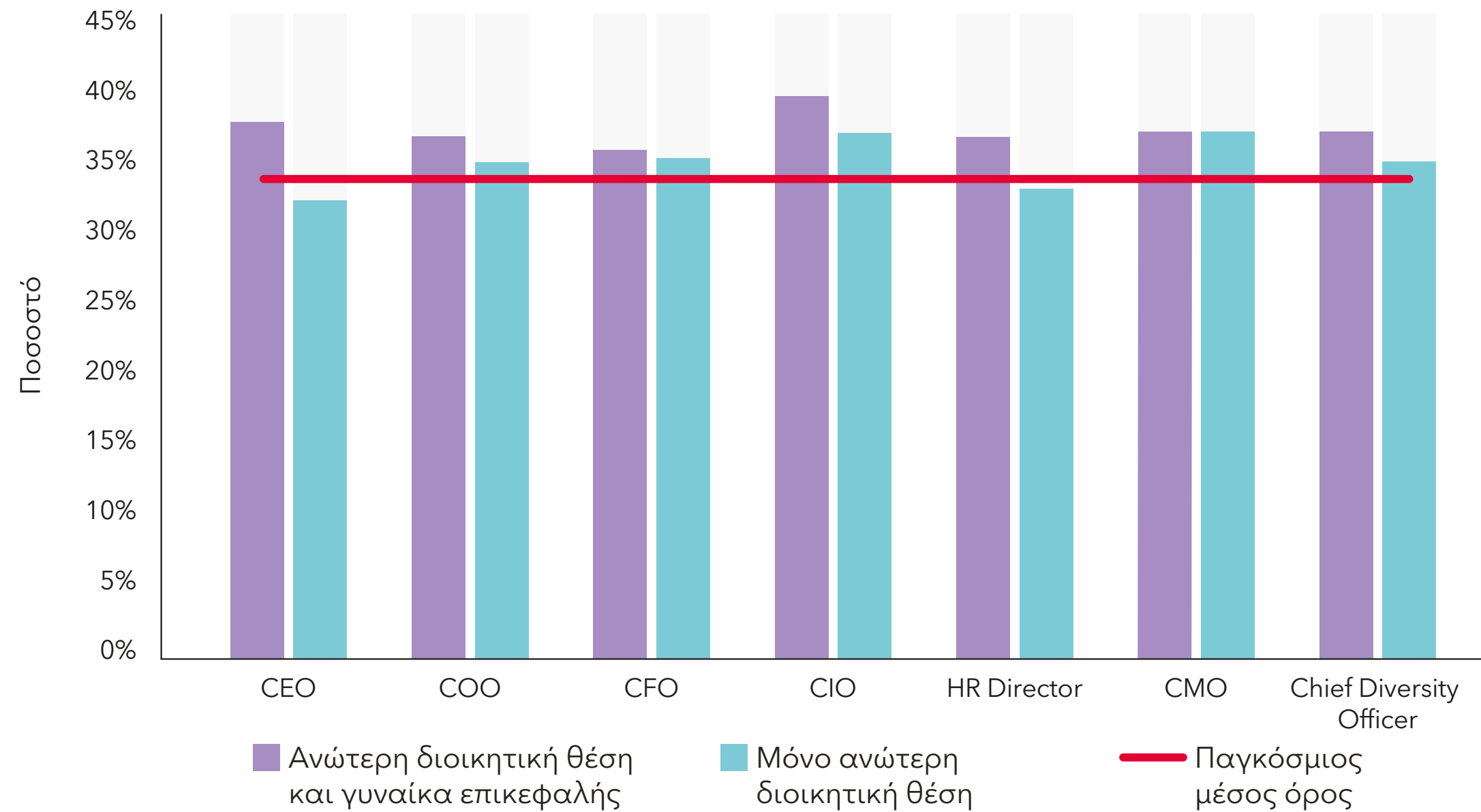
Φέτος, αξιοποιήσαμε την έρευνα για να εντοπίσουμε τρία βασικά μονοπάτια που μπορούν να ακολουθήσουν οι επιχειρήσεις για να αυξήσουν το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Το πρώτο είναι η ηγεσία: το άτομο που κατέχει ηγετικό ρόλο και αρμοδιότητες DE&I είναι το κλειδί για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Ποσοστό ρόλων που ηγούνται παράλληλα στρατηγικών DE&I



Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες Διευθύνοντες Σύμβουλοι συχνά αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο για πρωτοβουλίες DE&I. Ωστόσο, ένα μόνο άτομο σε ηγετικό ρόλο DE&I δεν αρκεί για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Ο Dan Holland, Audit partner and Head of ED&I στην Grant Thornton Ireland, επισημαίνει: «Ένας Διευθύνων Σύμβουλος δεν θα έχει τον χρόνο να σχεδιάσει και να εφαρμόσει μια επαρκώς δομημένη στρατηγική αναφορικά με τις Αρχές Ενσωμάτωσης και Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης για τα δύο φύλα. Είναι σημαντικό ο/η Διευθύνων Σύμβουλος να υποστηρίζει και να είναι πρόθυμος(-η) να επενδύσει σε αυτόν τον τομέα, αλλά πρέπει να ενδυναμώσει και άλλα ανώτερα στελέχη του οργανισμού, παρέχοντάς τους τον χρόνο που χρειάζεται να αφιερώσουν στη σχετική στρατηγική».

Αντίκτυπος του ποιος ηγείται των δράσεων DE&I στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις



Πηγή: Grant Thornton IBR

Για κάθε ανώτερο διοικητικό στέλεχος με ηγετικό ρόλο DE&I, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αυξάνεται όταν ένα C-suite στέλεχος, ανεξαρτήτως φύλου, αναλαμβάνει ηγετικό ρόλο δίπλα σε μια γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση. Όταν ο/η Διευθύνων Σύμβουλος συνδυάζεται με μια γυναίκα σε ηγετικό ρόλο, το 38% των ανώτερων διοικητικών θέσεων καταλαμβάνεται από γυναίκες. Ο καλύτερος συνδυασμός είναι όταν ένας CIO αναλαμβάνει ηγετικό ρόλο DE&I μαζί με μια γυναίκα σε ηγετικό ρόλο, με το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις να αυξάνεται στο 39%.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα υπογράμμισαν τη σημασία αυτής της γυναικείας φωνής που συνεισφέρει σε μια ζωτικής σημασίας εμπειρία.

Η Himashini Weeraratne, Head of financial services tax and Head of ESG tax group στην Grant Thornton Australia, αναφέρει: «Όταν οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, συνεισφέρουν με διαφορετικές οπτικές, εμπειρίες και προσεγγίσεις για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων. Αυτή η διαφορετικότητα στις απόψεις μπορεί να οδηγήσει σε περισσότερο καινοτόμες στρατηγικές, καλύτερη διαχείριση κινδύνων και, τελικά, σε βελτιωμένη οικονομική απόδοση».

Ωστόσο, εξίσου σημαντικός παράγοντας με τον ρόλο και το φύλο των ατόμων που έχουν ηγετικό ρόλο και αρμοδιότητες DE&I, είναι το επίπεδο της δέσμευσής τους. Πολλοί συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν ότι οι αρχές DE&I πρέπει να γίνουν αναπόσπαστο κομμάτι της κουλτούρας μιας εταιρίας ώστε να οδηγήσουν στην αλλαγή. Αυτό απαιτεί από όλα τα ανώτερα στελέχη ενός οργανισμού να τις προωθήσουν.

Η Holly Stiles, Partner, National head of corporate finance και Executive sponsor στην Grant Thornton Australia, επισημαίνει:

«Είναι απαραίτητο οι Αρχές Ενσωμάτωσης και Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης για τα δύο φύλα να προωθούνται από ολόκληρη την ανώτερη διοικητική ομάδα ενός οργανισμού. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει τόσο τους άνδρες σε αυτές τις θέσεις όσο και τις ισχυρές γυναίκες που είναι ηγετικά στελέχη ενός οργανισμού.»

Η Maddie Wollerton Blanks, Director, People consulting στην Grant Thornton UK, συμφωνεί ότι είναι απαραίτητη μια συνεργατική προσέγγιση, η οποία θα περιλαμβάνει τόσο άνδρες όσο και γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις: «Αναπόσπαστο μέρος της επιτυχίας μιας στρατηγικής DE&I είναι το πώς όλη η ανώτερη διοικητική ομάδα συνεργάζεται για την επίτευξη της και πώς εμπλέκει ολόκληρη την επιχείρηση σε αυτήν».



Στρατηγικές επιτυχίας

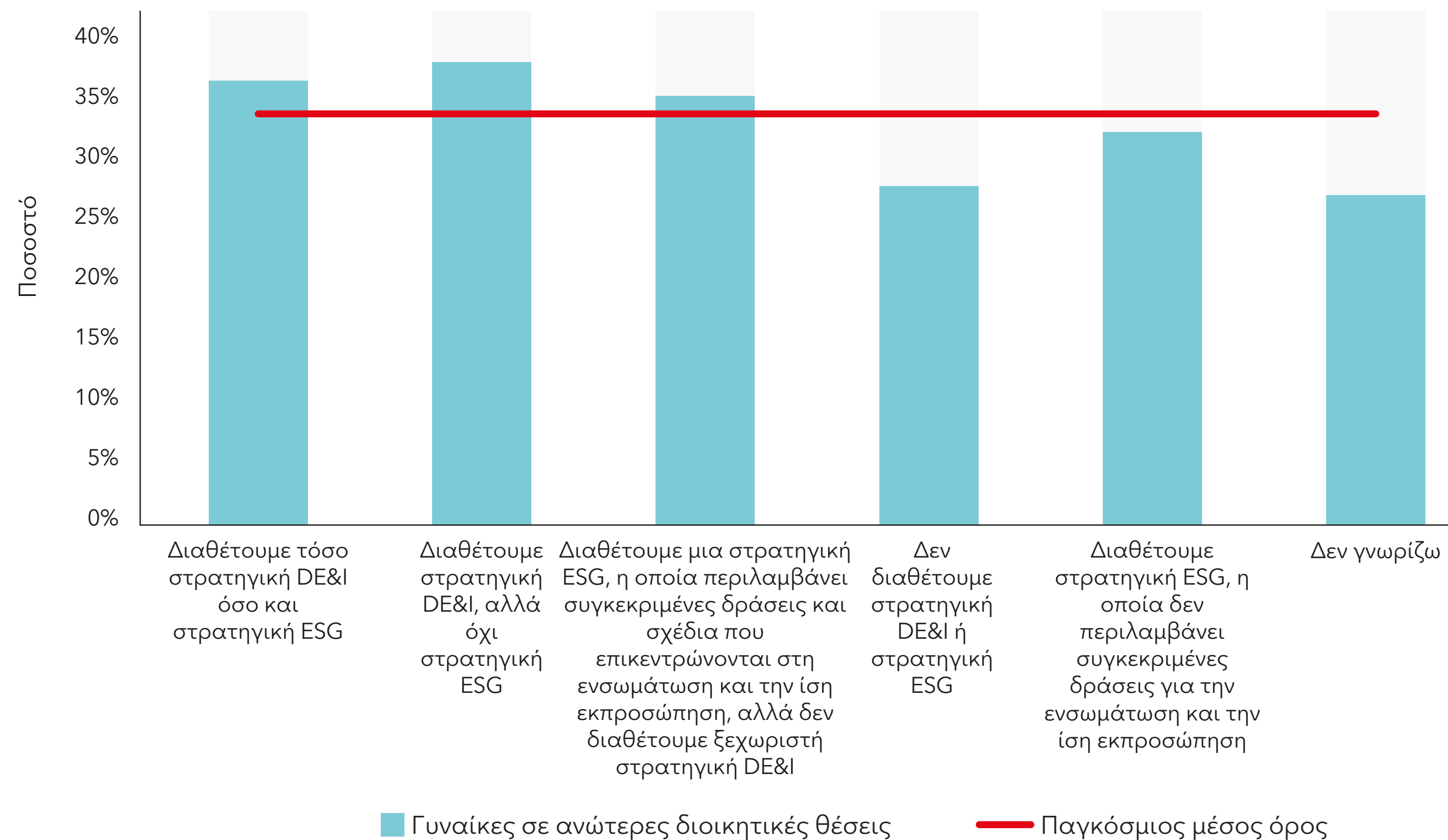


Στρατηγικές επιτυχίας

Εάν δεν υπάρχει σχέδιο, δεν υπάρχει πρόοδος: για να επιτευχθεί η ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, οι επιχειρήσεις πρέπει να διαθέτουν στρατηγική DE&I. Η πιο επιτυχημένη στρατηγική είναι αυτή που εστιάζει μόνο στις αρχές DE&I, ανεξάρτητα από μια ευρύτερη στρατηγική ESG. Αυτό είναι το δεύτερο μονοπάτι που προτείνουμε.


Οι επιχειρήσεις που διαθέτουν στρατηγική DE&I, αλλά χωρίς στρατηγική ESG, έχουν το υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (38%), ελαφρώς υψηλότερο από τις επιχειρήσεις που διαθέτουν τόσο στρατηγική DE&I όσο και στρατηγική ESG (36%). Εάν οι επιχειρήσεις δεν διαθέτουν στρατηγική DE&I ή στρατηγική ESG, το ποσοστό μειώνεται σε 28%.

Αντίκτυπος των στρατηγικών στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις



Πηγή: Grant Thornton IBR

Η Priyanka Gulati, Partner, Human Capital Consulting στην Grant Thornton Bharat, σχολιάζει: «Χωρίς στρατηγική DE&I δεν θα έχετε την υποστήριξη της ανώτερης διοίκησης για να προωθήσετε τις αρχές DE&I. Πρέπει να έχετε μία ξεκάθαρη πορεία».

A woman with blonde hair tied back, wearing a blue top, is speaking into a microphone. She is looking slightly to the left. The background is bright and out of focus. A white rounded rectangle contains a quote in Greek.

«Η ύπαρξη συγκεκριμένης στρατηγικής DE&I είναι σημαντική και επιτρέπει να εστιάσουμε εις βάθος σε έμπρακτες πρωτοβουλίες για την προώθηση της αλλαγής προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων. Η στρατηγική πρέπει να είναι αλληλένδετη με τους επιχειρηματικούς στόχους και να ενσωματώνεται στην κουλτούρα και τις αξίες του οργανισμού.»

Holly Stiles

**Partner, National head of corporate finance
and Executive sponsor of GEN
Grant Thornton Australia**

Ζητήματα αποτίμησης

Η κατανόηση της προόδου και η αποτίμηση της επιτυχίας αποτελεί κρίσιμο μέρος της στρατηγικής DE&I. Η Maddie Wollerton Blanks, Director, People consulting στην Grant Thornton UK, εξηγεί πόσο σημαντικό είναι αυτό: «Υπάρχει ένα παλιό απόφθεγμα που λέει: ό,τι μετριέται, ολοκληρώνεται. Αυτό ισχύει τόσο για τις γυναίκες στις επιχειρήσεις όσο και για κάθε άλλο στοιχείο επιχειρηματικής απόδοσης».

Η παρακολούθηση της μισθολογικής ισότητας των δύο φύλων εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση. Η έρευνά διαπιστώνει ότι στις επιχειρήσεις, ο δείκτης που παρακολουθείται περισσότερο για την αποτίμηση της επιτυχίας των στρατηγικών DE&I είναι η μισθολογική ισότητα των δύο φύλων, με το 47% των ερωτηθέντων να δηλώνουν ότι αυτός ο δείκτης αποτιμάται στην επιχείρησή τους. Σε πολλές χώρες, η πρόσφατη θέσπιση μιας νομικής ή κανονιστικής απαίτησης ανάγκασε τις εταιρίες να αρχίσουν να κοινοποιούν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων.⁹

Η Michelle Alphonso Partner, National transaction advisory services and Private equity leader στην Grant Thornton Canada, σχολιάζει: «Η παρακολούθηση και η αντιμετώπιση της μισθολογικής ισότητας των δύο φύλων αποτελεί σημαντική κινητήρια δύναμη προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων και πρόκειται για ένα χάσμα που είναι τόσο εύκολο να γεφυρωθεί».



«Πιστεύουμε ότι η πρόοδος όσον αφορά στην ισότητα και τη διαφορετικότητα πρέπει να διαχωρίζεται σε επίπεδο στρατηγικής, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι του οργανισμού.»

Isabel Perea

Audit partner and Head of ED&I commission

Grant Thornton Spain



Ποια μέτρηση έχει τη μεγαλύτερη επίδραση;

Η ανάλυση της επίπτωσης που έχουν διαφορετικές μετρήσεις στο ποσοστό των ανώτερων διοικητικών θέσεων τις οποίες κατέχουν οι γυναίκες δείχνει πολύ μικρή διακύμανση. Εάν υπάρχουν σαφείς δείκτες μέτρησης της απόδοσης DE&I, οι επιχειρήσεις θα ξεπεράσουν τον παγκόσμιο μέσο όρο.


Η Nathalie Margraite, Partner στην Grant Thornton France, προσθέτει: «Οι επιχειρήσεις πρέπει να επιδεικνύουν διαφάνεια ως προς την απόδοση στις στρατηγικές DE&I. Πρέπει να λειτουργούν ανοιχτά και με ειλικρίνεια, προκειμένου να οικοδομήσουν ένα κλίμα εμπιστοσύνης και να δείξουν ότι έχουν δεσμευτεί για την επίτευξη αλλαγής».

Το αποτέλεσμα της παρακολούθησης των αμοιβών των δύο φύλων και της αύξησης του αριθμού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις θα μπορούσε να οδηγήσει σε σημαντικά οικονομικά οφέλη παγκοσμίως. Η κατανόηση ότι υφίσταται τέτοιου είδους ζήτημα είναι ένα καλό πρώτο βήμα, αλλά οι επιχειρήσεις πρέπει να αναλάβουν δράση. Σύμφωνα με μελέτη της Παγκόσμιας Τράπεζας¹⁰, η γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος και η επίτευξη ίσης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό θα είχε ως αποτέλεσμα μια τεράστια ώθηση στην παγκόσμια οικονομία. Ένα «Μέρισμα Φύλου» αξίας 172 τρισεκατομμυρίων δολαρίων. Σε κατά κεφαλήν βάση, η τρέχουσα ανισότητα στις απολαβές μεταξύ των δύο φύλων θα μπορούσε να οδηγήσει σε απώλειες πλούτου της τάξης των \$23.620 ανά άτομο παγκοσμίως. Αλλά οι επιχειρήσεις πρέπει να κοιτάξουν πέρα από τα νομικά μέτρα που απαιτούνται.

Η Pallavi Joshi Bakhru, Partner and India-UK corridor leader στην Grant Thornton Bharat, επισημαίνει: «Η αποτίμηση του αριθμού

των γυναικών που καταλαμβάνουν ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι πολύ σημαντική για να κατανοήσουμε αν ένας οργανισμός υποστηρίζει τις γυναίκες για να προοδεύσουν και να ανελιχθούν επαγγελματικά».

Η έρευνα διαπιστώνει ότι η αποτίμηση του ποσοστού των νεοπροσληφθεισών γυναικών συνδέεται επίσης με υψηλότερα ποσοστά γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.



«Γινόμαστε πολύ στοχευμένοι σχετικά με τις διαδικασίες προσλήψεων, σε σημείο που ορίζουμε συγκεκριμένα ποσοστά ανδρών και γυναικών υποψηφίων. Επίσης, διασφαλίζουμε υψηλά επίπεδα γυναικείας συμμετοχής σε προγράμματα ηγεσίας της Grant Thornton International.»

Ngozi Ogwo

CEO

Grant Thornton Nigeria

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα μέτρα και η πρόοδος αποτελούν αντικείμενο συζήτησης και αναθεώρησης, είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις να παρέχουν ένα ψυχολογικά ασφαλές περιβάλλον. Η Isabel Perea, Audit partner στην Grant Thornton Spain, θεωρεί ότι αυτός είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες αλλαγής: «Οι επικεφαλής βρίσκονται πλέον πολύ πιο κοντά στα ζητήματα διαφορετικότητας. Αυτό είναι εμφανές στο πλαίσιο δημιουργίας περιβαλλόντων με μεγαλύτερη ψυχολογική ασφάλεια, όπου οι συνεργάτες αισθάνονται μεγαλύτερη ελευθερία να εκφράσουν τις απόψεις και τα προβλήματά τους».

Η Ngozi Ogwo, CEO στην Grant Thornton Nigeria, περιγράφει τη διαφορά που μπορεί να έχει για τους εργαζομένους ένα ψυχολογικά ασφαλές περιβάλλον:

«Έχω δει γυναίκες, μετά από επαγγελματικές κλήσεις και συνέδρια για τη γυναικεία ηγεσία, να είναι περισσότερο ενδυναμωμένες και αποφασιστικές. Ακούγοντας άλλους να εκφράζονται ελεύθερα, νιώθουν πιο άνετα να εκδηλώσουν τον αυθεντικό εαυτό τους.»

Ένα ψυχολογικά ασφαλές περιβάλλον μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές συμπεριφοράς. Αμφισβητώντας τη μορφή ενός «παραδοσιακού» μοντέλου ηγεσίας και τις προσδοκίες για προσαρμογή, η δημιουργία ενός ψυχολογικά ασφαλούς περιβάλλοντος μπορεί να οδηγήσει τις γυναίκες να εκφράσουν τον αληθινό, αυθεντικό εαυτό τους σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Με τη σειρά του, αυτό θα επιτρέψει στις γυναίκες να αισθάνονται μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση όταν μιλούν, μοιράζονται απόψεις ή αμφισβητούν αποφάσεις.





Η επιστροφή στο γραφείο αποτελεί οπισθοδρόμηση;

Η επιστροφή στο γραφείο αποτελεί οπισθοδρόμηση;

Το τρίτο μονοπάτι προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων είναι η δυνατότητα ευέλικτης εργασίας.

Τους τελευταίους 12 μήνες έχει σημειωθεί μια δραματική επιστροφή στο γραφείο στις επιχειρήσεις παγκοσμίως. Το 47% των επιχειρήσεων πλέον εργάζεται κυρίως από το γραφείο (έναντι 36% το περασμένο έτος) και το 45% διαθέτει ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας (έναντι 53% το περασμένο έτος). Αυτή η αλλαγή μπορεί να οφείλεται σε άνδρες Διευθύνοντες Συμβούλους, καθώς το 50% των επιχειρήσεων με άνδρες Διευθύνοντες Συμβούλους εργάζονται κυρίως από το γραφείο, σε σύγκριση με το 40% των επιχειρήσεων που διαθέτουν επικεφαλής γυναίκες.

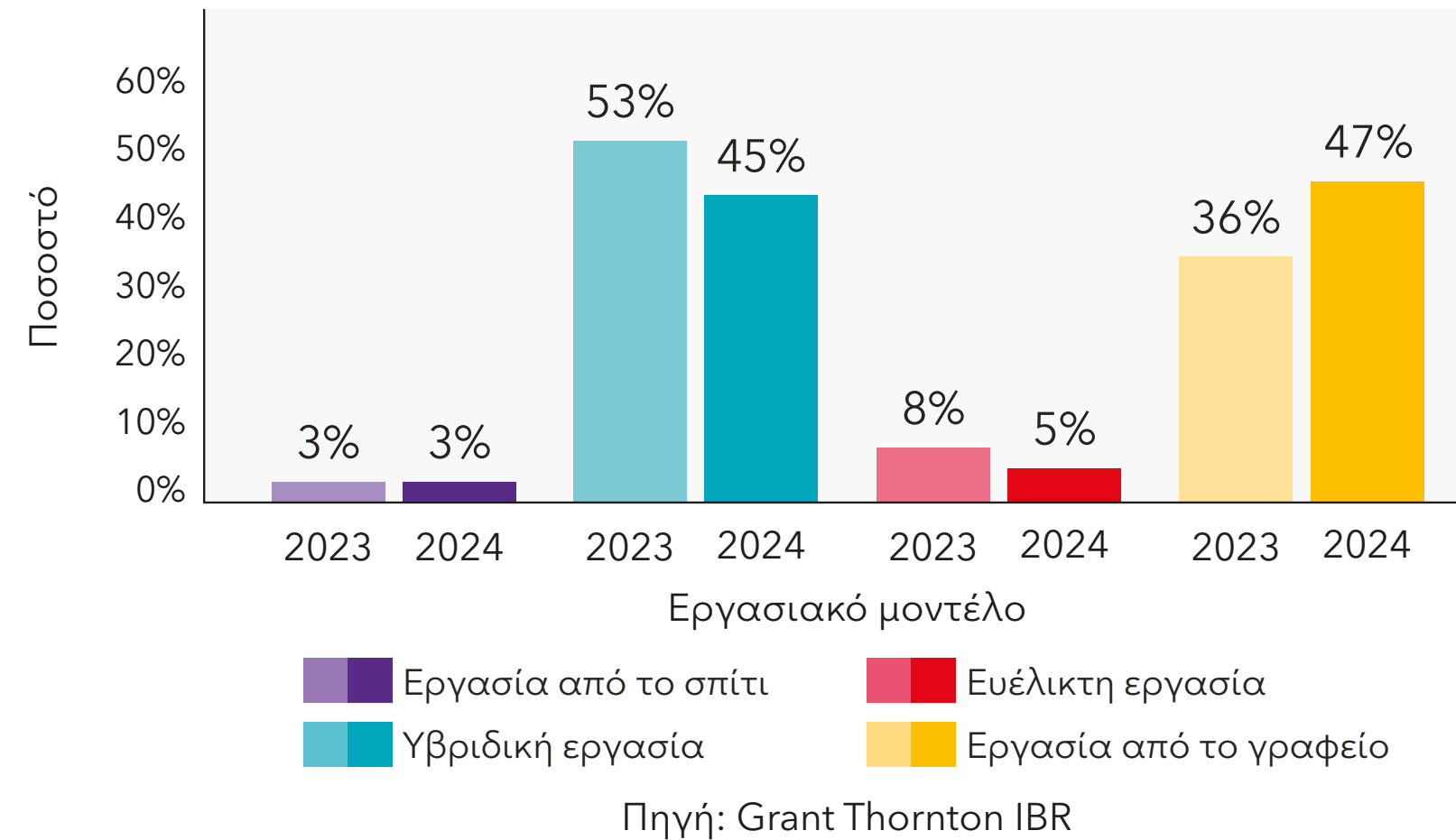
Υπάρχουν κάποιες σημαντικές διαφορές ανά γεωγραφική περιοχή. Στη Βόρεια Αμερική, το 39% των επιχειρήσεων εργάζονται κατά κύριο λόγο σε γραφεία. Στην ΕΕ, ωστόσο, το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 53%.

Πολλές επιχειρήσεις έχουν αρχίσει να θέτουν σε εφαρμογή κατευθυντήριες γραμμές και κίνητρα που εστιάζουν στην επιστροφή των εργαζομένων στο γραφείο, **όπως η προσέγγιση «office first» της Goldman Sachs, η οποία υποχρέωνε τους υπαλλήλους να βρίσκονται στο γραφείο πέντε ημέρες την εβδομάδα.¹¹ Οι Amazon, Disney και Boeing έχουν επίσης θεσπίσει πολιτικές επιστροφής στο γραφείο τους τελευταίους μήνες.¹²**

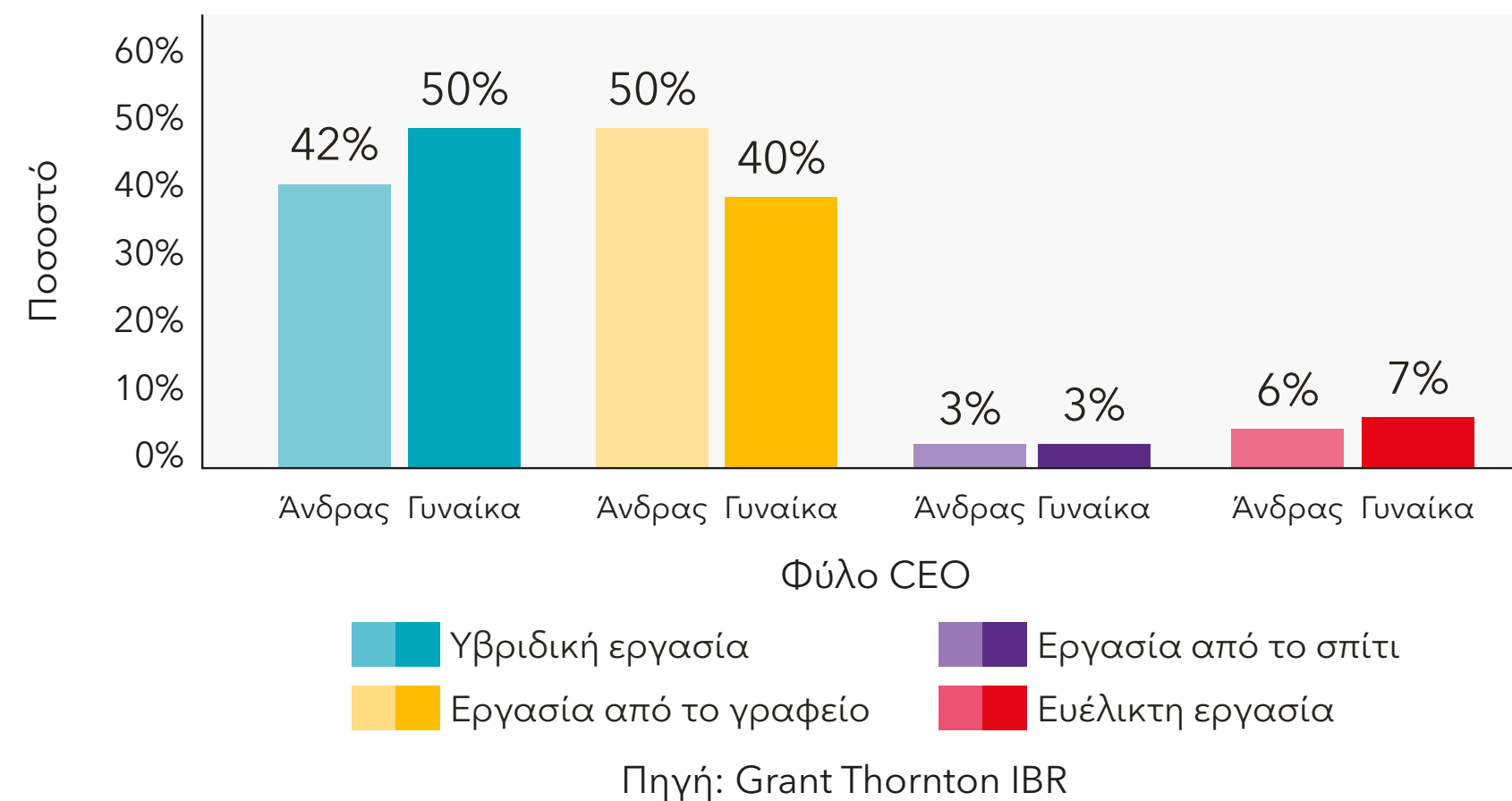
Οι επιχειρήσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι εργάζονται κυρίως στο γραφείο είναι οι μόνες στις οποίες το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις υπολείπεται του παγκόσμιου μέσου όρου.

Γυναικείο Επιχειρείν 2024: Μοντέλα Εργασίας

Πού εργάζονται σήμερα οι άνθρωποι;



Πώς επηρεάζει το φύλο των CEOs το εργασιακό μοντέλο το 2024;





Η επιλογή του τύπου εργασίας αποφέρει σημαντικά οφέλη στο Γυναικείο Επιχειρείν, όχι μόνο στις ανώτερες διοικητικές θέσεις αλλά και στη δεξαμενή ταλέντων.

Η Nathalie Margraite, Partner στην Grant Thornton France, αναφέρει:

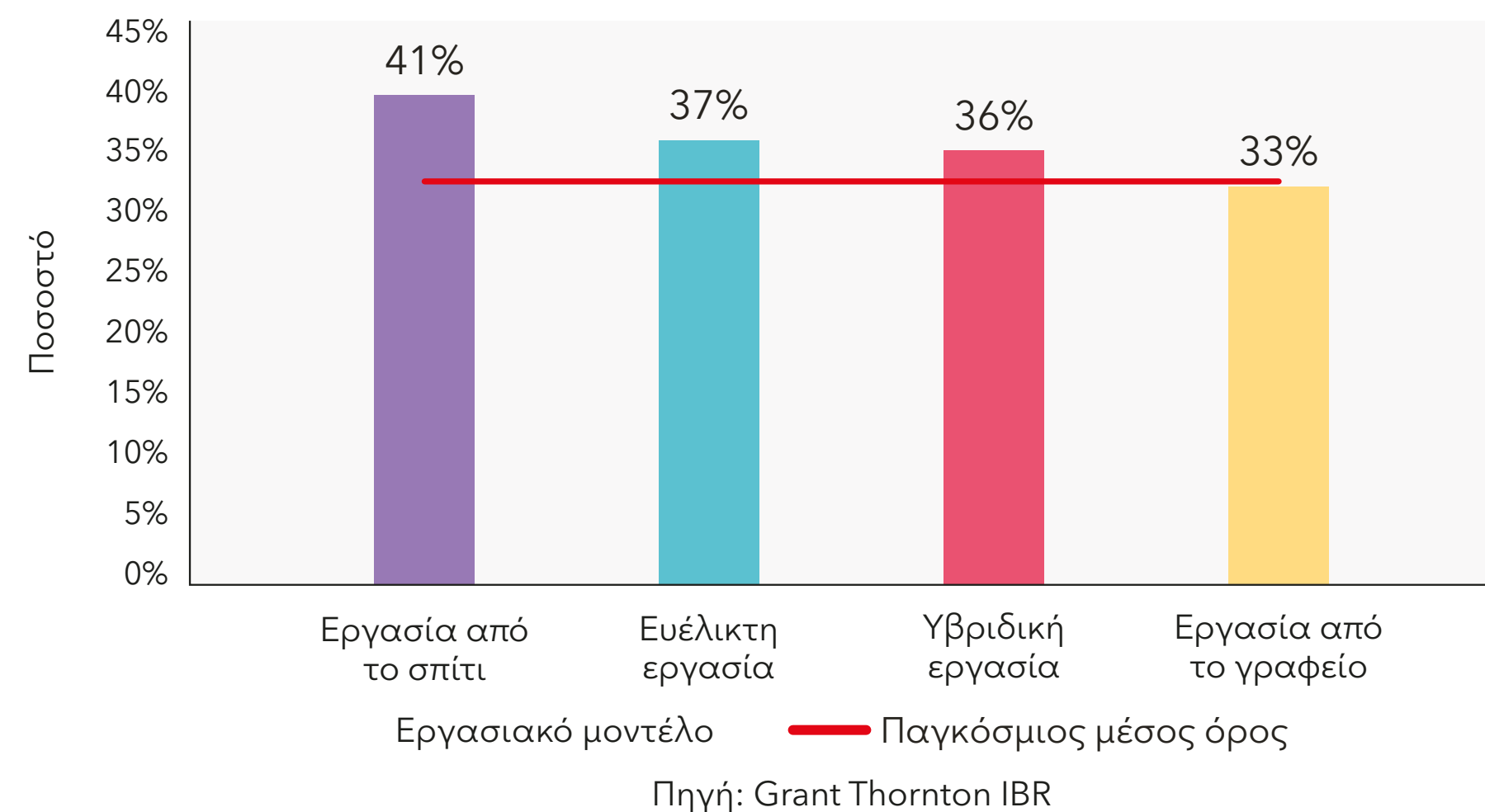
«Είναι καταπληκτικό να έχεις έναν συνδυασμό εργασίας από το σπίτι και από το γραφείο, ανεξάρτητα αν είσαι άνδρας ή γυναίκα, καθώς μπορείς να έχεις πολύ καλύτερη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Παράλληλα, δεν θέλουμε οι νεότεροι εργαζόμενοι να νιώθουν μόνοι, οπότε είναι σημαντικό να μπορούν να μας δουν αυτοπροσώπως αν χρειαστεί.»

Boel Hansson, Partner, Assurance and Board member, Grant Thornton Sweden, θεωρεί ότι αυτό είναι ένα κρίσιμο στοιχείο για τη διατήρηση και εξέλιξη των γυναικών σε ένα εργασιακό περιβάλλον: «Για τις

εργαζόμενες που παίρνουν άδεια μητρότητας, όταν είναι έτοιμες να επιστρέψουν στην εργασία τους, η υβριδική εργασία είναι το κλειδί για να τις κρατήσουμε και να τις βοηθήσουμε να προχωρήσουν στην καριέρα τους».

Για να ενθαρρύνουν και να διατηρήσουν τα γυναικεία ταλέντα στον χώρο εργασίας, οι επιχειρήσεις πρέπει να εξετάσουν προσεκτικά τις εργασιακές πρακτικές που προσφέρουν. Η παραπάνω έρευνα δείχνει ότι αυτές οι αποφάσεις λαμβάνονται από άνδρες και αυτό δείχνει πόσο σημαντικό είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει επίσης και μια γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση που συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων γύρω από θέματα DE&I. Εάν οι επιχειρήσεις ασκήσουν ισχυρή πίεση για την επιστροφή στο γραφείο, τότε ενδέχεται άθελά τους να αναιρέσουν μέρος της προόδου που έχει επιτευχθεί αναφορικά με τη συμμετοχή γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, η οποία προέκυψε από την υιοθέτηση ευέλικτων εργασιακών πρακτικών.

Αντίκτυπος του εργασιακού μοντέλου στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις



Συμπέρασμα

Γυναικείο Επιχειρείν 2024: Συμπέρασμα

Συμπέρασμα

Η πρόοδος στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι ιδιαίτερα αργή. Χωρίς αποφασιστικότητα για την επίτευξη αλλαγής, και μάλιστα γρήγορα, η πρόοδος που έχουμε σημειώσει κινδυνεύει όχι μόνο να σταματήσει αλλά και να οπισθοχωρήσει.

Οι επιχειρήσεις έχουν μια ξεκάθαρη ευκαιρία να προβούν σε ενεργά και απτά βήματα, ακολουθώντας τρία μονοπάτια για να επιταχύνουν την επίτευξη της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων:



1 Ένα ηγετικό στέλεχος, ανεξαρτήτως φύλου, και μια γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση να αναλάβουν ηγετικό ρόλο και αρμοδιότητες DE&I. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να υπάρχει συμβολή από την διοικητική ομάδα, παράλληλα με την εμπειρία που προσφέρει μια γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση.



2 Η επιχείρηση χαράζει μια αυτόνομη στρατηγική DE&I και την επανεξετάζει, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι περιέχει τα κατάλληλα στοιχεία για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Πρέπει να υπάρχουν σαφώς καθορισμένα βήματα που ορίζουν πώς οι επιχειρήσεις αυξάνουν αυτό το ποσοστό και ο βαθμός επιτυχίας πρέπει να αποτιμάται. Δεν αρκεί η αποτίμηση μόνο των στοιχείων που απαιτούνται από τη νομοθεσία.



3 Η επιχείρηση επανεξετάζει τυχόν αποφάσεις που έχουν ληφθεί σχετικά με αιτήματα επιστροφής του προσωπικού στο γραφείο. Οι επιχειρήσεις πρέπει να διασφαλίζουν ότι λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με αυτό το στοιχείο βασισμένες στην ανάπτυξη ενός τρόπου εργασίας ο οποίος δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους υπαλλήλους να νιώθουν έμπνευση, εμπιστοσύνη και υπευθυνότητα, και όχι μόνο με βάση την αποτίμηση της επαγγελματικής απόδοσής τους.



Η φετινή χρονιά καταδεικνύει ότι η θέση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι εύθραυστη. Καθώς η οικονομία προσαρμόζεται συνεχώς σε ολοένα αυξανόμενες αλλαγές, δεν έχουμε την πολυτέλεια να χάσουμε το σημείο εστίασής μας. Είναι πολύ εύκολο να επιβραδύνει κανείς τη στρατηγική DE&I σε περιόδους αστάθειας, αλλά η έρευνά μας περιγράφει βήματα που μπορούν να διατηρήσουν τις εταιρείες στον σωστό δρόμο. Η διαφύλαξη της προόδου που έχει σημειωθεί τα τελευταία 20 χρόνια, παράλληλα με την εντατικοποίηση των προσπαθειών για την προώθηση της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων, παραμένουν ζωτικής σημασίας στους δύσκολους καιρούς που μπορεί να έπονται.

Η Grant Thornton διατηρεί τη δέσμευσή της. Θα συνεχίσει να παρακολουθεί την πρόοδο, να αναπτύσσει κατανόηση και να μοιράζεται τα ευρήματά της. Ελπίζουμε ότι οι επιχειρήσεις θα λάβουν υπόψη τις συστάσεις μας και ότι θα δούμε μία επιταχυνόμενη πρόοδο.



Το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα

Γυναικείο Επιχειρείν 2024: Το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα

Το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις κατέγραψε πτώση κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες το 2024, στο 32% έναντι 37% το περασμένο έτος. Συνολικά, βέβαια, από το 2004 μέχρι σήμερα, το σχετικό ποσοστό έχει σημειώσει άνοδο κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες.

Παράλληλα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν απασχολούν καμία γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση κατέγραψε σημαντική άνοδο στο 19% έναντι 11% το 2023. Σε σύγκριση με το 2012, όταν ξεκίνησε η καταγραφή των σχετικών στοιχείων, σημειώθηκε πτώση κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το γεγονός ότι, σύμφωνα με την έρευνα, στην Ελλάδα το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν έστω και μια γυναίκα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανέρχεται στο 81%, την ώρα που το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκεται στο 91% και παγκοσμίως στο 93%.

Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται σε θέσεις Chief Executive Officer (CEO) και Managing Director κατέγραψε αξιοσημείωτη άνοδο στο 27% έναντι 14% το 2023. Αξίζει να αναφερθεί ότι το συγκεκριμένο ποσοστό αποτελεί το 6ο υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε θέσεις CEO και Managing Director, ανάμεσα στις 28 χώρες που συμμετέχουν στην έρευνα της Grant Thornton για το Γυναικείο Επιχειρείν.



Ταυτόχρονα, όσον αφορά στο ποσοστό γυναικών σε θέσεις Chief Finance Officer (CFO), υπήρξε μεγάλη πτώση στο 22% έναντι 34% το 2023, ενώ την ίδια στιγμή το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις Chief Operating Officer (COO) σημείωσε άνοδο κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες, συγκριτικά με το προηγούμενο έτος, που βρισκόταν στο 16%. Το ποσοστό γυναικών σε θέσεις Chief Information Officer (CIO), παρέμεινε αμετάβλητο σε σχέση με το 2023, στο 7%.



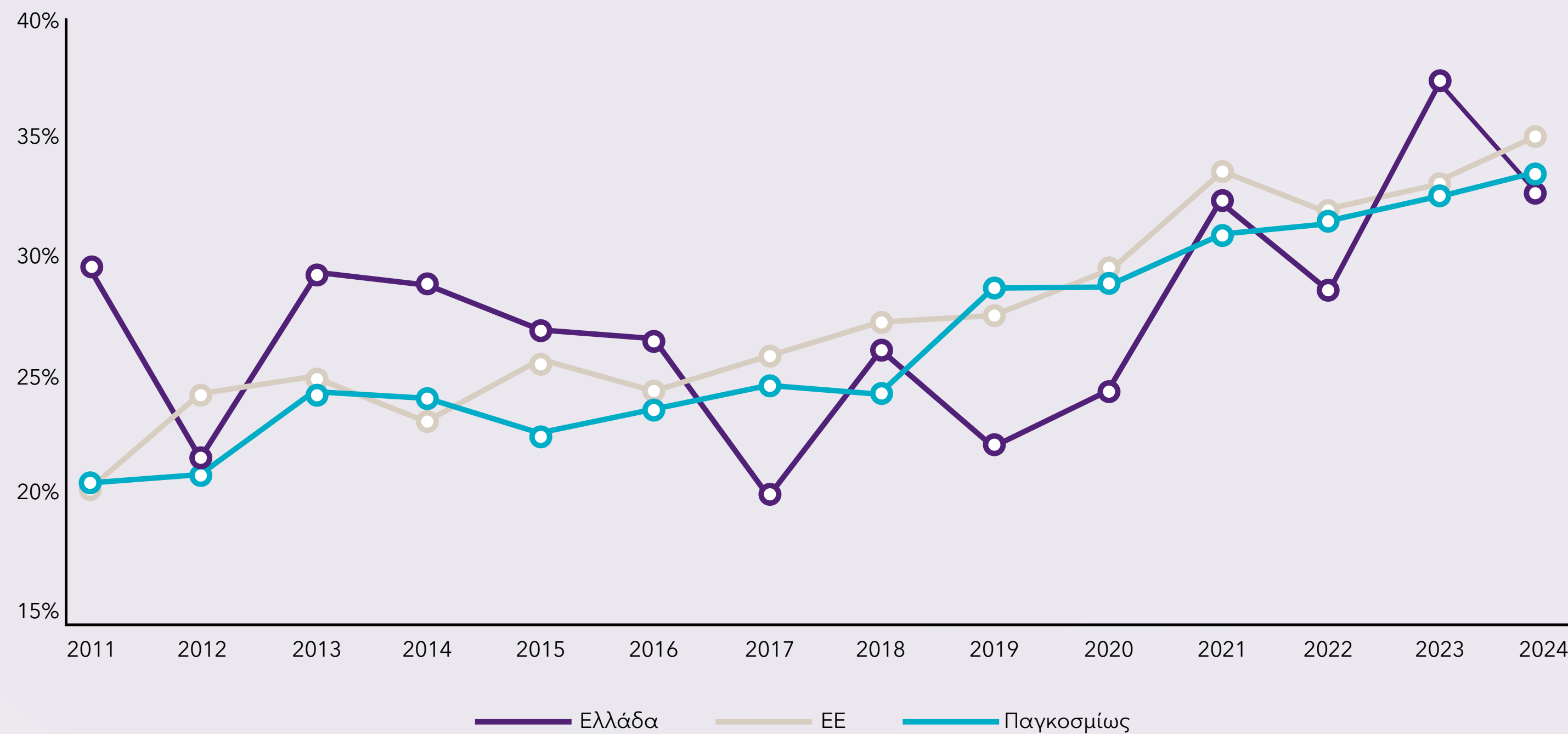
Με αφορμή τα παραπάνω στοιχεία, ο **κ. Βασίλης Καζάς, Managing Partner της Grant Thornton στην Ελλάδα** αναφέρει χαρακτηριστικά: «Από το 2004 έως σήμερα βλέπουμε ότι το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως καταγράφει σταθερή άνοδο, γεγονός που είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικό στην προσπάθεια που γίνεται για την επίτευξη πλήρους ισότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια διακρίνουμε μία επιβράδυνση στον ρυθμό ανόδου, καταδεικνύοντας ότι απαιτούνται περισσότερες ουσιαστικές δράσεις από τις επιχειρήσεις προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος αυτός. Η περαιτέρω άνοδος του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και η επίτευξη

πλήρους ισότητας σε όλα τα επίπεδα αποτελούν αδιαπραγμάτευτες προτεραιότητες για την Grant Thornton στην Ελλάδα και όλες μας οι δράσεις κινούνται προς αυτήν την κατεύθυνση. Θεωρούμε ότι ενέργειες που καταργούν κάθε είδος στερεοτύπων, διακρίσεων και προκαταλήψεων αποτελούν την μοναδική οδό προς την επίτευξη ισότητας σε κάθε πτυχή της κοινωνίας μας, και σε αυτό το μονοπάτι θα συνεχίζουμε να βαδίζουμε, παροτρύνοντας παράλληλες όλες τις επιχειρήσεις να πράξουν το ίδιο».

Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι το 79,4% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα στην Ελλάδα εφαρμόζουν ένα μοντέλο εργασίας μόνο από το γραφείο, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο σε σχέση με τον παγκόσμιο μέσο όρο του 36,1%. Πρόκειται για μια πραγματικότητα που ενδεχομένως να συνδέεται και με την εξέλιξη των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Επιπρόσθετα, το 52,6% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα δήλωσαν ότι θεωρούν τη στρατηγική τους σε θέματα Ενσωμάτωσης και Ίσης Εκπροσώπησης αποτελεσματική, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από τις άλλες χώρες που μετείχαν στην έρευνα. Επιπλέον, το 67% των ερωτηθέντων στην Ελλάδα δήλωσαν ότι υπολογίζουν την ισότητα σε επίπεδο αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα ως παράγοντα άμεσα συναρτημένο σε σχέση με τη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη, ποσοστό που ήταν επίσης το υψηλότερο απ' όλες τις χώρες που έλαβαν μέρος στην έρευνα.

Το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (%)



Με αφορμή τα παραπάνω δεδομένα, η **κ. Κατερίνα Κουλούρη, Partner, Head of People Experience & Culture της Grant Thornton στην Ελλάδα** αναφέρει χαρακτηριστικά: «Τα δεδομένα της φετινής έρευνας καταδεικνύουν ότι η πορεία των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις συνδέεται άμεσα με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με την ψυχολογική ασφάλεια στον χώρο εργασίας, καθώς και με την ευελιξία στα μοντέλα εργασίας. Το να προσφέρουμε στους ανθρώπους μας ένα ασφαλές και ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, στο οποίο θα μπορούν να αισθάνονται άνετα με το να είναι ο εαυτός τους αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στο να σημειωθεί ουσιαστική αλλαγή στην κοινωνία μας. Την ίδια στιγμή, η ύπαρξη μίας ολιστικής στρατηγικής DE&I συμβάλλει στην επίτευξη ισότητας σε κάθε επίπεδο ενός οργανισμού. Παρά την επιβράδυνση που σημειώνεται στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως, οι δρόμοι προς την επίτευξη πλήρους ισότητας γίνονται ολοένα και πιο ξεκάθαροι. Απομένει από τις ίδιες τις επιχειρήσεις να τους κατανοήσουν και να τους ακολουθήσουν».

Από την πλευρά της, η **κ. Αλεξάνδρα Μπαλτούκα, Partner, Head of Marketing & Client Experience της Grant Thornton στην Ελλάδα** υπογραμμίζει: «Η συμπλήρωση 20 χρόνων από την έναρξη της έρευνας της Grant Thornton για το Γυναικείο Επιχειρείν φέρνει ξανά στην επιφάνεια μία σημαντική διαπίστωση: παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ιστορικά παγκοσμίως (από 19,4% το 2004 στο 33,5% το 2024), παρατηρείται διεθνώς επιβράδυνση στον ρυθμό ανάπτυξης, υποδηλώνοντας επίμονα εμπόδια και προκλήσεις που εμποδίζουν την πρόοδο των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Η αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες από τις επιχειρήσεις, την πολιτεία και την κοινωνία συνολικά για την άρση



των συστημικών φραγμών, την προώθηση πρακτικών ηγεσίας χωρίς αποκλεισμούς και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι γυναίκες θα έχουν ίσες ευκαιρίες να ανέλθουν και να επιτύχουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Είναι αναγκαίο να γίνουν περισσότερες και πιο ουσιαστικές ενέργειες προκειμένου να επιτευχθεί η ίση εκπροσώπηση. Η Ελλάδα βρίσκεται πλέον στην 6η θέση όσον αφορά στις γυναίκες σε θέσεις CEO αναδεικνύοντας την καθοριστική συμβολή που μπορούν να έχουν οι γυναίκες σε νευραλγικές θέσεις ενός οργανισμού. Ωστόσο, η επόμενη ημέρα για τη δημιουργία μίας κοινωνίας χωρίς στερεότυπα και προκαταλήψεις, απαιτεί μία ουσιαστική αλλαγή στον τρόπο σκέψης, στην νοοτροπία και στις αντιλήψεις κάθε ατόμου μεμονωμένα».

A close-up portrait of a woman with dark, curly hair, wearing a purple blazer. She is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is blurred, showing what appears to be an office or public space with other people. A thin white line is drawn around her head and shoulders.

Grant Thornton

Γυναικείο Επιχειρείν 2024: Grant Thornton

References

1. [‘The Great Break-up’: Why female leaders are ditching their companies | Euronews](#)
2. [Why high-flying women face less time at the top than men \(telegraph.co.uk\)](#)
3. [gov - What is the Gender Pay Gap Information Act 2021? \(www.gov.ie\)](#)
4. [Japan’s Economy Would Gain With More Women in Science and Technology \(imf.org\)](#)
5. [Leading to success \(un.org\)](#)
6. [Change towards gender equality at work \(fundacionmicrofinanzasbbva.org\)](#)
7. [Brazil’s Congress passes equal pay law - Brazil Reports](#)
8. [Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency - Consilium \(europa.eu\)](#)
9. [Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries : Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)
10. [The Cost of Gender Inequality](#)
11. [Goldman just threw down the gauntlet in the remote work reckoning. Your company could follow its lead. \(businessinsider.com\)](#)
12. [Return-to-Office Mandates Are Bringing More Sick Workers to the Water Cooler | Inc.com](#)

Contributors

Peter Bodin

CEO
Grant Thornton International

Karitha Ericson

Global Leader – Network capability and culture
Grant Thornton International

Pallavi Joshi Bakhru

Partner and India-UK corridor leader
Grant Thornton Bharat

Priyanka Gulati

Partner, Human capital consulting
Grant Thornton Bharat

Boel Hansson

Partner, Assurance and Board member
Grant Thornton Sweden

Maddie Wollerton Blanks

Director, People consulting
Grant Thornton UK

Michelle Alphonso

Partner, National transaction advisory services and
Private equity leader
Grant Thornton Canada

Dan Holland

Audit partner and Head of ED&I
Grant Thornton Ireland

Holly Stiles

Partner, National head of corporate finance and
Executive sponsor of GEN
Grant Thornton Australia

Nathalie Margraite

Partner
Grant Thornton France

Isabel Perea

Audit partner
Grant Thornton Spain

Joan Vall

Audit partner
Grant Thornton Spain

Himashini Weeraratne

Head of financial services tax and
Head of ESG tax group
Grant Thornton Australia

Ngozi Ogwo

CEO
Grant Thornton Nigeria

Μεθοδολογία

Η διεθνής επιχειρηματική έκθεση της Grant Thornton (IBR) είναι η κορυφαία έρευνα στον κόσμο για τις επιχειρήσεις μεσαίας αγοράς, με συνεντεύξεις από περίπου 5.000 ανώτερα στελέχη ανά διετία σε εισηγμένες και ιδιωτικές εταιρίες σε ολόκληρο τον κόσμο.

Ξεκίνησε το 1992 σε εννέα ευρωπαϊκές χώρες, ενώ η έκθεση διερευνά σήμερα 10.000 ηγέτες επιχειρήσεων σε 28 χώρες σε ετήσια βάση, παρέχοντας πληροφορίες για τα οικονομικά και τα εμπορικά ζητήματα που επηρεάζουν τις προοπτικές ανάπτυξης των εταιριών παγκοσμίως.

Τα ευρήματα της παρούσας έκθεσης προέρχονται από περίπου 5.000 συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν από τον Οκτώβριο μέχρι τον Νοέμβριο του 2023 με Διευθύνοντες Συμβούλους, Διευθυντικά Στελέχη, Προέδρους και άλλα ανώτερα στελέχη που λαμβάνουν αποφάσεις από όλους τους κλάδους σε επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους σε 28 χώρες.

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

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



20 YEARS
OF WOMEN
IN BUSINESS

Είμαστε η Grant Thornton. Κινούμαστε πέρα από τα καθιερωμένα επιχειρηματικά πρότυπα, ώστε να μπορέσετε να κάνετε κι εσείς το ίδιο.

Η Grant Thornton είναι ένα παγκοσμίως αναγνωρισμένο δίκτυο επαγγελματικών υπηρεσιών και ένας από τα κορυφαίους στον κόσμο οργανισμούς ανεξάρτητων ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Επενδύουμε στην οικοδόμηση ουσιαστικών σχέσεων και στην κατανόηση των προβληματισμών σας προκειμένου να σας προσφέρουμε πάντα τις καταλληλότερες λύσεις, με σαφήνεια και αμεσότητα. Εργαζόμαστε στον ρυθμό που έχει τη μεγαλύτερη σημασία. Στον δικό σας. Γι' αυτό φέρνουμε πάντα νέες ιδέες και δημιουργούμε τις κατάλληλες συνθήκες ώστε να σας βοηθήσουμε να επιτύχετε. Δεν προβλέπουμε απλά το μέλλον. Σας βοηθάμε να το διαμορφώσετε.

Ενστερνιζόμαστε αυτό που καθιστά κάθε αγορά μοναδική. Σε παγκόσμια κλίματα.

Είμαστε ένα παγκόσμιο δίκτυο 73.000 στελεχών σε 150 χώρες με έναν κοινό σκοπό: να σας βοηθήσουμε να πετύχετε τους στόχους σας. Γι' αυτό τον λόγο το δίκτυό μας συνδυάζει την παγκόσμια κλίμακα και τεχνογνωσία μας με την εμπειρία μας και την κατανόησή μας γύρω από την εγχώρια αγορά. Έτσι, είτε αναπτύσσετε σε μία αγορά ή σε πολλές, είτε αναζητάτε τρόπους να λειτουργήσετε πιο αποτελεσματικά, είτε επιθυμείτε να διαχειριστείτε επιτυχώς δυνητικούς κινδύνους και να δημιουργήσετε αξία για τα ενδιαφερόμενα μέρη, τα εξειδικευμένα στελέχη μας διαθέτουν τις ελεγκτικές, φορολογικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες που χρειάζεστε με την ποιότητα που αναμένετε.

Σχετικά με την Grant Thornton στην Ελλάδα.

Η Grant Thornton στην Ελλάδα αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους παρόχους ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Με παρουσία σε 5 πόλεις και με 1.200 εξειδικευμένα στελέχη, διαθέτουμε γνώση και εμπειρία, διασφαλίζοντας ότι η συνεργασία μας με τους πελάτες αποτελεί μια πραγματικά διαφορετική εμπειρία. Προσφέρουμε μία συνδυασμένη προσέγγιση, επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον μας στις ανάγκες των πελατών μας, αντλώντας ταυτόχρονα γνώση από την εμπειρία μας στην εγχώρια αγορά και από την εκτεταμένη παγκόσμια τεχνογνωσία μας. Μέσα από την υπόσχεσή μας "Go Beyond. Move forward together", διαμορφώνουμε μαζί το αύριο, μεταβαίνουμε στη νέα εποχή και παραμένουμε δίπλα στους ανθρώπους μας, την κοινωνία, τους πελάτες και συνεργάτες μας, σε κάθε τους βήμα. Επαναπροσδιορίζουμε τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων και κινούμαστε πέρα από τα καθιερωμένα επιχειρηματικά πρότυπα.

Επισκεφθείτε σήμερα τον ιστότοπο της [grant-thornton.gr](https://www.grant-thornton.gr) και ανακαλύψτε πώς μπορούμε να σας βοηθήσουμε.



© 2024 Grant Thornton. All rights reserved.

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