

Γυναικείο Επιχειρείν 2025 Επιταχύνοντας την αλλαγή





Περιεχόμενα

03 Εισαγωγή

Κεφάλαιο 1

Η ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων στις επιχειρήσεις εξακολουθεί να απέχει μία γενιά

08

Κεφάλαιο 2

Η πίεση επιφέρει πρόοδο σε επίπεδο γεωγραφικής περιοχής

18

Κεφάλαιο 3

Ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων - Τα κίνητρα

23

Κεφάλαιο 4

Οι παράγοντες ανάπτυξης προωθούν τη διαφορετικότητα

29

Κεφάλαιο 5

Πίεση στο εσωτερικό

37

Κεφάλαιο 6

Πρωώθηση της ίσης εκπροσώπησης

47



Εισαγωγή

Karitha Ericson

Karitha Ericson

Global leader, Network capability,
culture and corporate sustainability,
Grant Thornton International



Εδώ και 21 χρόνια, παρακολουθούμε το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως. Τα τελευταία πέντε χρόνια σημειώθηκε σταθερή ανάπτυξη σε αυτόν τον βασικό δείκτη μέτρησης και, ως αποτέλεσμα, αναμένουμε πλέον να επιτευχθεί ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων το 2051.

Ωστόσο, όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενες έρευνες, αυτή η χρονική στιγμή έρχεται αρκετά αργά.

Με τον τρέχοντα ρυθμό προόδου, μια νέα γυναίκα που ξεκινά την καριέρα της σήμερα θα χρειαστεί να εργαστεί για περισσότερα από 25 χρόνια μέχρι να μπορεί να αναμένει να εργαστεί σε μια εταιρία όπου επικρατεί ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Πρέπει να δράσουμε άμεσα για να επιταχύνουμε τον ρυθμό προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων - το οφείλουμε τόσο στις γυναίκες όσο και στις οικονομίες και τις κοινωνίες που μας συντηρούν. Γι' αυτό, το κεντρικό μήνυμα της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας για το 2025 "Accelerate Action" δεν θα μπορούσε να είναι πιο επίκαιρο. Η αναμονή δεν είναι επιλογή, όταν το διακύβευμα είναι μια ολόκληρη γενιά.



Μήνυμα από τον Managing Partner της Grant Thornton Greece

Παρά τις θετικές ενδείξεις, η μείωση του ποσοστού των γυναικών σε ηγετικές θέσεις αποδεικνύει ότι απαιτούνται πιο τολμηρές παρεμβάσεις.

Οι επιχειρήσεις δεν θα πρέπει να αρκεστούν σε επιμέρους πρωτοβουλίες, αλλά χρειάζεται να διαμορφώσουν μια ολιστική στρατηγική για την ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας σε κρίσιμους διοικητικούς ρόλους. Απαιτούνται στρατηγικές που θα ενσωματώσουν την ισότητα στον πυρήνα της επιχειρηματικής λειτουργίας.

Η μετάβαση προϋποθέτει βαθιά πολιτισμική αλλαγή, όπου η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη δεν θα αποτελούν απλώς στόχους, αλλά θεμελιώδεις αρχές της εταιρικής στρατηγικής.

Η καλλιέργεια μιας κουλτούρας ισότητας, η ενίσχυση των πολιτικών επαγγελματικής ανέλιξης και η παροχή καθοδήγησης μέσω mentoring συνιστούν καταλυτικούς παράγοντες αυτής της μετάβασης. Οι επιχειρήσεις που υιοθετούν αυτή την προσέγγιση δεν επενδύουν μόνο στην ηθική διάσταση της ισότητας, αλλά και στη βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητά τους.

Βασίλης Καζάς

Managing Partner, Grant Thornton Greece





Δεδομένου ότι οι μεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της παγκόσμιας οικονομίας, αντιπροσωπεύοντας το 90% του συνόλου των επιχειρήσεων και δημιουργώντας δύο στις τρεις θέσεις εργασίας παγκοσμίως, η πίεση και η ευθύνη για επιτάχυνση της δράσης τους σε θέματα ισότητας των φύλων είναι πιο ορατές από ποτέ. Η έρευνά μας για το Γυναικείο Επιχειρείν καταδεικνύει αυτό που πολλοί επικεφαλής επιχειρήσεων ήδη γνωρίζουν: ότι οι ομάδες με ισορροπία μεταξύ των φύλων μπορούν να φέρουν καλύτερες επιδόσεις.

Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι ορισμένοι επικεφαλής επιχειρήσεων αναγνωρίζουν τα οφέλη που αυτό επιφέρει στη βάση τους, δεν συμμερίζονται όλοι αυτήν την άποψη.

Παρά την κατανόηση ότι η ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων τροφοδοτεί τη δυναμική ανάπτυξη, πολλές επιχειρήσεις συχνά στερούνται ενός ξεκάθαρα σκοπού πίσω από τις στρατηγικές τους για την ισότητα των φύλων. Αυτό δεν αποβαίνει μόνο εις βάρος των επιχειρήσεων. Αν οι εταιρίες δεν εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες ανάπτυξης που προσφέρουν οι πιο εξισορροπημένες ομάδες, αυτό θα έχει αντίκτυπο στις οικονομίες όλου του κόσμου. Πρέπει να δράσουν άμεσα.

Ωστόσο, η φειτική έρευνα αφήνει περιθώρια αισιοδοξίας και έχουμε πολλά να μάθουμε. Εταιρίες που έχουν αντιμετωπίσει εξωτερικές πιέσεις αναφέρουν ότι το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις έχει αυξηθεί τον τελευταίο χρόνο ως αποτέλεσμα αυτών των πιέσεων. Η πιο ισχυρή πίεση για αλλαγή προέρχεται από εξωτερικούς συμβούλους ή συμβουλευτικές εταιρίες, ενώ ακολουθούν επενδυτές, πελάτες και συνεργάτες. Η πίεση αποδίδει και, μέσω δράσεων για την αύξηση της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων, οι επιχειρήσεις αποδεικνύονται πιο ελκυστικές για τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη από τα οποία εξαρτάται η ανάπτυξή τους. Παρόλο που οι εταιρίες ασκούν οι ίδιες πίεση στο εσωτερικό τους, είναι σαφές ότι εξακολουθούν να μην κατανοούν πλήρως τον λόγο για τον οποίο αυτή η αλλαγή είναι απαραίτητη, ούτε την πραγματική αξία που μπορούν να προσφέρουν οι ανώτερες διοικητικές ομάδες με ίση εκπροσώπηση.

Η δημιουργία ομάδων με καλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων δε μπορεί να θεωρηθεί ως ένα προαιρετικό πρόσθετο στοιχείο - χωρίς γυναίκες στις ομάδες ανώτερης διοίκησής τους, οι εταιρίες θα χάσουν ευκαιρίες ανάπτυξης και η παγκόσμια οικονομία θα υποφέρει.



Για να βοηθήσουμε τις επιχειρήσεις, εντοπίσαμε τρεις βασικούς παράγοντες προώθησης της ίσης εκπροσώπησης στη φετινή έρευνα:

1

Τολμηρός καθορισμός φιλόδοξων στόχων για ανώτερες διοικητικές θέσεις. Οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν σαφή στόχο για το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και να εξετάσουν το ενδεχόμενο να προχωρήσουν ένα βήμα παραπέρα και να θέσουν στόχους για συγκεκριμένες θέσεις τις οποίες θα ήθελαν να δουν να κατέχουν γυναίκες.

2

Δέσμευση σε στόχους που υποστηρίζουν κάθε στάδιο της σταδιοδρομίας μιας γυναίκας - όχι μόνο σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο. Τα δεδομένα μας έχουν δείξει ότι η δικτύωση και η καθοδήγηση βοηθούν τις γυναίκες να παραμείνουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αφότου αναρριχηθούν σε αυτές. Οι εταιρίες πρέπει να θέτουν στόχους σε αυτούς τους βασικούς τομείς, να στηρίζουν τις γυναίκες καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους διαδρομής και να διευκολύνουν περισσότερο την επαγγελματική τους εξέλιξη. Αν χάσουν ταλαντούχες γυναίκες, χάνουν και ευκαιρίες ανάπτυξης.

3

Άσκηση πίεσης σε εξωτερικούς συνεργάτες σε όλες τις αλυσίδες εφοδιασμού chains με σκοπό την καλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων στις ομάδες τους. Οι εταιρίες που επενδύουν, συνεργάζονται ή είναι πελάτες άλλων εταιριών, έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ώθηση των επιχειρήσεων προς την υιοθέτηση στρατηγικών και στόχων.

Προκειμένου να αποφύγουμε μία ακόμα γενιά χαμένων ευκαιριών - για τις γυναίκες, για την αγορά των μεσαίων επιχειρήσεων και για το σύνολο της οικονομίας - τώρα είναι η στιγμή να διατηρηθεί η πίεση.



“Στην αγορά των μεσαίων επιχειρήσεων χτυπά ο παλμός της παγκόσμιας οικονομίας και οι δυνατότητές της αξιοποιούνται πλήρως μόνο όταν αγκαλιάσουμε τη διαφορετικότητα στις ανώτερες διοικητικές ομάδες. Δεν πρόκειται μόνο για την ισότητα, αλλά και για την απελευθέρωση μιας άνευ προηγουμένου οικονομικής ανάπτυξης. Επιταχύνοντας τη δράση για την ισορροπία μεταξύ των φύλων, δεν ανοίγουμε απλώς πόρτες για τις γυναίκες, αλλά δημιουργούμε ένα πιο καινοτόμο, ανθεκτικό και δυναμικό επιχειρηματικό τοπίο για τις επόμενες γενιές.

Peter Bodin

CEO

Grant Thornton International



Κεφάλαιο 1:

Η ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων στις επιχειρήσεις εξακολουθεί να απέχει μία γενιά





66

Η επιβράδυνση στους ρυθμούς ανόδου της γυναικείας εκπροσώπησης σε ανώτερες διοικητικές θέσεις μάς υπενθυμίζει ότι η πρόοδος δεν είναι δεδομένη. Η ισότητα των φύλων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την επιχειρηματική ανάπτυξη και τη συλλογική ευημερία. Είναι στο χέρι μας να διαμορφώσουμε ένα περιβάλλον που προάγει την ενσωμάτωση και την ίση εκπροσώπηση.

Μανόλης Μιχαλιός

Partner, Assurance Leader, Grant Thornton Greece





66

Το γεγονός ότι η πλήρης ισότητα στις ανώτερες διοικητικές θέσεις προβλέπεται να επιτευχθεί το 2051 αποδεικνύει ότι η πρόοδος δεν συμβαίνει αυτόματα. Απαιτούνται συνεχείς δράσεις, ξεκάθαροι στόχοι και σαφής δέσμευση σε πρακτικές που διασφαλίζουν ότι οι γυναίκες θα έχουν ισότιμες ευκαιρίες ανέλιξης. Με αυτόν τον τρόπο, οι επιχειρήσεις συμβάλλουν ουσιαστικά στη δημιουργία ισότιμων ευκαιριών και στην ενίσχυση της επιχειρηματικής ανάπτυξης.

Κωνσταντίνος Καζάς

Partner, Advisory Leader, Grant Thornton Greece



Παγκόσμια πρόοδος προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων

Σε ολόκληρη την παγκόσμια αγορά, οι γυναίκες κατέχουν περισσότερες από μία στις τρεις ανώτερες διοικητικές θέσεις (34,0%). Πρόκειται για μια αύξηση 0,5% σε σύγκριση με το 2024 και δείχνει ότι η πρόοδος προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις ξεπερνά τη μέχρι τώρα τάση των τελευταίων πέντε ετών.

Χάρη σε αυτήν την πρόοδο, η χρονική στιγμή κατά την οποία αναμένουμε ότι οι γυναίκες θα κατέχουν τις μισές ανώτερες διοικητικές θέσεις έχει μετατεθεί από το 2053 στο 2051. Αυτό είναι ένα θετικό βήμα τόσο για τις γυναίκες όσο και για τις επιχειρήσεις. Ωστόσο, με την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων να απέχει περισσότερο από ένα τέταρτο του αιώνα, έχουμε ακόμα πολύ δρόμο να διανύσουμε.

Παγκόσμιο ποσοστό ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες



Πηγή: Grant Thornton IBR

Η ισότητα των φύλων δεν αφορά μόνο στην ισότητα καθ' αυτή.

Είναι επίσης θέμα υψίστης οικονομικής σημασίας. Σύμφωνα με έρευνα του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ), η μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στις αναπτυσσόμενες αγορές θα μπορούσε να αυξήσει το ΑΕΠ σε αυτές τις χώρες κατά 23% κατά μέσο όρο. Η αγορά των μεσαίων επιχειρήσεων, όντας μία από τις ισχυρότερες δυνάμεις στην παγκόσμια οικονομία, καλείται να διαδραματίσει βασικό ρόλο στην εκπλήρωση αυτής της αναπτυξιακής δυναμικής.

66

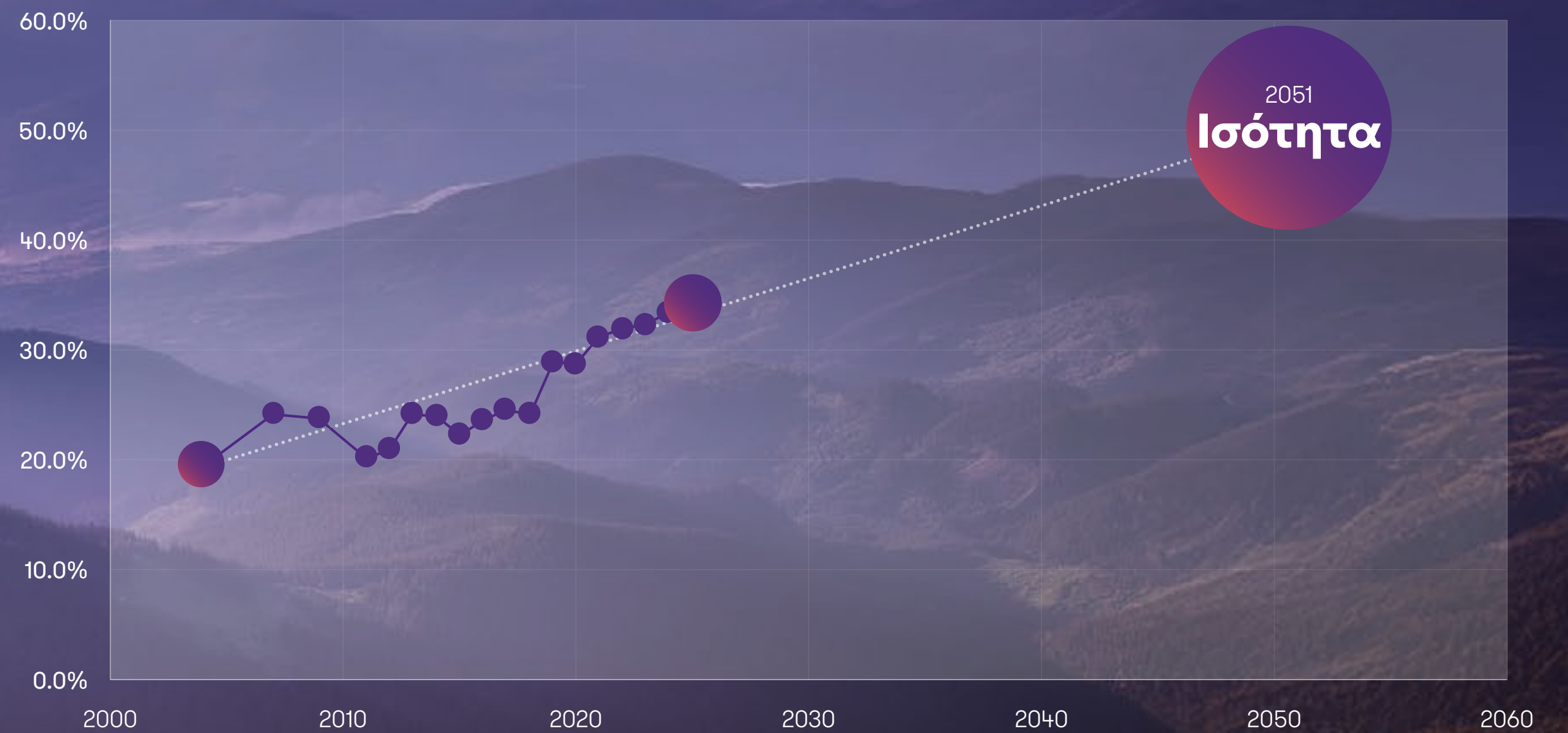
Είναι αποκαρδιωτικό να διαπιστώνουμε ότι κινδυνεύουμε να χάσουμε ακόμα μία γενιά γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αυτό αποτελεί θέμα συζήτησης εδώ και πολλά χρόνια και παρότι είναι θετικό να διαπιστώνουμε πρόοδο, το 2051 εξακολουθεί να είναι πάρα πολύ μακριά.

Belinda Tan

CEO, Grant Thornton Singapore



Παγκόσμιο ποσοστό ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες (Projected parity)



Πηγή: Grant Thornton IBR



66

Η παρουσία περισσότερων γυναικών σε ηγετικούς ρόλους είναι πρόοδος, αλλά όχι αρκετή. Οι κορυφαίες θέσεις παραμένουν άνισα κατανομημένες, αποδεικνύοντας πως το ζήτημα δεν είναι μόνο η πρόσβαση, αλλά η διαρκής εξέλιξη και επιρροή. Η πρόκληση λοιπόν είναι να διασφαλίσουμε ότι οι γυναίκες όχι μόνο φτάνουν στην κορυφή, αλλά και παραμένουν εκεί.

Μαρία Κοτίτσα

Partner, Assurance, Grant Thornton Greece



66

Στις περισσότερες χώρες, θεωρείται απαράδεκτο να μην υπάρχουν γυναίκες στις ανώτερες διοικητικές ομάδες των εταιριών. Η Κίνα και οι ΗΠΑ είναι οι δύο μεγαλύτερες οικονομίες του κόσμου, και οι επιχειρήσεις από αυτές τις χώρες αναμφίβολα θέλουν να θεωρούνται πρωτοπόρες όσον αφορά τη διαφορετικότητα.

Karitha Ericson

Global leader, Network capability, culture and corporate sustainability,
Grant Thornton International

Οι εταιρίες που επιταχύνουν την πρόοδο προς ανώτερες διοικητικές ομάδες με μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων υποστηρίζουν την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Επίσης, θα επωφεληθούν από καλύτερα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Η Matiana Behrends, Partner, Advisory services and Human capital consulting lead στην Grant Thornton Argentina, σχολιάζει: «Γνωρίζουμε ότι οι οργανισμοί έχουν καλύτερες επιδόσεις όταν παρουσιάζουν ευρύτερη ίση εκπροσώπηση ως προς το φύλο σε ανώτατο διοικητικό επίπεδο. Παίρνουν καλύτερες αποφάσεις, τείνουν να είναι πιο δημιουργικές και ανταποκρίνονται καλύτερα στις κρίσεις - ό,τι είναι καλό για τις γυναίκες είναι επίσης καλό και για τις επιχειρήσεις».

Απουσία γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις: ένα ολοένα και πιο σπάνιο περιστατικό

Ελάχιστες εταιρίες πλέον έχουν να επιδείξουν πλήρη απουσία γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, καθώς οι επικεφαλής των επιχειρήσεων έχουν συνειδητοποιήσει ότι αυτό είναι επιζήμιο για τις επιχειρήσεις. Παγκοσμίως, μόνο το 4,1% των επιχειρήσεων αναφέρουν πλήρη απουσία γυναικών στις ομάδες ανώτερης διοίκησης τους, σημειώνοντας πτώση κατά 2,6% σε σχέση με το ποσοστό 6,7% το προηγούμενο έτος. Στην Κίνα, την Ινδονησία και τις Ηνωμένες Πολιτείες δεν υπάρχει πλέον καμία εταιρία η οποία να έχει ανώτερες διοικητικές ομάδες που απαρτίζονται αποκλειστικά από άνδρες. Δεδομένου του σημαντικού ποσοστού επιχειρήσεων που αντιπροσωπεύουν αυτές οι εταιρίες, αυτό καταδεικνύει μια ριζική αλλαγή στο ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις στο σύνολο του εργατικού δυναμικού σε αυτές τις βασικές οικονομίες.



66

Στις ΗΠΑ, αυτό το επίτευγμα είναι πιθανόν να οφείλεται στην αλλαγή στις πολιτισμικές συμπεριφορές. Πλέον, στον εταιρικό κόσμο θεωρείται σχεδόν ανεπίτρεπτο να υπάρχουν ανώτερες διοικητικές ομάδες που απαρτίζονται αποκλειστικά από άνδρες. Έτσι, αν εμφανιστεί μια τέτοια ομάδα σε μια παρουσίαση, κινδυνεύει να μην γίνει καν δεκτή. Οι οργανισμοί απλώς δεν αισθάνονται άνετα να συναλλάσσονται με εταιρίες που έχουν ένα αμιγώς ανδρικό διοικητικό συμβούλιο ή διοίκηση.

Nicole Julius

National managing partner, Special attest,
Grant Thornton US



Εξελισσόμενοι ρόλοι

Έχουμε διαπιστώσει μια ετήσια αύξηση στο ποσοστό των γυναικών σε όλους τους ρόλους που συνθέτουν μια ανώτερη διοικητική ομάδα. Στις επιχειρήσεις, το 47,6% των θέσεων του Υπεύθυνου Ανθρώπινου Δυναμικού (HR), το 44,6% των θέσεων του Οικονομικού Διευθυντή (CFO) και το 33,3% των θέσεων του Διευθυντή Μάρκετινγκ (CMO) καλύπτονται από γυναίκες. Πρόκειται για τις τρεις θέσεις με το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικείας εκπροσώπησης. Δυστυχώς, το ποσοστό των επιχειρήσεων με γυναίκες Διευθύνοντες Συμβούλους (CEO) έχει αυξηθεί μόνο κατά 2,6% από το 2024 και ανέρχεται σε 21,7%, ποσοστό χαμηλότερο από το 28,4% που επιτεύχθηκε το 2023.

Η Isabel Perea, Audit partner στην Grant Thornton Spain, επισημαίνει: «Οι ρυθμιστικές αλλαγές, όπως η προώθηση ποσοστώςσεων και κανονισμών υπέρ της ισότητας, έχουν οδηγήσει σε σημαντική πρόοδο σε όλες τις θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες. Ωστόσο, έχει σημειωθεί μια σημαντική αλλαγή κουλτούρας στο εσωτερικό των εταιριών, όπου η ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων δεν εκλαμβάνεται πλέον ως απλή υποχρέωση, αλλά ως ένα στοιχείο με στρατηγική αξία».

Στη Νότια Αφρική, οι γυναίκες κατέχουν το 57,1% των θέσεων του Υπεύθυνου HR, σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό από τον παγκόσμιο μέσο όρο του 47,6%.

66

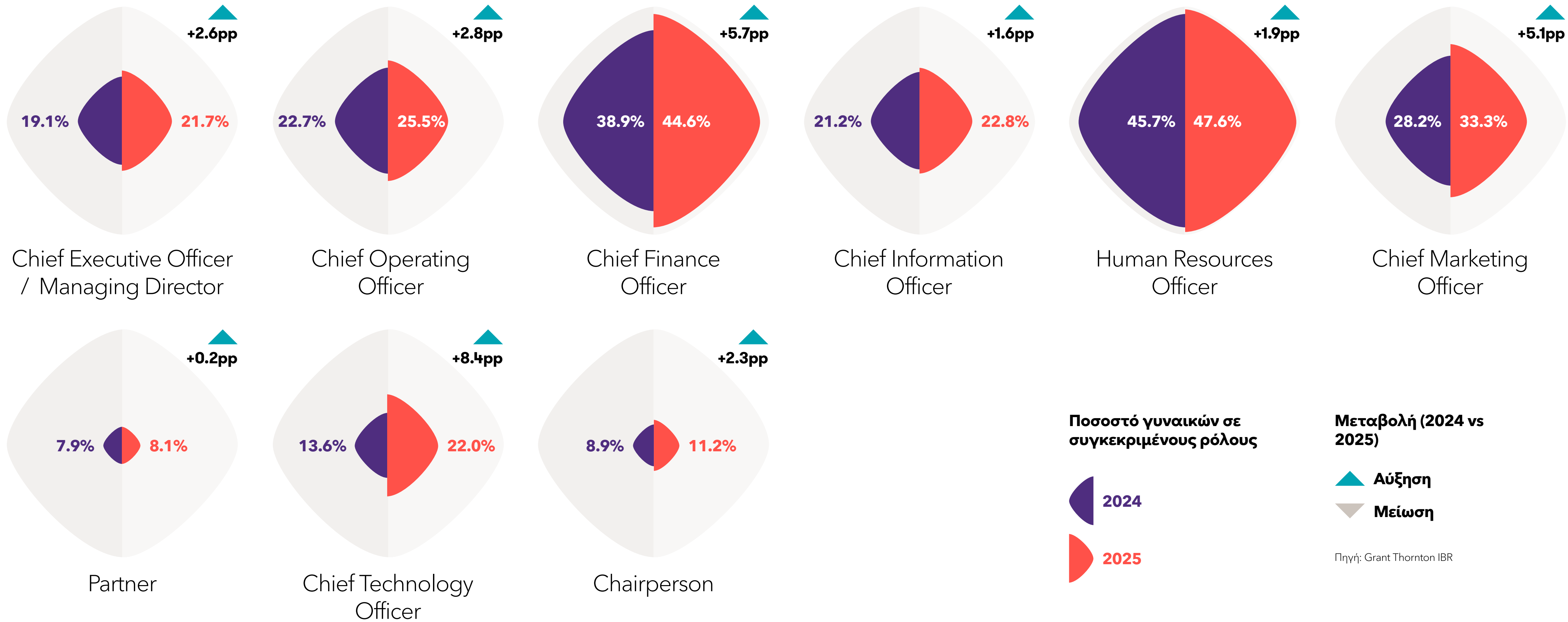
Είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι οι γυναίκες χαίρουν σταθερά καλής εκπροσώπησης σε ανώτερες θέσεις HR. Αυτό τους επιτρέπει να προωθούν τον μετασχηματισμό και να στηρίζουν τη δεξαμενή γυναικείου ταλέντου. Οι Υπεύθυνοι HR μπορούν να δημιουργήσουν ένα ευρύτερο κύμα θετικής αλλαγής στις εταιρίες στις οποίες εργάζονται και ήδη παρατηρούμε ταλέντα να περνούν από θέσεις μάρκετινγκ και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.

Agnes Dire

Board chair and Director, SNG Grant Thornton (South Africa)



Παγκόσμιο Επίπεδο: Γυναίκες σε Συγκεκριμένους Ρόλους





Κεφάλαιο 2:

Η πίεση επιφέρει πρόοδο σε επίπεδο γεωγραφικής περιοχής





66 Η ισότητα των φύλων δεν μπορεί να βασίζεται σε επιμέρους πρωτοβουλίες και στην ευχέρεια κάθε οργανισμού, αλλά πρέπει να αποτελεί προαπαιτούμενη και αναγκαία συνθήκη. Η υιοθέτηση διαφανών διαδικασιών προσλήψεων και προαγωγών αλλά κυρίως η ουσιαστική κατανόηση των σύνθετων ρόλων που αναλαμβάνουν οι γυναίκες κατά την διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, είναι απαραίτητα βήματα και απόδειξη κοινωνικής εξέλιξης. Οι επιχειρήσεις οφείλουμε να γίνουμε λίκνο αυτής της νοοτροπίας.

Νίκος Ιωάννου

Partner, Tax & Business Process Outsourcing Leader,
Grant Thornton Greece





Η Νότια Αμερική ηγείται των περιοχών

Η πρόοδος όσον αφορά το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παραμένει ανισομερής στις διάφορες γεωγραφικές περιοχές του κόσμου. Η Νότια Αμερική έχει το υψηλότερο ποσοστό ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες (37,2%). Πρόκειται για αύξηση άνω του 1,4% από το προηγούμενο έτος, όταν η περιοχή που εκπροσωπείται από τη Βραζιλία και την Αργεντινή επίσης είχε καταταγεί στην πρώτη θέση του πίνακα ισότητας των φύλων.

Η σταθερή απόδοση σε αυτές τις χώρες είναι θετική. Η πρόοδος της περιοχής υπερβαίνει τον παγκόσμιο μέσο όρο, καταδεικνύοντας την πρόσθετη πίεση που ασκείται στις επιχειρήσεις για να αναλάβουν δράση αναφορικά με την ισότητα των φύλων. Στη Βραζιλία, ο Νόμος περί Μισθολογικής Ισότητας των Δύο Φύλων που ψηφίστηκε πρόσφατα στοχεύει στην αύξηση της μισθολογικής διαφάνειας μεταξύ γυναικών και ανδρών και έχει ενισχύσει τους εξωτερικούς ελέγχους αναφορικά με τους παράγοντες που προωθούν τη διαφορετικότητα στις εταιρίες. Εν τω μεταξύ, στην Αργεντινή έχει υπάρξει έντονη συζήτηση για την ισότητα των φύλων, με τα πολιτιστικά κινήματα ευρύτερου χαρακτήρα να αυξάνουν την προβολή των ζητημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.

66

Το κίνημα #NiUnaMenos (ούτε μία λιγότερη) έφερε στο προσκήνιο την έμφυλη βία. Παρότι το κίνημα δεν αφορούσε συγκεκριμένα στην εκπαίδευση και την απασχόληση, επικεντρώθηκε στον ρόλο των γυναικών στην κοινωνία. Επίσης, έχουμε δει πολλές γυναίκες πολιτικούς ηγέτες την τελευταία δεκαετία και αυτό ενθάρρυνε τις γυναίκες να πιστέψουν ότι μπορούν να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους

Matiana Behrends

Partner, Advisory services and Human capital consulting lead, Grant Thornton Argentina



Αυτή η αυξημένη προβολή έχει οδηγήσει σε αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις κατά 4,1%, από 30,8% σε 34,9%. Εάν οι γυναίκες συνεχίσουν να αναλαμβάνουν αυτές τις ιδιαίτερα προβεβλημένες ανώτερες διοικητικές θέσεις, αυτό θα μπορούσε να έχει σημαντικό αντίκτυπο στις επιχειρήσεις, εμπνέοντας την επόμενη γενιά να δράσει. Δεδομένης της επιβράδυνσης των οικονομικών επιδόσεων στην περιοχή, οι επιχειρήσεις μπορούν να αποτελέσουν καταλύτη για την ανάπτυξη, διασφαλίζοντας τη δημιουργία των σωστών ανώτερων διοικητικών ομάδων.

Η περιοχή Ασίας-Ειρηνικού αρχίζει να καλύπτει τη διαφορά

Στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού, το 32,9% των ανώτερων διοικητικών θέσεων σε επιχειρήσεις κατέχονται από γυναίκες. Αυτό το ποσοστό μπορεί να υπολείπεται μόνο κατά 1,1% του παγκόσμιου μέσου όρου, αλλά σημαίνει ότι η περιοχή συνεχίζει να βρίσκεται πίσω σε σχέση με τον υπόλοιπο κόσμο.

Η χώρα που ξεχωρίζει στην περιοχή, με υψηλές επιδόσεις, είναι η Ταϊλάνδη, όπου οι γυναίκες κατέχουν το 43,1% των ανώτερων διοικητικών θέσεων. Ιστορικά, η Ταϊλάνδη έχει υπερβεί σημαντικά τον παγκόσμιο μέσο όρο για τις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, πιθανότατα λόγω του μεγάλου ποσοστού γυναικών στο εργατικό δυναμικό γενικότερα.⁸

Ο Ian Pascoe, CEO and Managing partner στην Grant Thornton Thailand, προσθέτει: «Η φροντίδα των παιδιών είναι άμεσα διαθέσιμη στην Ταϊλάνδη και νομίζω ότι αυτός είναι ένας σημαντικός λόγος για τον οποίο έχουμε δει τόσο καλές

επιδόσεις στις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Παραδοσιακά, αυτή η φροντίδα παρεχόταν από τους γονείς που ζούσαν με τα παιδιά τους, αλλά σήμερα έχουμε πολύ προσιτές επιλογές παιδικής φροντίδας στο σπίτι, οι οποίες αποτελούν βασικό στοιχείο που διασφαλίζει ότι οι γυναίκες μπορούν να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό».

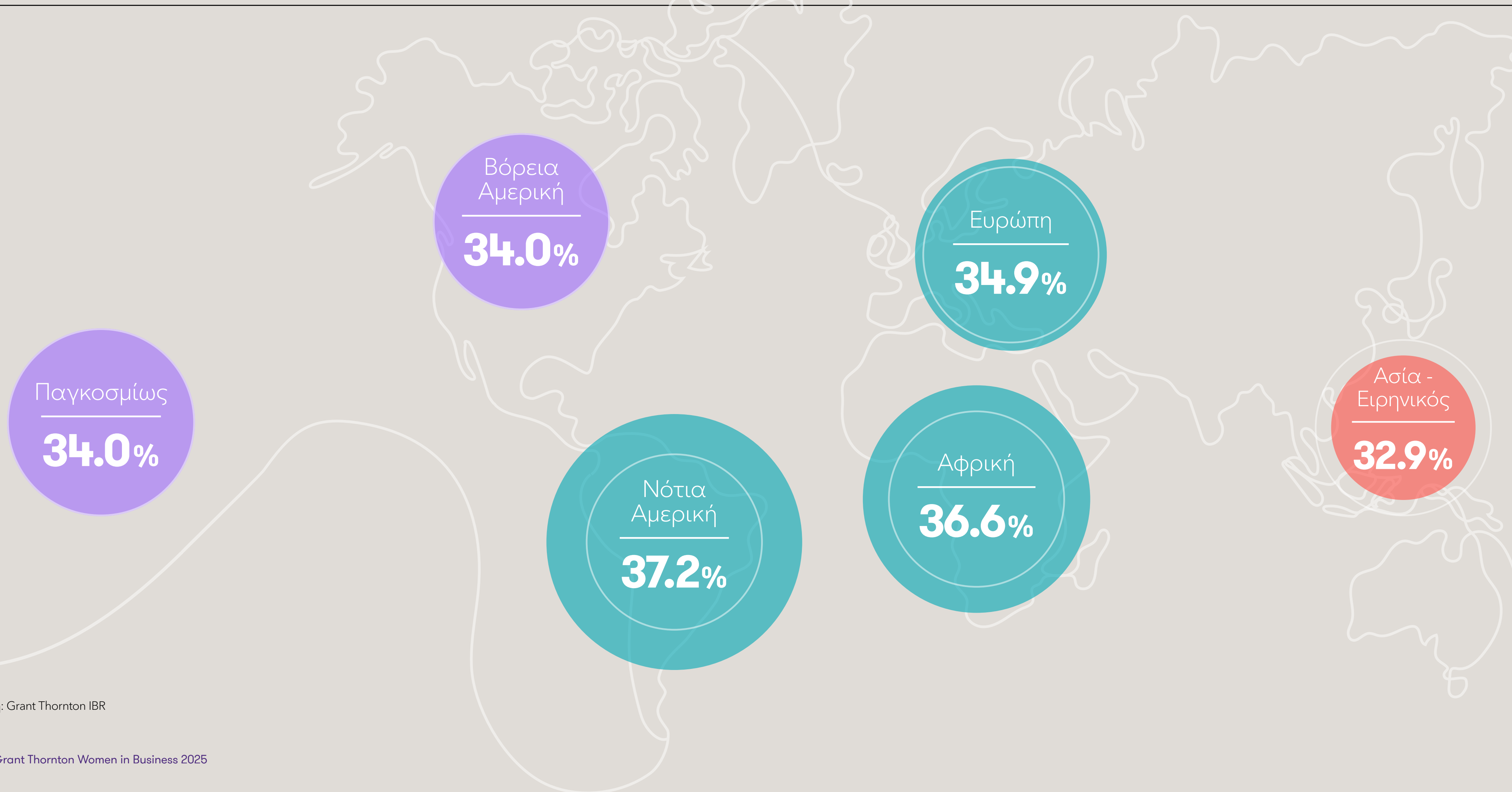
Άλλες χώρες στην περιοχή σημειώνουν πρόοδο ξεκινώντας από χαμηλό σημείο εκκίνησης. Στην Ιαπωνία, το ποσοστό των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν οι γυναίκες ανέρχεται πλέον σε 18,4%. Παρότι εξακολουθεί να υπολείπεται κατά πολύ των παγκόσμιων μέσων όρων, αυτό αποτελεί μία σημαντική βελτίωση με βάση τις ιστορικές επιδόσεις της χώρας. Το 2018, οι γυναίκες κατείχαν μόνο το 5,4% των ανώτερων διοικητικών θέσεων στην Ιαπωνία.

Στις αρχές του 2023, ο πρώην Ιάπωνας πρωθυπουργός δεσμεύτηκε να αυξήσει την αναλογία των γυναικών επικεφαλής σε εισηγμένες εταιρίες στο χρηματιστήριο του Τόκιο σε 30% έως το 2030. Η αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στις μεγαλύτερες εταιρίες της Ιαπωνίας είναι πιθανό να έχει αντίκτυπο στην εταιρική κουλτούρα ολόκληρης της χώρας, καθώς οι ανώτερες διοικητικές ομάδες με μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων γίνονται ο κανόνας. Επίσης, το γεγονός ότι ο Πρωθυπουργός ανακοίνωσε τον νέο στόχο ακριβώς πριν από τη σύνοδο κορυφής της G7 που έλαβε χώρα στη Χιροσίμα, ενδεχομένως καταδεικνύει επιπλέον πώς η πίεση από διεθνείς ομότιμους μπορεί να έχει αντίκτυπο και πέραν των συνόρων.

Οι γυναίκες που κατέχουν ήδη ανώτερες διοικητικές θέσεις σε επιχειρήσεις διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην ώθηση προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων. Συμβάλλουν στην αλλαγή της εταιρικής κουλτούρας και μπορούν να παρέχουν ενθάρρυνση και υποστήριξη στην επόμενη γενιά γυναικών επικεφαλής. Ωστόσο, η πίεση για επιτάχυνση της διαφορετικότητας δεν προέρχεται μόνο από τις ίδιες τις γυναίκες επικεφαλής. Οι εξωτερικοί συνεργάτες ζητούν τη λήψη μέτρων και οι επιχειρήσεις κατανοούν όλο και περισσότερο το ευρύ φάσμα των ωφελειών που μπορούν να επιφέρουν ανώτερες διοικητικές ομάδες με καλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων.

Εικόνα ανά γεωγραφική περιοχή

Ποσοστό ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες, ανά γεωγραφική περιοχή



Πηγή: Grant Thornton IBR



Κεφάλαιο 3: Ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων - Τα κίνητρα





Οι επικεφαλής των επιχειρήσεων εντοπίζουν σημαντικά οφέλη από τη λήψη μέτρων σχετικά με την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων. Οι εταιρίες θεωρούν ότι οι στρατηγικές και οι στόχοι για την ισότητα έχουν θετικό αντίκτυπο σε ένα ευρύ φάσμα τομέων επιχειρηματικής απόδοσης, από εμπορικούς παράγοντες όπως η καλύτερη λήψη αποφάσεων, η καινοτομία και η οικονομική απόδοση, έως και ζωτικά οφέλη σε θέματα κουλτούρας. Αυτό είναι καλό τόσο για τους μεμονωμένους υπαλλήλους και τις εταιρίες για τις οποίες εργάζονται όσο και για την ευρύτερη οικονομία.

Η συχνότερα αναφερόμενη επίδραση των στρατηγικών για την ισότητα των φύλων, τις οποίες επιλέγει ένας στους τρεις επικεφαλής επιχειρήσεων (31,1%), είναι ότι η στρατηγική στην εταιρία τους έχει συμβάλει στη δημιουργία μιας κουλτούρας όπου όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης. Ένα παρόμοιο ποσοστό (27,0%) αναφέρει ότι οι στρατηγικές ισότητας σημαίνουν πως οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι βρίσκονται σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς. Είναι σαφές ότι οι δράσεις σχετικά με το φύλο αποτελούν βασικό συστατικό της δημιουργίας ενός περιβάλλοντος στο οποίο οι άνθρωποι μπορούν να αναπτυχθούν και να επιτελέσουν σπουδαίο έργο, αλλά οι επικεφαλής επιχειρήσεων εντοπίζουν επίσης σημαντικές επιδράσεις στην ευρύτερη απόδοση της εταιρίας τους.

Το θετικό στοιχείο είναι ότι σχεδόν το ένα τέταρτο των επικεφαλής επιχειρήσεων (23,1%) αναφέρουν πως οι στρατηγικές ισότητας έχουν καταστήσει την εταιρία τους περισσότερο καινοτόμα.





Η καινοτομία αποτελεί βασική προτεραιότητα για τα σχέδια ανάπτυξης των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με την πρόσφατη έρευνα International Business Report (IBR) της Grant Thornton, το 61,5% των επιχειρήσεων παγκοσμίως αναμένουν να αυξήσουν τις επενδύσεις τους στην έρευνα και την ανάπτυξη (R&D) τους επόμενους 12 μήνες. Με τη θέσπιση μιας ισχυρής ανώτερης διοικητικής ομάδας με ίση εκπροσώπηση, οι εταιρίες θα είναι σε θέση να αξιοποιήσουν στο έπακρο την επένδυσή τους.

Ένας στους πέντε (20,3%) ερωτηθέντες δηλώνει ότι έχει καταστήσει την επιχείρησή του ελκυστική για υποψήφιους πελάτες και επενδυτές. Ένα παρόμοιο ποσοστό (19,3%) ερωτηθέντων αναφέρει ότι οι στρατηγικές ισότητας έχουν οδηγήσει σε καλύτερη λήψη αποφάσεων. Αυτά τα στοιχεία είναι κρίσιμα για την επιτυχία των επιχειρήσεων, επομένως το γεγονός ότι οι επικεφαλής συνδέουν την ευρύτερη ίση εκπροσώπηση με αυτούς τους βασικούς τομείς αποτελεί θετική εξέλιξη.

Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα απόψεων σχετικά με τα οφέλη της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων, αλλά ένα πράγμα είναι σαφές: οι ομάδες με ισορροπία μεταξύ των φύλων ενισχύουν τις επιχειρηματικές επιδόσεις και, συνεπώς, οι δράσεις υπέρ της διαφορετικότητας θα πρέπει να θεωρούνται προτεραιότητα κρίσιμης σημασίας για την επιχείρηση. Αν μια επιχείρηση στερείται γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, πιθανότατα θα στερηθεί και την ευκαιρία να αναπτυχθεί και να υπερισχύσει.

το 20,3%

των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι έχουν καταστήσει την επιχείρησή τους ελκυστική για υποψήφιους πελάτες και επενδυτές.

Ο αντίκτυπος των στρατηγικών για την ισότητα των φύλων που έχουν θεσπίσει οι επιχειρήσεις

31.1%

Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι αντιμετωπίζονται ισότιμα μέσα στην επιχείρησή μας

27.0%

Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουμε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς

24.6%

Οι γυναίκες επικεφαλής είναι ορατά πρότυπα

23.1%

Η επιχείρησή μας είναι πιο καινοτόμα

22.5%

Υπήρξε αύξηση της ανέλιξης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις μέσω της επιχείρησης



66

Γνωρίζουμε ότι ομάδες με ισορροπία μεταξύ των φύλων λαμβάνουν καλύτερες αποφάσεις, είναι σε θέση να βασιστούν σε ευρύτερες προοπτικές και διεξάγουν περισσότερο ενημερωμένες συζητήσεις. Επίσης, βοηθούν στην προώθηση της καινοτομίας, μπορούν να προσελκύουν πελάτες και επενδυτές και ενισχύουν τη λήψη αποφάσεων. Στη ρίζα όλων αυτών, οι εταιρίες που στηρίζουν περισσότερο την ισότητα αποτελούν καλύτερους χώρους εργασίας και αυτό οδηγεί σε μετασχηματισμούς σε κάθε πτυχή μιας εταιρίας.

Karitha Ericson

Global leader, Network capability, culture and corporate sustainability, Grant Thornton International

το 22.5%

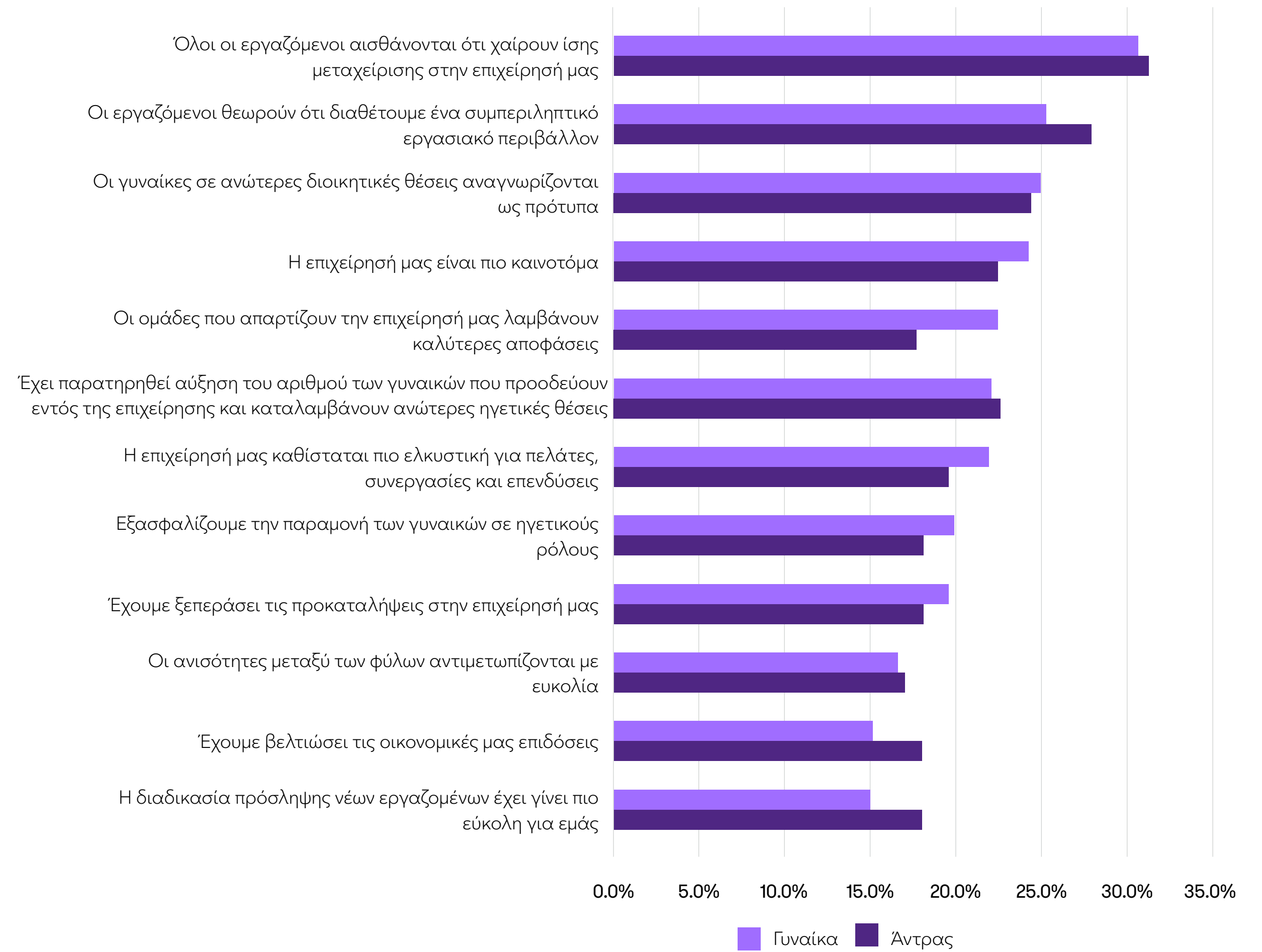
των γυναικών αναφέρουν ότι η στρατηγική της εταιρίας τους για την ισότητα των φύλων έχει οδηγήσει τις ομάδες της επιχείρησης στη λήψη καλύτερων αποφάσεων.

Οι άνδρες και οι γυναίκες παρατηρούν διαφορετικές επιπτώσεις;

Τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, το πιο αναγνωρισμένο πλεονέκτημα είναι ότι όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης εντός της επιχείρησης. Υπάρχουν όμως κάποιες αξιοσημείωτες διαφορές.

Για παράδειγμα, το 22,5% των γυναικών αναφέρουν ότι η στρατηγική της εταιρίας τους για την ισότητα των φύλων έχει οδηγήσει τις ομάδες της επιχείρησης στη λήψη καλύτερων αποφάσεων, ενώ μόνο το 17,7% των ανδρών συμφωνεί με αυτήν την άποψη. Ωστόσο, οι άνδρες έχουν περισσότερες πιθανότητες από τις γυναίκες να αναγνωρίσουν μια βελτίωση στις οικονομικές επιδόσεις της εταιρίας τους ως αποτέλεσμα των στρατηγικών ισότητας των φύλων. Το 18,0% των ανδρών θεωρούν ότι οι οικονομικές επιδόσεις της εταιρίας τους έχουν βελτιωθεί λόγω των στρατηγικών για την ισότητα των φύλων, σε σύγκριση με το 15,1% των γυναικών. Αυτό υποδηλώνει ότι οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να κάνουν περισσότερα για να κατανοήσουν πλήρως και να αναγνωρίσουν την πλήρη δυναμική των πρωτοβουλιών τους για την ισότητα των φύλων.

Ο αντίκτυπος των στρατηγικών ισότητας στα δύο φύλα



Η σύνδεση της διαφορετικότητας με τα αποτελέσματα στην απόδοση θα βοηθήσει τις επιχειρήσεις να καταλάβουν γιατί είναι ζωτικής σημασίας να αναλάβουν δράση σχετικά με αυτό το ζήτημα και, μόλις προσδιοριστούν αυτές οι δράσεις, θα αποτελέσουν ισχυρή κινητήρια δύναμη για τις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε αυτό το κεντρικό τμήμα της παγκόσμιας οικονομίας.

66 Η αποτίμηση των επιχειρηματικών ωφελειών της ίσης εκπροσώπησης στη βάση των επιχειρήσεων είναι περίπλοκη και δύσκολη. Προκειμένου να καταστεί δυνατή η βιώσιμη, μακροπρόθεσμη δέσμευση, οι επιχειρήσεις πρέπει να βελτιώσουν την ποσοτικοποίηση της επιτυχίας των στρατηγικών τους. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τη χρήση case studies με αντικείμενο το έργο που επιτεύχθηκε ως αποτέλεσμα ομάδων με ίση εκπροσώπηση, την προβολή εμπορικά επιτυχημένων ομάδων με ίση εκπροσώπηση ή την κοινοποίηση με διαφάνεια των αποτελεσμάτων που έχουν οποιεσδήποτε πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων.

Jenn Barnett

Head of EDI and ESG, Grant Thornton UK



Κεφάλαιο 4: Οι παράγοντες ανάπτυξης προωθούν τη διαφορετικότητα



Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν σημαντική πίεση από εξωτερικές πηγές για να βελτιώσουν την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων. Πάνω από τα τρία τέταρτα (77,6%) των επιχειρήσεων είχαν κάποιο αίτημα από πελάτη, επενδυτή, ρυθμιστική αρχή ή άλλη εξωτερική πηγή για να εξετάσουν την ισορροπία μεταξύ των φύλων στην ανώτερη διοικητική ομάδα τους ή να προσκομίσουν αποδείξεις της δέσμευσής τους για ένα πρόγραμμα ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων.

Και αυτές οι πιέσεις αποτελούν ισχυρούς παράγοντες αλλαγής. Περισσότερες από τις μισές (56,3%) επιχειρήσεις που έχουν αντιμετωπίσει αυτού του είδους τις πιέσεις δηλώνουν ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις έχει αυξηθεί.

Στις εταιρίες που έχουν υποστεί εξωτερικές πιέσεις, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι υψηλότερο και ανέρχεται στο 37,1%, δηλαδή 3,1% πάνω από τον παγκόσμιο μέσο όρο.

Η Jenn Barnett, Head of EDI and ESG της Grant Thornton UK, αναφέρει: «Αν θέλουμε να αντιμετωπίσουμε σοβαρά το θέμα της διαφορετικότητας, πρέπει να συνεργαστούμε. Τα διοικητικά συμβούλια χρειάζεται να επιδείξουν σοβαρή αφοσίωση, επένδυση και πάθος προκειμένου να δημιουργήσετε τη δική τους δυναμική ορμή, η οποία ενισχύεται αν εργαστούν από κοινού με άλλες επιχειρήσεις με σκοπό τη συνεργασία, την εκπαίδευση και την ανταλλαγή ιδεών. Έχουμε διαπιστώσει αύξηση της πίεσης μέσω των αλυσίδων εφοδιασμού. Είναι πιθανό οι επιχειρήσεις να δέχονται πιέσεις από μεγαλύτερες εταιρίες, οι οποίες συχνά έχουν κυβερνητικούς, καταναλωτικούς ή ρυθμιστικούς στόχους που χρειάζεται να αποτιμηθούν. Καθώς η αγορά ωριμάζει, εκτιμώ ότι θα δούμε περισσότερους οργανισμούς να ασκούν αυτήν την πίεση σε άλλους».





66

Με όλα όσα δημοσιεύονται αυτή τη στιγμή, σχετικά με τη θέση των γυναικών στο επιχειρηματικό περιβάλλον, βλέπουμε να αναδύεται μια σοβαρή συζήτηση γύρω από αυτό το θέμα. Ευελπιστούμε ότι αυτό προσφέρει μια ευκαιρία να παρουσιαστούν οι σωστές του διαστάσεις, έτσι ώστε από την αύξηση των αριθμών να περάσουμε σε μια δέσμευση ενεργειών που θα έχει ως αποτέλεσμα την ευημερία των γυναικών, και κατ'έπείκταση των επιχειρήσεων και του κοινωνικού συνόλου.

Ελπίδα Λεωνίδου

Partner, Assurance, Grant Thornton Greece



Δεδομένου ότι οι ίδιες οι μεσαίες επιχειρήσεις συχνά εμπλέκονται σε πολλές διαφορετικές αλυσίδες εφοδιασμού, βρίσκονται σε καλή θέση για να προωθήσουν αλλαγές σε άλλες επιχειρήσεις. Εάν η αγορά έθετε ως προτεραιότητα να διασφαλίσει ότι οι προμηθευτές, οι συνεργάτες και οι πελάτες της δεσμεύονται για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, αυτό θα είχε σημαντικό αντίκτυπο στις γυναίκες στον χώρο εργασίας σε όλον τον κόσμο.

Από πού προέρχεται η μεγαλύτερη πίεση;

Οι επιχειρήσεις καλούνται να αποδείξουν τη δέσμευσή τους για ισορροπία μεταξύ των φύλων σε υποψήφιους επενδυτές και πελάτες, καθώς και σε άλλους συνεργάτες τους. Οι συχνότερες πηγές πίεσης είναι δυνητικοί νέοι επενδυτές, οι οποίοι ωθούν περισσότερες από μία στις τρεις (35,2%) επιχειρήσεις να δραστηριοποιηθούν στο ζήτημα της διαφορετικότητας. Άλλες σημαντικές πηγές εξωτερικής πίεσης για λήψη μέτρων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ των φύλων είναι δυνητικοί νέοι πελάτες (31,1%) και υφιστάμενοι επενδυτές (26,5%). Όπως και οι νέοι επενδυτές, όλοι αυτοί είναι βασικοί παράγοντες ανάπτυξης για την αγορά.

Αυτή είναι μια κρίσιμη πληροφορία για τους επικεφαλής επιχειρήσεων. Τα εξωτερικά μέρη που είναι οι παράγοντες ανάπτυξης για μια εταιρία- επενδυτές και πελάτες - είναι αυτά που αποτελούν τις πιο κοινές πηγές εξωτερικής πίεσης για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων. Αυτό καταδεικνύει περαιτέρω πόσο σημαντικό είναι για τις εταιρίες να αντιμετωπίσουν το θέμα της ισορροπίας μεταξύ των φύλων στις ανώτερες διοικητικές ομάδες τους, εάν θέλουν να αναπτυχθούν.

66

Οι ίδιοι οι επενδυτές βρίσκονται υπό μεγάλη πίεση και υπόκεινται σε ρυθμίσεις προκειμένου να επιδείξουν τα δικά τους διαπιστευτήρια Ενσωμάτωσης και Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης (DE&I). Είναι απίθανο να επενδύσουν χρήματα σε μια επιχείρηση που δεν έχει δεσμευτεί για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, οπότε έχουν τη δύναμη να προωθήσουν πραγματικά την αλλαγή

Agnes Dire

Board chair and Director, SNG Grant Thornton (South Africa)

Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την αγορά των μεσαίων επιχειρήσεων, δεδομένου του επιχειρηματικού πνεύματος και της εστίασης στην ανάπτυξη που χαρακτηρίζει την εν λόγω αγορά. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα της IBR της Grant Thornton σχετικά με τις μακροπρόθεσμες διεθνείς επιχειρηματικές φιλοδοξίες των εταιριών, σχεδόν μία στις τρεις (29,4%) από τις εταιρίες που σχεδιάζουν να αναπτύξουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα αλλά να διατηρήσουν τον έλεγχο της εταιρίας τους, σχεδιάζει να χρησιμοποιήσει ως μέσο τις στρατηγικές επενδύσεις, τις συγχωνεύσεις και εξαγορές (M&A) ή τις κοινοπραξίες. Για τις εταιρίες αυτές, η ανάγκη να αποδείξουν την ισορροπία μεταξύ των φύλων στις ανώτερες διοικητικές ομάδες τους είναι έντονη.

Εάν οι επενδυτές και οι πελάτες αρνούνται να συνεργαστούν με επιχειρήσεις που δεν επιδεικνύουν ξεκάθαρη δέσμευση για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, αυτό συνιστά σαφή κίνδυνο για την ανάπτυξη της αγοράς. Επομένως, υπάρχει σαφής και επιτακτική ανάγκη για δράση.



“

Η ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων στις επιχειρήσεις δεν είναι πολυτέλεια ούτε μια δευτερεύουσα μεταβλητή στις αποφάσεις της διοίκησης. Οι μελέτες δείχνουν ξεκάθαρα ότι εταιρίες με ποικιλομορφία στην ηγεσία τους είναι πιο καινοτόμες και πιο κερδοφόρες. Όσο παραμένουμε αδιάφοροι απέναντι σε αυτούς τους δείκτες, αφήνουμε αναξιοποίητη επιχειρηματική αξία στο τραπέζι.

Ελίνα Λίτσα

Partner, Deals Services, Grant Thornton Greece





Ποιες εξωτερικές πιέσεις είναι οι πιο αποτελεσματικές;

Η έρευνά μας δείχνει ότι οι συνηθέστερες εξωτερικές πιέσεις για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων σε μια εταιρία δεν είναι πάντα αυτές που επηρεάζουν περισσότερο το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Η μοναδική εξωτερική πίεση που έχει αποδειχθεί πιο αποτελεσματική στην παρότρυνση των εταιριών να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ των φύλων προέρχεται από εξωτερικούς συμβούλους ή στο πλαίσιο παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών. Ενώ μόλις το 24,8% των εταιριών έχουν δεχτεί πιέσεις από αυτήν την πηγή, περισσότερες από δύο στις τρεις από αυτές τις εταιρίες (67,5%) δήλωσαν ότι έχουν βελτιώσει την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων στις ανώτερες διοικητικές ομάδες τους κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες.

Οι βασικές πηγές ανάπτυξης για τις επιχειρήσεις είναι επίσης εξαιρετικά αποτελεσματικές στην προώθηση της αλλαγής. Δύο στις τρεις εταιρίες (65,3%) που έχουν δεχτεί πιέσεις από δυνητικό νέο πελάτη και παρόμοιο ποσοστό (61,5%) εταιριών που έχουν δεχτεί πιέσεις από δυνητικούς επενδυτές δηλώνουν ότι έχουν αυξήσει τον αριθμό των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές ομάδες τους. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές ομάδες οδηγεί σε αυξημένες ευκαιρίες ανάπτυξης.

66

Σε τελική ανάλυση, οι επαγγελματίες σύμβουλοι επικεντρώνονται στη στήριξη των εταιριών έτσι ώστε αυτές να βελτιώσουν τη βάση τους και τελικά καταλήγουν στην προώθηση των μέτρων που κάνουν καλό στην επιχείρηση. Μπορούν να παρέχουν στις επιχειρήσεις συμβουλές για τις αλλαγές που χρειάζεται να κάνουν προκειμένου να προσελκύσουν επενδυτές και καταναλωτές, καθώς και να μειώσουν τα έξοδα. Αλλά η πραγματική αλλαγή πρέπει να έρθει από την κορυφή και αυτό σημαίνει ότι πρέπει να διαθέτουμε μια ισχυρή ανώτερη διοικητική ομάδα που μπορεί να ωθήσει την εταιρία προς τα εμπρός και να την αναπτύξει.

Ian Pascoe

CEO and Managing partner, Grant Thornton Thailand

Άλλες, λιγότερο συχνές, πηγές εξωτερικής πίεσης είναι επίσης εξαιρετικά αποτελεσματικές στην παρότρυνση των εταιριών να επιδείξουν διαφορετικότητα, ή τουλάχιστον να δεσμευτούν σε αυτήν. Για παράδειγμα, μία στις πέντε εταιρίες (21,4%) έχει λάβει αίτημα από τράπεζα ή οργανισμό χορήγησης δανείων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ των φύλων. Σχεδόν τα δύο τρίτα (64,8%) από τις εταιρίες αυτές δηλώνουν ότι έχουν αυξήσει το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες. Παρομοίως, από το 16,0% των εταιριών που δήλωσαν ότι ένας υποψήφιος οργανισμός συγχώνευσης / εξαγοράς είχε ζητήσει αυτές τις πληροφορίες, το 65,3% αυτών ανέφεραν αύξηση εφαρμογής του ίδιου μέτρου.



66

Η φετινή έρευνα επιβεβαιώνει ότι η συμπερίληψη δεν είναι απλώς ηθικό ζήτημα, αλλά κρίσιμος παράγοντας ανάπτυξης. Οι εταιρίες που επενδύουν σε ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες διαμορφώνουν ένα εργασιακό περιβάλλον που προσελκύει ταλέντα και ενισχύει τη δέσμευση των εργαζομένων. Η αλλαγή δεν πρόκειται να έρθει μόνη της. Χρειάζεται δέσμευση και συντονισμένες δράσεις.

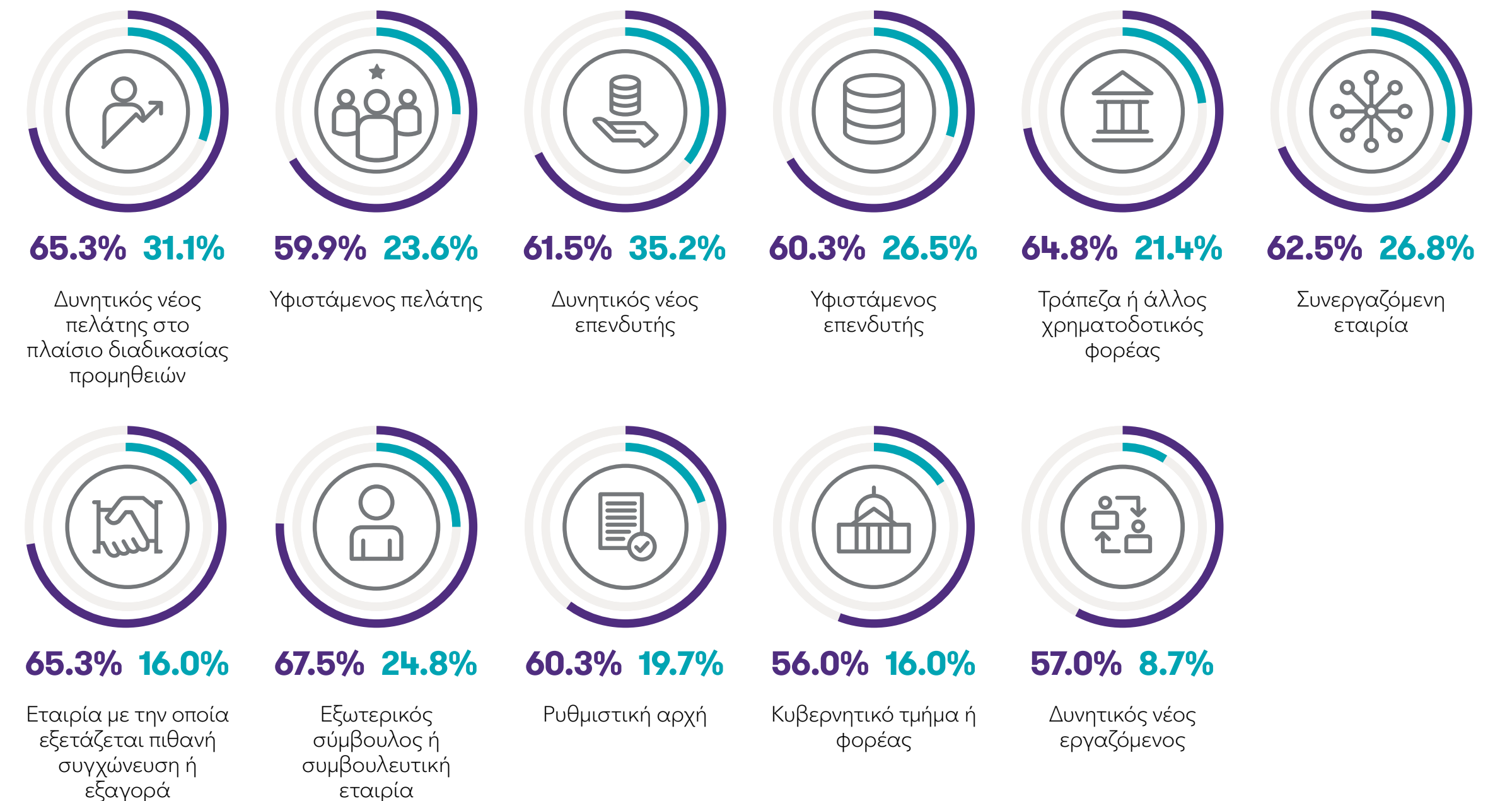
Χριστίνα Τσιρώνη

Partner, Assurance, Grant Thornton Greece

Δεδομένου ότι, σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της IBR της Grant Thornton, σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων (43,4%) θεωρούν την έλλειψη χρηματοδότησης ως περιορισμό για την ανάπτυξη, η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων στις ανώτερες διοικητικές ομάδες τους είναι το κλειδί για τη στήριξη της ανάπτυξης.



Πρόλευση και επίδραση εξωτερικών μορφών πίεσης



■ Ποσοστό επιχειρήσεων που δέχθηκαν πίεση, επικαλούμενες την αυξημένη αναλογία ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες τους τελευταίους 12 μήνες

■ Πηγή που ζήτησε ισορροπία μεταξύ των φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις ή δέσμευση σε πρόγραμμα που προάγει την ποικιλομορφία των φύλων τους τελευταίους 12 μήνες

Πηγή: Grant Thornton IBR



Κεφάλαιο 5:

Πίεση στο εσωτερικό - οι εταιρίες αξιοποιούν την ευκαιρία





66

Η έρευνα επιβεβαιώνει ότι η διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις δεν αποτελεί μόνο ηθική επιταγή, αλλά στρατηγική επιλογή που οδηγεί σε καλύτερες αποφάσεις και ισχυρότερη ανάπτυξη. Ωστόσο, τα τελευταία στοιχεία δείχνουν ότι η πρόοδος παραμένει αργή. Συνεπώς, δεν μπορούμε να επιτρέψουμε στις επόμενες γενιές να περιμένουν δεκαετίες για να έχουν πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες. Η πραγματική πρόκληση σήμερα είναι να διαμορφώσουμε ένα σύστημα που δεν δημιουργεί εμπόδια αλλά προάγει τη συλλογική εξέλιξη. Η ανέλιξη των γυναικών δεν αφαιρεί ευκαιρίες από τους άνδρες και σαφώς δεν αποτελεί απειλή. Πρόκειται για μία παρωχημένη αφήγηση που παραβλέπει την ουσία: ότι η ισότητα δεν είναι αφαίρεση. Είναι πολλαπλασιασμός. Αποτελεί επένδυση σε ένα πιο ισορροπημένο, συνεργατικό και αποδοτικό επιχειρηματικό περιβάλλον. Όλοι κερδίζουν από την πολυμορφία, την πολυφωνία και την ισότητα. Και η δύναμη για την αλλαγή είναι στα χέρια μας.

Αλεξάνδρα Μπαλτούκα

Partner, Marketing & Client Experience, Grant Thornton Greece

Η έρευνα για το Γυναικείο Επιχειρείν υπογραμμίζει το ευρύ φάσμα των εξωτερικών πιέσεων που ωθούν τις εταιρίες να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ των φύλων στις ομάδες τους, καθώς και τον σημαντικό ρόλο που αυτή θα μπορούσε να διαδραματίσει στη βελτίωση της ικανότητας των εταιριών για ανάπτυξη. Συνεπώς, ή διαφορετικά, οι επιχειρήσεις ασκούν οι ίδιες πίεση στο εσωτερικό τους προκειμένου να βελτιωθούν. Παγκοσμίως, μόλις το 0,2% των εταιριών δηλώνουν ότι δεν διαθέτουν στρατηγική ισότητας των φύλων για τουλάχιστον μία θεμελιώδη επιχειρηματική διαδικασία τους.

Η αποτελεσματική εφαρμογή των σωστών στρατηγικών - και με μετρήσιμους στόχους - είναι το κλειδί για την επιταχυνόμενη δράση και την επίτευξη πραγματικής προόδου. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εστιάζουν στην ίση εκπροσώπηση των φύλων, αλλά προκειμένου να διασφαλίσουν ότι όλοι θα ταχθούν υπέρ της επίτευξης αυτού του στόχου, θα πρέπει να αιτιολογήσουν τις στρατηγικές τους - είτε πρόκειται για τη βελτίωση της κουλτούρας στον χώρο εργασίας, τη διασφάλιση καλύτερης λήψης αποφάσεων ή την ενίσχυση των κερδών.

Αμοιβές εργαζομένων

Συνολικά, οι αμοιβές των εργαζομένων είναι το στοιχείο που αναφέρουν συχνότερα οι επιχειρήσεις ως κίνητρο για τη θέσπιση τόσο μιας στρατηγικής ισότητας των φύλων όσο και ως έναν σχετικό στόχο. Παγκοσμίως, το 39,3% των επιχειρήσεων εφαρμόζουν στρατηγική ισότητας των φύλων στις αμοιβές των εργαζομένων, ενώ το 40,3% έχει θέσει ως στόχο τη μισθολογική ισότητα.

66

Η νομοθεσία για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ήταν ένα σημαντικό βήμα για την αύξηση της διαφάνειας σχετικά με την ανισότητα των φύλων. Παρότι μπορεί να είναι ένα απότομο και δυαδικό μέτρο, αποτελεί ένα στοιχείο για το οποίο οι εταιρίες στο ΗΒ οφείλουν να υποβάλλουν εκθέσεις με διαφάνεια και να λογοδοτούν όσον αφορά τα μέτρα που οδηγούν σε αλλαγή. Οι επιχειρήσεις δεν θέλουν να εκτεθούν αν φανεί ότι δεν προβαίνουν σε αλλαγές για τη μείωση της ανισότητας των φύλων.

Jenn Barnett

Head of EDI and ESG, Grant Thornton UK





Οι αμοιβές είναι ο τομέας στον οποίο ασκούνται σαφώς οι μεγαλύτερες πιέσεις από κυβερνήσεις και ρυθμιστικές αρχές. Για παράδειγμα, τον Μάιο του 2023, η Ευρωπαϊκή Ένωση εξέδωσε την οδηγία της για τη μισθολογική διαφάνεια, η οποία απαιτεί από όλα τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν τις υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και άλλους μηχανισμούς για τη μείωση των ανισοτήτων των φύλων.¹⁰

Παρότι η μισθολογική ισότητα είναι ο συνηθέστερος τομέας δράσης των εταιριών, το γεγονός ότι τρεις στις πέντε εταιρίες δεν δραστηριοποιούνται σε αυτόν τον τομέα είναι ανησυχητικό. Ωστόσο, αυτό μπορεί να οφείλεται στον τρόπο θεώρησης και διαχείρισης των μισθολογικών κλιμάκων από τις διάφορες χώρες. Ο Ian Pascoe, CEO and Managing partner στην Grant Thornton Thailand, διευκρινίζει: «Στην Ταϊλάνδη, δεν έχουμε μισθολογικές κλίμακες ανά φύλο. Έχουμε επίπεδα αμοιβής που εξαρτώνται από τον κλάδο, το είδος της εργασίας και το επίπεδο παλαιότητας, με αποτέλεσμα όλοι, άνδρες ή γυναίκες, να αμείβονται με τον ίδιο τρόπο με βάση τη θέση τους σε αυτές τις μισθολογικές κλίμακες. Γι' αυτό θα δείτε λιγότερες επιχειρήσεις στη χώρα μας να δηλώνουν ότι έχουν στόχους σε αυτόν τον τομέα».

Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει σαφής ανάγκη για λήψη μέτρων από τις επιχειρήσεις σε αυτόν τον τομέα. Σύμφωνα με τον ΟΗΕ, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να εκτιμάται σε περίπου 20% παγκοσμίως. Η δέσμευση της Ταϊλάνδης να καταβάλλει στους εργαζομένους ίσες αμοιβές για την ίδια θέση, παρότι εξακολουθεί να έχει υψηλό επίπεδο μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων, υποδηλώνει μια ανισορροπία στις θέσεις και τους κλάδους όπου δραστηριοποιούνται οι γυναίκες, καθώς και την ανάγκη για τις εταιρίες να θέσουν στόχους σε αυτόν τον τομέα.¹²



66

Παρά τη σταδιακή πρόοδο, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές προκλήσεις στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών. Οι αριθμοί και τα ποσοστά δείχνουν ότι υπάρχει ακόμη δρόμος μπροστά μας. Η δέσμευση σε προγράμματα mentoring, δικτύωσης και ανάπτυξης ταλέντων είναι κρίσιμη για να διασφαλίσουμε ότι οι γυναίκες θα φτάνουν και θα παραμένουν μακροπρόθεσμα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Λίνα Καζιά

Partner, Assurance, Grant Thornton Greece



Ανάπτυξη και διατήρηση της δεξαμενής ταλέντων

Πολλές εταιρίες αναλαμβάνουν πλέον δράση σχετικά με τις προσλήψεις και την επιλογή, τις προαγωγές και τις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Σχεδόν το 40% έχει κάποιον στόχο σε αυτούς τους τομείς.

Αυτό σημαίνει ότι η πλειονότητα των επιχειρήσεων (63,9%) δεν έχουν στόχο αναφορικά με το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Η έλλειψη σαφούς στόχου σε αυτόν τον τομέα ενέχει τον κίνδυνο οπισθοδρόμησης για τις εν λόγω εταιρίες, με αποτέλεσμα να διακυβεύεται η ανάπτυξη της αγοράς. Πέρυσι, υπογραμμίσαμε την ανάγκη οι επιχειρήσεις να αποτιμούν την επιτυχία σε θέματα DE&I. Το γεγονός ότι τόσο λίγες επιχειρήσεις έχουν θέσει στόχους για τη συμμετοχή των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις υποδηλώνει ότι οι σχετικές δράσεις εξακολουθούν να εκκρεμούν.

Ένα ενθαρρυντικό στοιχείο είναι ότι από τις εταιρίες που έχουν θέσει στόχους για την κατανομή των ανώτερων διοικητικών θέσεων μεταξύ των φύλων, σχεδόν οι μισές (48,5%) στοχεύουν σε ποσοστό άνω του 40% για τις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Και οι επιχειρήσεις αναμένουν να επιτύχουν αυτούς τους στόχους σύντομα. Κατά μέσο όρο, εταιρίες με στόχους για το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις δηλώνουν ότι θα πετύχουν τους στόχους τους εντός 2-3 ετών. Την περίοδο 2027 / 2028, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως θα μπορούσε να αυξηθεί σημαντικά, γεγονός που θα ήταν ένα καλό βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση για τις γυναίκες, τις επιχειρήσεις και την παγκόσμια οικονομία. Ωστόσο, το γεγονός παραμένει ότι μόνο ένας μικρός αριθμός εταιριών στοχεύει σε ποσοστό 50% για τις γυναίκες σε

ανώτερες διοικητικές θέσεις, πράγμα που σημαίνει ότι η ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων εξακολουθεί να αποτελεί μακρινό στόχο.

Ωστόσο, δεν αρκεί μόνο η προώθηση των γυναικών σε συγκεκριμένους / ες ρόλους / θέσεις, αλλά χρειάζεται η παροχή κατάλληλης καθοδήγησης και υποστήριξης σε αυτές, προκειμένου να συνεχίσουν να προοδεύουν και να προσελκύσουν ακόμα περισσότερες γυναίκες στον δρόμο της επαγγελματικής ανέλιξης. Ανησυχία προκαλεί το γεγονός ότι ορισμένες από τις θεμελιώδεις διαδικασίες για τη βελτίωση της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων συγκαταλέγονται στα λιγότερο δημοφιλή στοιχεία μεταξύ των επιχειρήσεων όσον αφορά τον καθορισμό στόχων ισότητας των φύλων. Σε αυτές περιλαμβάνονται η καθοδήγηση (26,0%), η διατήρηση (25,8%) και η δικτύωση (25,3%). Αυτοί οι στόχοι είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικοί για την προώθηση της διαφορετικότητας. Από τις επιχειρήσεις που έχουν θέσει στόχους για τη δικτύωση, το 61,1% αύξησαν την ισορροπία μεταξύ των φύλων στις ανώτερες διοικητικές ομάδες τους. Παρομοίως, περισσότερες από τις μισές εταιρίες που έχουν θέσει στόχους είτε για την καθοδήγηση (50,7%) είτε για τη διατήρηση (50,7%) αύξησαν την ίση εκπροσώπηση μεταξύ των φύλων τους κατά το τελευταίο έτος.

Η Νότια Αφρική υπερσχύει στον καθορισμό στόχων για αυτό το μέτρο. Η Agnes Dire, Board chair and Director στην SNG Grant Thornton (South Africa), πιστεύει ότι αυτό πιθανόν να οφείλεται στο εκτεταμένο νομοθετικό πλαίσιο που εφαρμόστηκε μετά το apartheid.

Το 63.9%

δεν έχουν στόχο αναφορικά με το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις



66

Στοιχεία του νομοθετικού πλαισίου στη Νότιο Αφρική δίνουν έμφαση στην ανάγκη για ενσωμάτωση και γι' αυτό θα δείτε μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων να θέτουν στόχους σχετικά με αυτά τα στοιχεία. Γνωρίζουμε ότι η καθοδήγηση και η δικτύωση είναι το κλειδί για την άρση των εμποδίων εισόδου στην ανώτερη διοίκηση. Αυτό είναι κάτι στο οποίο εστιάζει η Νότια Αφρική.

Agnes Dire

Board chair and Director,
SNG Grant Thornton (South Africa)



Το κλειδί είναι οι στόχοι για τα διοικητικά συμβούλια

Από τους στόχους που θέτουν αυτές οι εταιρίες, οι πιο αποτελεσματικοί για την αύξηση της ίσης εκπροσώπησης μεταξύ των φύλων σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι οι στόχοι για τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων. Το 62,2% των επιχειρήσεων που έχουν θέσει στόχους ισότητας των φύλων για τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων αύξησαν το ποσοστό των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές ομάδες τους, αποτελώντας το μεγαλύτερο ποσοστό από οποιονδήποτε μεμονωμένο στόχο.

Ωστόσο, μόνο το 26,8% των επιχειρήσεων έχουν θέσει στόχους σε αυτόν τον τομέα, υποδηλώνοντας ότι όσες θέτουν στόχους για τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων μπορεί ήδη να συγκαταλέγονται σε αυτές με την ισχυρότερη δέσμευση στη στρατηγική τους για την ισότητα των φύλων. Εάν τεθούν στόχοι σε αυτόν τον τομέα, τότε είναι σαφές ότι η διαφορετικότητα σε μια εταιρία θεωρείται προτεραιότητα σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου, γεγονός που πιθανόν να επηρεάσει ολόκληρο τον οργανισμό.

Η Belinda Tan, CEO στην Grant Thornton Singapore, αναφέρει: «Οι αποφάσεις σχετικά με ορισμένους από τους βασικούς παράγοντες που διευκολύνουν την επιχειρηματική ανάπτυξη λαμβάνονται συχνά σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου, ιδιαίτερα όσον αφορά τις μεσαίες επιχειρήσεις, όπου τα διοικητικά συμβούλια συχνά είναι πιο ενεργά και μικρότερα σε αριθμό. Εάν μία επιχείρηση εξετάζει μια συγχώνευση και εξαγορά ή αναζητά επενδύσεις, τι μήνυμα στέλνει στους δυνητικούς εταίρους ή επενδυτές εάν δεν υπάρχει επαρκής ίση εκπροσώπηση σε αυτό το επίπεδο; Αυτό θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο συμφωνίες, εάν οι άνθρωποι δεν αισθάνονται ότι οι αξίες της επιχείρησης ταιριάζουν με τις δικές τους».

Εκτός από τις εξωτερικές πιέσεις που οδηγούν τις επιχειρήσεις να αυξήσουν το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, οι ίδιες οι επιχειρήσεις ασκούν επίσης πίεση στο εσωτερικό τους για τον ίδιο στόχο. Αναγνωρίζουν την αξία που δημιουργεί αυτή η ενέργεια.



Οι πέντε κορυφαίοι στόχοι που θέτουν οι επιχειρήσεις για την ισότητα των φύλων



Πηγή: Grant Thornton IBR

Οι πέντε κορυφαίοι στόχοι για την ισότητα των φύλων που αύξησαν το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις τους τελευταίους 12 μήνες, σύμφωνα με τις επιχειρήσεις



Πηγή: Grant Thornton IBR



66

Η διακήρυξη της ισότητας στις αμοιβές αποτελεί ένα σημαντικό πρώτο βήμα. Ωστόσο, το ουσιαστικό ερώτημα παραμένει: υπάρχει πλήρης διαφάνεια στη διαδικασία αξιολόγησης και ανέλιξης; Οι γυναίκες δεν διεκδικούν τίποτα περισσότερο από αυτό που δικαιούνται. Όταν η ισότητα μετατρέπεται από υποχρέωση σε στρατηγική επιλογή, η επιχειρηματική κοινότητα θωρακίζει το μέλλον της.

Κατερίνα Στεφανίδου

Partner, Financial Services, Grant Thornton Greece



Κεφάλαιο 6: Προώθηση της ίσης εκπροσώπησης





Οι επιχειρήσεις πρέπει να δράσουν τώρα για να πετύχουν την ισορροπία μεταξύ των φύλων στις ομάδες τους. Το θέμα της φετινής Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας είναι το «Accelerate Action» και οι επιχειρήσεις πρέπει να κινηθούν προς αυτήν την κατεύθυνση προκειμένου να μη χαθεί ακόμη μία γενιά ταλέντων, επενδύσεις, πελάτες και, τελικά, η ευκαιρία για ανάπτυξη.

Η Karitha Ericson, Global leader - Network capability, culture and corporate sustainability, Grant Thornton International σημειώνει: «Επικροτούμε τις μεσαίες επιχειρήσεις για την ευελιξία και την εφευρετικότητά τους. Αυτό είναι που τις καθιστά ένα από τα πιο δυναμικά τμήματα της παγκόσμιας οικονομίας. Οι δράσεις και οι αποφάσεις τους μπορούν να αποτελέσουν καταλύτη για αλλαγή - και όταν εφαρμόζονται απέναντι στην πρόκληση της ισότητας των φύλων σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, η προσπάθειά τους μπορεί να έχει χαρακτήρα μετασχηματισμού. Προσεγγίστε ταχύτερα την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων και θα δούμε όλοι τα οφέλη: ισχυρότερες οικονομίες, επιχειρήσεις με καλύτερες

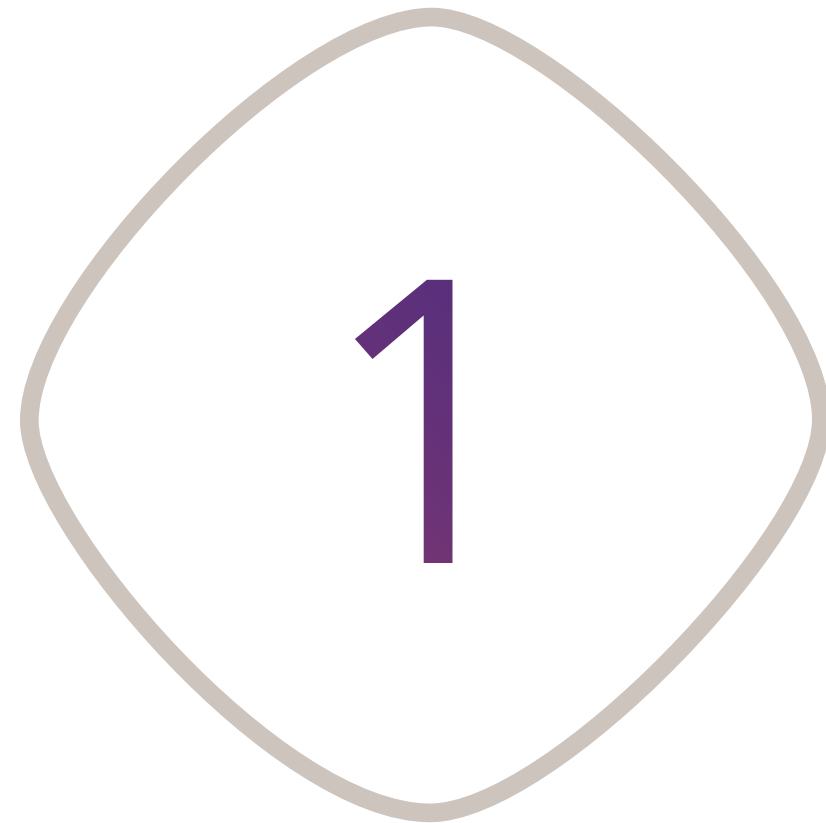
επιδόσεις, κουλτούρες που χαρακτηρίζονται από περισσότερη δικαιοσύνη και λιγότερους αποκλεισμούς. Υπάρχει πίεση για δράση, αλλά ταυτόχρονα αυτό αποτελεί μια ευκαιρία που μπορούμε να εκμεταλλευτούμε όλοι».

Η αγορά των μεσαίων επιχειρήσεων, όντως το μεγαλύτερο τμήμα της παγκόσμιας οικονομίας και του παγκόσμιου μηχανοστασίου ανάπτυξης, πρέπει να προωθεί τη διαφορετικότητα. Η άσκηση πίεσης τόσο εντός όσο και εκτός των επιχειρήσεων για αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις πρέπει να αποτελεί μόνιμο θέμα στις ημερήσιες διατάξεις των διοικητικών συμβουλίων.

Παρότι η ανάπτυξη από μόνη της είναι ένα ισχυρό κίνητρο για δράση, οι επιχειρήσεις πρέπει να διασφαλίσουν ότι αιτιολογούν ξεκάθαρα την επιθυμία τους για ευρύτερη ίση εκπροσώπηση, καθώς και ότι οι στόχοι και οι στρατηγικές τους εστιάζουν στους σωστούς τομείς. Πρέπει να θέσουν έναν πρωταρχικό σκοπό, να κινητοποιηθούν για την επίτευξη των στόχων και να αποδείξουν στους παράγοντες προώθησης της ανάπτυξης - εξωτερικούς συνεργάτες, επενδυτές και πελάτες - ότι εστιάζουν σε αυτά τα στοιχεία.

Drivers of diversity

ΤΟΛΜΗΡΟΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΦΙΛΟΔΟΞΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΓΙΑ ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ



Οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν σαφή στόχο για το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και να εξετάσουν το ενδεχόμενο να προχωρήσουν ένα βήμα παραπέρα και να θέσουν στόχους για συγκεκριμένες θέσεις τις οποίες θα ήθελαν να δουν να κατέχουν γυναίκες.

ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΣΕ ΣΤΟΧΟΥΣ ΠΟΥ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΥΝ ΚΑΘΕ ΣΤΑΔΙΟ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΜΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ - ΟΧΙ ΜΟΝΟ ΣΕ ΑΝΩΤΕΡΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ



Τα δεδομένα μας έχουν δείξει ότι η δικτύωση και η καθοδήγηση βοηθούν τις γυναίκες να παραμείνουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αφότου αναρριχηθούν σε αυτές. Οι εταιρίες πρέπει να θέτουν στόχους σε αυτούς τους βασικούς τομείς, να στηρίζουν τις γυναίκες καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους διαδρομής και να διευκολύνουν περισσότερο την επαγγελματική τους εξέλιξη. Αν χάσουν ταλαντούχες γυναίκες, χάνουν και ευκαιρίες ανάπτυξης

ΑΣΚΗΣΗ ΠΙΕΣΗΣ ΣΕ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΑΛΥΣΙΔΕΣ ΕΦΟΔΙΑΣΜΟΥ



Με σκοπό την καλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων στις ομάδες τους. Οι εταιρίες που επενδύουν, συνεργάζονται ή είναι πελάτες άλλων εταιριών έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ώθηση των επιχειρήσεων προς την υιοθέτηση στρατηγικών και στόχων.

ΒΕΛΤΙΩΜΕΝΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΥΞΗΜΕΝΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

Σχεδόν το ένα τέταρτο των επιχειρηματικών ηγετών δηλώνει ότι οι στρατηγικές ισότητας έχουν καταστήσει την εταιρία τους πιο καινοτόμα. Ένας στους πέντε αναφέρει ότι αυτές οι στρατηγικές έχουν καταστήσει την επιχείρησή του πιο ελκυστική για υποψήφιους πελάτες και επενδυτές. Αντίστοιχο ποσοστό δηλώνει ότι οι στρατηγικές ισότητας έχουν οδηγήσει σε καλύτερη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα

Από τους στόχους που θέτουν αυτές οι εταιρίες, οι πιο αποτελεσματικοί για την αύξηση της ίσης εκπροσώπησης μεταξύ των φύλων σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι οι στόχοι για τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων. Το 62,2% των επιχειρήσεων που έχουν θέσει στόχους ισότητας των φύλων για τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων αύξησαν το ποσοστό των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές ομάδες τους, αποτελώντας το μεγαλύτερο ποσοστό από οποιονδήποτε μεμονωμένο στόχο.

Ωστόσο, μόνο το 26,8% των επιχειρήσεων έχουν θέσει στόχους σε αυτόν τον τομέα, υποδηλώνοντας ότι όσες θέτουν στόχους για τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων μπορεί ήδη να συγκαταλέγονται σε αυτές με την ισχυρότερη δέσμευση στη στρατηγική τους για την ισότητα των φύλων. Εάν τεθούν στόχοι σε αυτόν τον τομέα, τότε είναι σαφές ότι η διαφορετικότητα σε μια εταιρία θεωρείται προτεραιότητα σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου, γεγονός που πιθανόν να επηρεάσει ολόκληρο τον οργανισμό.

Η Belinda Tan, CEO στην Grant Thornton Singapore, αναφέρει: «Οι αποφάσεις σχετικά με ορισμένους από τους βασικούς παράγοντες που διευκολύνουν την επιχειρηματική ανάπτυξη λαμβάνονται συχνά σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου, ιδιαίτερα όσον αφορά τις μεσαίες επιχειρήσεις, όπου τα διοικητικά συμβούλια συχνά είναι πιο ενεργά και μικρότερα σε αριθμό. Εάν μία επιχείρηση εξετάζει μια συγχώνευση και εξαγορά ή αναζητά επενδύσεις, τι μήνυμα στέλνει στους δυνητικούς εταίρους ή επενδυτές εάν δεν υπάρχει επαρκής ίση εκπροσώπηση σε αυτό το επίπεδο; Αυτό θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο συμφωνίες, εάν οι άνθρωποι δεν αισθάνονται ότι οι αξίες της επιχειρήσεις ταιριάζουν με τις δικές τους».

Εκτός από τις εξωτερικές πιέσεις που οδηγούν τις επιχειρήσεις να αυξήσουν το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, οι ίδιες οι επιχειρήσεις ασκούν επίσης πίεση στο εσωτερικό τους για τον ίδιο στόχο. Αναγνωρίζουν την αξία που δημιουργεί αυτή η ενέργεια.



Η επιχειρηματική κοινότητα δείχνει να αφουγκράζεται την ανάγκη για ουσιαστικές παρεμβάσεις. Περισσότερες από έξι στις δέκα επιχειρήσεις (63,5%) έχουν υιοθετήσει στρατηγικές διακράτησης ταλέντων, ενώ το 58,8% εστιάζει στην εφαρμογή ίσων αμοιβών για ισότιμη εργασία. Ωστόσο, μόλις το 48,2% εφαρμόζει πρακτικές ισότητας κατά την πρόσληψη νέων εργαζομένων, ενώ μόνο το 40% διαθέτει ανάλογες πολιτικές σε ό,τι αφορά την εξέλιξη και προαγωγή του ανθρώπινου δυναμικού.

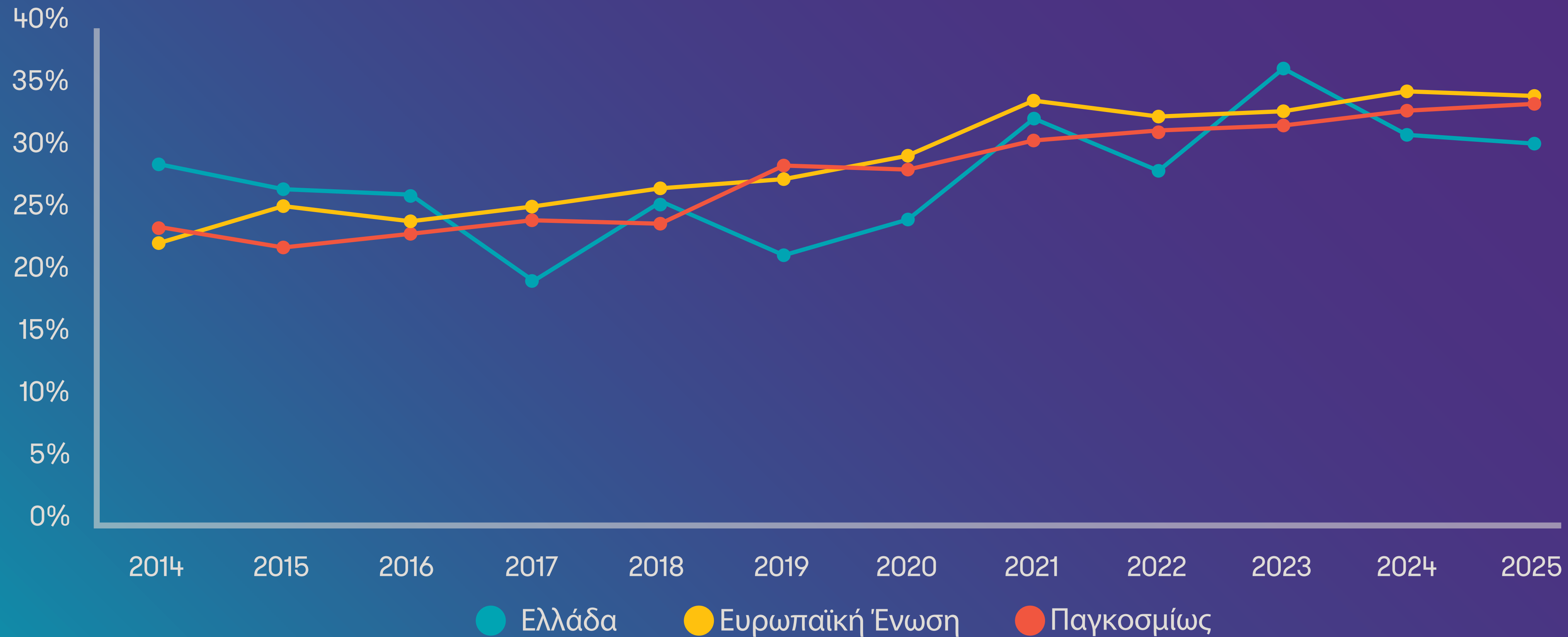
Αξίζει να σημειωθεί ότι το 95,7% των ελληνικών επιχειρήσεων δηλώνει πως προσφέρει ισότιμες αποδοχές σε άνδρες και γυναίκες για την ίδια εργασία. Το υπόλοιπο 4,3% βρίσκεται σε διαδικασία προσαρμογής, με το ήμισυ αυτών να προβλέπει την επίτευξη του στόχου εντός έτους και το υπόλοιπο να εκτιμά ότι η ισότητα στις αμοιβές θα αποτελέσει πραγματικότητα σε βάθος τετραετίας.

Η κρίσιμη ερώτηση παραμένει: είναι αρκετές αυτές οι πρωτοβουλίες; Το 40% των επιχειρήσεων διαπιστώνει βελτίωση της ενσωμάτωσης και της αίσθησης ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων, ενώ το 36,5% αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι νιώθουν πως η αξιολόγησή τους γίνεται με κριτήριο τις ικανότητες και όχι το φύλο. Παράλληλα, το 24,7% εκτιμά ότι οι στρατηγικές αυτές συμβάλλουν στην προσέλκυση νέων ταλέντων.

Η πορεία προς την ουσιαστική ισότητα είναι, αναμφίβολα, πολυεπίπεδη. Απαιτεί διαρκή δέσμευση, θεσμικές παρεμβάσεις και, κυρίως, κουλτούρα αλλαγής. Οι ελληνικές επιχειρήσεις δείχνουν να βαδίζουν προς τη σωστή κατεύθυνση. Ωστόσο, η πραγματική δοκιμασία δεν έγκειται μόνο στη χάραξη στρατηγικών, αλλά στη μετουσίωση αυτών σε πράξη. Διότι η ισότητα δεν είναι απλώς μια αριθμητική αποτύπωση· είναι η βάση για ένα επιχειρηματικό μέλλον που θα χαρακτηρίζεται από ευημερία, δικαιοσύνη και δημιουργικότητα.

Γυναικείο Επιχειρείν 2025

Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες θέσεις διοίκησης την τελευταία δεκαετία





Πηγές

1. [IWD 2025 campaign theme is 'Accelerate Action' \(Το θέμα της εκστρατείας για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας το 2025 είναι «Επιταχυνόμενη Δράση»\) - Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας](#)
2. [Small businesses are key to a more sustainable and inclusive world. Here's why \(Οι μικρές επιχειρήσεις είναι το κλειδί για έναν κόσμο πιο βιώσιμο και χωρίς αποκλεισμούς. Να γιατί\) - Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ](#)
3. [The economic power of gender equality \(Η οικονομική δύναμη της ισότητας των φύλων\) - Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων](#)
4. [The business case for diversity in the workplace is now overwhelming \(Τα επιχειρησιακά επιχειρήματα υπέρ της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας είναι πλέον συντριπτικά\) - Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ](#)
5. Τα προηγούμενα χρόνια, χρησιμοποιήσαμε τον όρο Λατινική Αμερική για να αναφερθούμε στις χώρες που πλέον αποκαλούμε Νότια Αμερική.
6. [Brazil's new equal pay law: a big step towards gender parity \(Νέος νόμος της Βραζιλίας περί μισθολογικής ισότητας των δύο φύλων\) - International Bar Association \(Διεθνής Δικηγορικός Σύλλογος\)](#)
7. [Global economic growth set to slow to 2.6% in 2024, just above recession threshold \(Προβλέψεις για επιβράδυνση της παγκόσμιας οικονομικής ανάπτυξης σε 2,6% το 2024, λίγο πάνω από το όριο της ύφεσης\) - Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη \(United Nations Conference on Trade and Development - UNCTAD\)](#)
8. [The curious case of women in the Thai workforce \(Η περίεργη περίπτωση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της Ταϊλάνδης\) - Center for Girls Foundation](#)
9. [Japan pledges to have women in third of top boardroom roles by 2030 \(Η Ιαπωνία δεσμεύεται να καταταγεί τρίτη στην κατάταξη των χωρών με κριτήριο τις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις έως το 2030\) - The Guardian](#)
10. [Pay transparency and pay gap reporting may be rising but how effective are they? \(Η μισθολογική διαφάνεια και η υποβολή εκθέσεων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων μπορεί να αυξάνονται, αλλά πόσο αποτελεσματικές είναι;\) - Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ](#)
11. [Equal pay for work of equal value \(Ίσες αμοιβές για εργασία ίσης αξίας\) - ΟΗΕ](#)
12. [Global gender gap report 2024 \(Έκθεση για το παγκόσμιο χάσμα μεταξύ των φύλων 2024\) - Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ](#)



Συνεισφέροντες

Peter Bodin

CEO
Grant Thornton International

Karitha Ericson

Global leader, Network capability,
culture and corporate sustainability
Grant Thornton International

Agnes Dire

Board chair and Director
SNG Grant Thornton (South Africa)

Belinda Tan

CEO
Grant Thornton Singapore

Ian Pascoe

CEO and Managing partner
Grant Thornton Thailand

Isabel Perea

Audit partner
Grant Thornton Spain

Jenn Barnett

Head of EDI and ESG
Grant Thornton UK

Matiana Behrends

Partner, Advisory services and
Human capital consulting lead
Grant Thornton Argentina

Nicole Julius

National managing partner,
Special attest
Grant Thornton US



Μεθοδολογία

Η International Business Report (IBR) είναι η κορυφαία έρευνα στον κόσμο για τις επιχειρήσεις της μεσαίας αγοράς. Ξεκίνησε το 1992 και παρέχει πληροφορίες για τις απόψεις και τις προσδοκίες περίπου 14.000 επιχειρήσεων. Η έρευνα διεξάγεται κάθε τρίμηνο, με συνεντεύξεις από ανώτερα στελέχη οργανισμών μεσαίας αγοράς σε 31 οικονομίες. Συμπεριλαμβάνονται Διευθύνοντες Σύμβουλοι, Διευθυντικά Στελέχη, Πρόεδροι και άλλα ανώτερα στελέχη από όλους τους κλάδους. Τα ερωτηματολόγια μεταφράζονται στις τοπικές γλώσσες και η έρευνα πραγματοποιείται τόσο μέσω διαδικτυακών όσο και τηλεφωνικών συνεντεύξεων. Τα ευρήματα της παρούσας έκθεσης «Γυναικείο Επιχειρείν 2025» προέρχονται από συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ Ιουλίου και Σεπτεμβρίου 2024. Πρέπει να σημειωθεί ότι φέτος, τα δεδομένα συλλέχθηκαν εννέα μήνες μετά την προηγούμενη σειρά δεδομένων, σε αντίθεση με το προηγούμενο έτος, όπου τα δεδομένα συλλέγονταν σε ετήσια βάση.

Ο ορισμός της μεσαίας αγοράς ποικίλλει ανά χώρα ή γεωγραφική περιοχή: 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%.



21 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 βραβευμένο, παγκοσμίως αναγνωρισμένο δίκτυο επαγγελματικών υπηρεσιών και ένας από τα κορυφαίους οργανισμούς ανεξάρτητων ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών παγκοσμίως. 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 76.000 στελεχών σε 156 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 1.300 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.

