

# Γυναικείο Επιχειρείν 2023

Έμφαση στην ίση εκπροσώπηση

#womeninbusiness





# Πρόλογος

## Karitha Ericson, Global Leader - Network Capability and Culture της Grant Thornton International Ltd

Η έρευνα της Grant Thornton για το Γυναικείο Επιχειρείν ρίχνει φως στο ζήτημα της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εδώ και 19 έτη, επισημαίνοντας εμπόδια και εντοπίζοντας παράγοντες που διευκολύνουν την επίτευξη αλλαγής.

Ενώ ο αριθμός των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις συνεχίζει να καταγράφει άνοδο, η φετινή έρευνα καταδεικνύει ότι η ετήσια πρόοδος που σημειώθηκε υπήρξε ανησυχητικά αργή. Σε παγκόσμιο επίπεδο, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανέρχεται σε 32,4%, καταγράφοντας αύξηση μόλις 0,5% σε σχέση με το 2022 και μόνο 13% από το 2004, όταν πραγματοποιήθηκε η πρώτη έρευνα της Grant Thornton για το Γυναικείο Επιχειρείν. Με αυτόν τον ρυθμό, το 2025 το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις θα ανέρχεται μόλις στο 34%.

Σύμφωνα με την έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (WEF) για το παγκόσμιο χάσμα μεταξύ των φύλων<sup>1</sup>, θα χρειαστούν άλλα 132 χρόνια για να καλυφθεί το εν λόγω χάσμα.





Η έρευνα προτείνει στις επιχειρήσεις να εντείνουν τις ενέργειές τους για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων και μάλιστα γρήγορα. Απαιτούνται στοχευμένες δράσεις από τις επιχειρήσεις προκειμένου να επιταχυνθεί η εν λόγω πρόοδος.

Παράλληλα, εντοπίζει μια σειρά παραγόντων που θα υποστηρίξουν αυτή την επιτάχυνση. Πρώτον, το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις C-suite είναι υψηλότερο από κάθε άλλη φορά. Το 28% των επιχειρήσεων διαθέτουν σήμερα γυναίκα Διευθύνουσα Σύμβουλο (CEO) ή Γενική Διευθύντρια (MD), σε σύγκριση με 15% το 2019. Αυτή η τάση είναι πιθανό να οδηγήσει σε νέες επιχειρηματικές πρακτικές που εστιάζουν στην αύξηση της διαφορετικότητας σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο και που οδηγούν όλο και περισσότερες επιχειρήσεις στην ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων.

Δεύτερον, οι εξωτερικές πιέσεις που ασκούνται γύρω από θέματα Περιβάλλοντος, Κοινωνίας και Εταιρικής Διακυβέρνησης (Environmental, Social and Governance - ESG) απαιτούν τη δημιουργία νέων στρατηγικών, στις οποίες θα περιλαμβάνεται μια αποφασιστική προώθηση περισσότερων γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Η καθιέρωση παγκόσμιων προτύπων και κανονισμών γύρω από τις αρχές του ESG ασκεί πίεση στις εταιρίες ώστε να διαμορφώσουν διοικητικές ομάδες με μεγαλύτερη ποικιλομορφία. Η δυσκολία στην ανάδειξη της διαφορετικότητας θα μπορούσε να οδηγήσει μία επιχείρηση στη δυσκολία άντλησης κεφαλαίων.<sup>2</sup>

Ίσως η πιο σημαντική ώθηση για την επίτευξη ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων θα μπορούσε να προέλθει από τη συνεχή δέσμευση των επιχειρήσεων να παρέχουν ευέλικτη μορφή εργασίας. Η φετινή έρευνα για το Γυναικείο Επιχειρείν δείχνει ότι οι επιχειρήσεις που προσφέρουν υβριδική, ευέλικτη ή εξ αποστάσεως εργασία υπερτερούν όταν πρόκειται για γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Όσο μεγαλύτερη ευελιξία προσφέρει ο χώρος εργασίας, τόσο περισσότερο παρατηρείται ότι οι γυναίκες καταλαμβάνουν ανώτερες διοικητικές θέσεις. Ενώ ορισμένα στελέχη C-suite θέσεων εξέφρασαν κατά τη φετινή εκδήλωση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρου (WEF) που έλαβε χώρα στο Νταβός την ανάγκη επιστροφής στο γραφείο<sup>3</sup>, κάτι τέτοιο απαιτεί προσοχή, καθώς οι επιχειρήσεις που δεν παρέχουν εργασία εξ αποστάσεως εμφανίζουν το χαμηλότερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Η ευέλικτη εργασία ενέχει και αυτή με τη σειρά της προκλήσεις. Οι οργανισμοί πρέπει να διασφαλίζουν ότι διαθέτουν μια κουλτούρα που υποστηρίζει και διευκολύνει την ευέλικτη εργασία. Ο κίνδυνος που υφίσταται πλέον είναι ότι οι επιχειρήσεις επιστρέφουν στις εργασιακές συνήθειες που είχαν προ πανδημίας. Ωστόσο, η ύπαρξη μίας διεθνούς δέσμευσης απέναντι στην ευέλικτη εργασία θα μπορούσε να βοηθήσει ώστε να αποφευχθεί κάτι τέτοιο.



## Γιατί οι επιχειρήσεις πρέπει να ηγηθούν αυτής της προσπάθειας

Οι επιχειρήσεις βρίσκονται σε καλή θέση προκειμένου να ηγηθούν της προσπάθειας για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων. Πολλές έχουν υιοθετήσει μοντέλα ευέλικτης ή υβριδικής εργασίας, ή εργασίας από το σπίτι και έχουν ενσωματώσει προγράμματα ηγεσίας, παρέχοντας συχνά καθοδήγηση και συμβουλές στο πλαίσιο του σχεδιασμού διαδοχής της ηγεσίας. Για να επιταχυνθεί η πρόοδος, οι επιχειρήσεις χρειάζονται περισσότερα τέτοια προγράμματα, περισσότερη διαφάνεια στις διαδρομές ανέλιξης προς τις ανώτερες διοικητικές θέσεις και μια επιχειρηματική κουλτούρα που εξακολουθεί να υποστηρίζει πλήρως μεγαλύτερη διαφορετικότητα στις ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Στην Grant Thornton, πιστεύουμε ακράδαντα ότι η αυξανόμενη διαφορετικότητα, σε επίπεδο ανώτερων διοικητικών θέσεων και πέραν αυτών, είναι η υπεύθυνη προσέγγιση που πρέπει να υιοθετήσουμε και η σωστή επιλογή από στρατηγική άποψη, καθώς αποδεδειγμένα προάγει την απόδοση.

Για να κάνουμε το επόμενο βήμα και να πιέσουμε για ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων πρέπει να μάθουμε από τις εμπειρίες μας, να αποφύγουμε τις παγίδες που θα μπορούσαν να εκτροχιάσουν την πρόοδο και να διασφαλίσουμε τη μακροπρόθεσμη δέσμευση για τους νέους τρόπους εργασίας. Η έρευνα μας Γυναικείο Επιχειρείν 2023 παρέχει βασικές πληροφορίες σχετικά με το πώς και το γιατί θα επιτευχθεί αυτό.





## Πώς μπορούν οι επιχειρήσεις να ηγηθούν της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων;

Προκειμένου να ηγηθούν της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων, οι επιχειρήσεις πρέπει να προβούν σε συγκεκριμένες ενέργειες με αποφασιστικότητα.

Η Grant Thornton παρουσιάζει πέντε προτάσεις που προκύπτουν από την έρευνα:

### 1 Παροχή ευελιξίας

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υιοθετήσουν μια υβριδική ή ευέλικτη προσέγγιση, όπου είναι εφικτό, για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που παράγει μεγαλύτερη διαφορετικότητα στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αυτό, σε συνδυασμό με μια κουλτούρα που κατανοεί και υποστηρίζει αυτή την προσπάθεια, είναι ζωτικής σημασίας.

### 2 Ισχυρότερη προσήλωση

Επιτάχυνση και στενή παρακολούθηση πρωτοβουλιών που έχουν σχεδιαστεί για να ενθαρρύνουν τη μεγαλύτερη διαφορετικότητα στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων που απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες.

### 3 Διαφάνεια και καλλιέργεια κουλτούρας

Η ευημερία των εργαζομένων και τα προγράμματα καθοδήγησης που υποστηρίζουν τις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι κρίσιμα στοιχεία, αλλά πρέπει να συνδυαστούν με μεγαλύτερη διαφάνεια στη διαδρομή που οδηγεί σε αυτές τις θέσεις.



### 4 Αποφάσεις και συνέπειες

Οι επιχειρήσεις που ζητούν τώρα την «επιστροφή στον χώρο εργασίας» πρέπει να εξετάσουν τις επιπτώσεις που θα έχει αυτή η απόφαση στη διαφορετικότητα, αντιλαμβανόμενες ότι μπορεί να έχει ακούσιες συνέπειες.

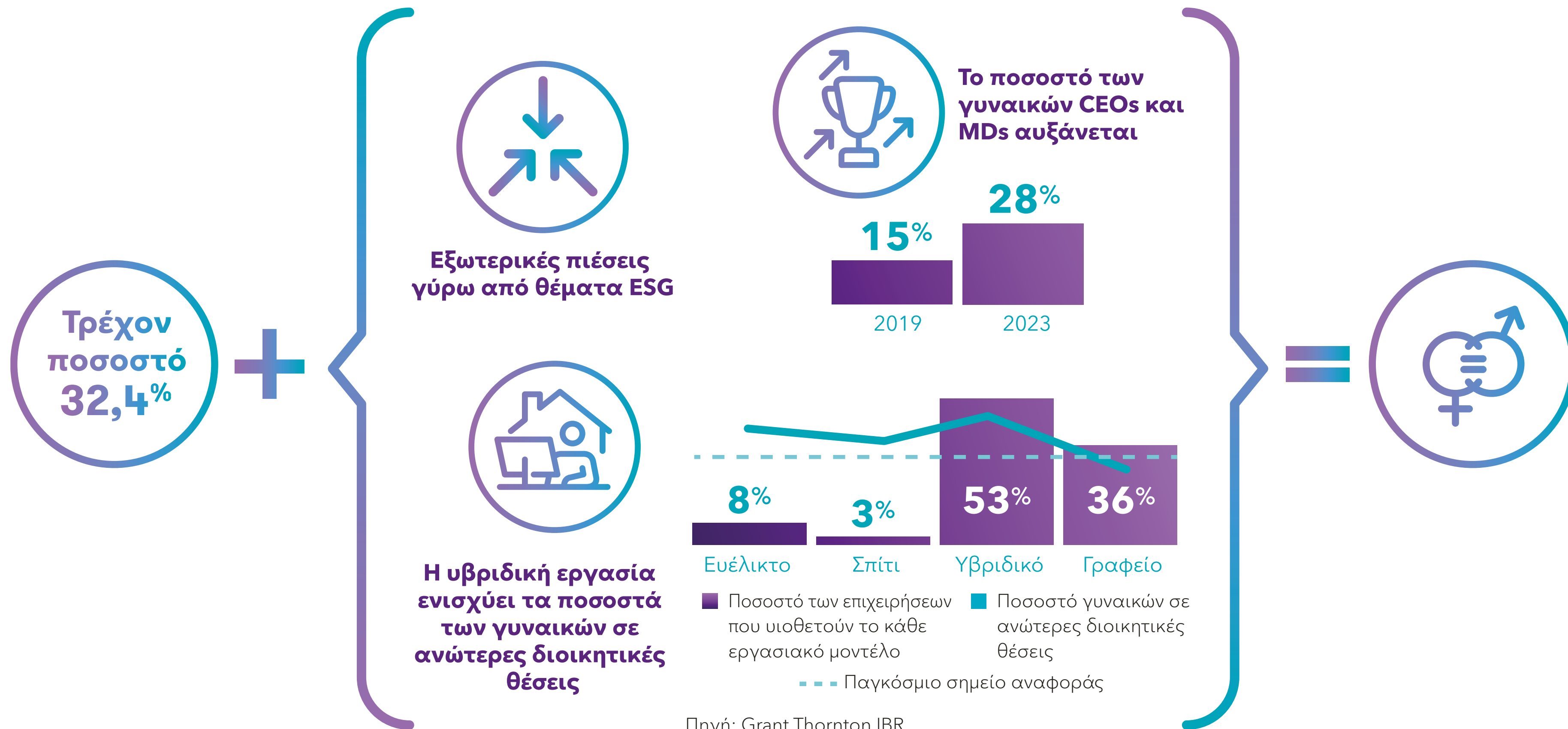
### 5 Παρακολούθηση και βελτιστοποίηση

Πρόνοια για την αποφυγή τυχόν αρνητικών επιπτώσεων της εργασίας από το σπίτι, κατανοώντας τα μειονεκτήματα που μπορεί να επιφέρει και αντιμετωπίζοντάς τα.



# Έμφαση στην ίση εκπροσώπηση

## Γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις





«Τα τελευταία χρόνια καταγράφεται σημαντική πρόοδος παγκοσμίως, όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα και σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Όλο και περισσότερες εταιρείες επενδύουν στην οικοδόμηση μιας σύγχρονης κουλτούρας, που αγκαλιάζει τη διαφορετικότητα, ενθαρρύνει και προωθεί το γυναικείο ταλέντο, ως πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Όλο και περισσότερες γυναίκες καταφέρνουν να γκρεμίσουν «γυάλινες οροφές», δημιουργώντας νέα παραδείγματα, αναδεικνύοντας τα θετικά χαρακτηριστικά της γυναικείας ηγεσίας, όπως είναι, μεταξύ άλλων, η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη, οι αυξημένες ικανότητες ανάλυσης και επίλυσης προβλημάτων, διαχείρισης αλλαγών.

Ωστόσο, ο δρόμος για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών, παραμένει μακρύς. Χρειάζεται ακόμη να υπερβούμε εμπόδια και να καταπολεμήσουμε βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις και στερεότυπα.

Χρειάζεται η Πολιτεία να συνεχίσει τα θετικά βήματα, για την προώθηση της ισότητας σε σχέση με την πρόσβαση και την παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας, τη δυνατότητα κατάρτισης, την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Χρειάζεται ακόμη περισσότερες επιχειρήσεις να εστιάσουν στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος, που επιτρέπει στις γυναίκες να αναπτυχθούν προσωπικά και επαγγελματικά, να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να υλοποιήσουν τις φιλοδοξίες τους.

Στο ΕΒΕΑ και στο Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών, συνεχίζουμε να εργαζόμαστε ακούραστα για να συμβάλουμε σε αυτή την προσπάθεια.»

### **Σοφία Κουνενάκη Εφραίμογλου**

President of the BoD, Athens Chamber of Commerce & Industry

President, National Chamber Network of Greek Women Entrepreneurs

Executive Vice President of the Board of Directors, Foundation of the Hellenic World

«Ήταν στις αρχές του 4ου π.Χ. αιώνα όταν στην «Πολιτεία» ο Πλάτωνας εξέφρασε μια μάλλον ανατρεπτική, για την εποχή, ιδέα: Οι γυναίκες έχουν ίσα δικαιώματα, και ίσες υποχρεώσεις, με τους άντρες. Μπορούν να κυβερνήσουν εξίσου καλά, μπορούν ακόμη και να συμμετέχουν στον πόλεμο. Αρκεί να έχουν ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση.

Δυόμισι χιλιετίες μετά, τα παραπάνω ακόμη δεν είναι αυτονόητα. Τα ποσοστά των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, πολλώ δε μάλλον στα κέντρα λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων, είναι σημαντικά χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των ανδρών. Και το πιο απαισιόδοξο από όλα τα ευρήματα: Σε παγκόσμιο επίπεδο, το έμφυλο χάσμα παραμένει και στη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Και αν η ηθική διάσταση του ζητήματος δεν αρκεί για να φέρει αλλαγή παραδείγματος, ας σκεφτούμε, ως παγκόσμια κοινότητα, πιο πρακτικά: Αυτή τη στιγμή, ο μισός παγκόσμιος πληθυσμός υποαξιοποιείται. Τα ταλέντα, οι δυνατότητες και οι δεξιότητές του υποτιμώνται και αφήνονται ανεκμετάλλευτα. Ως εκπρόσωποι του κόσμου των επιχειρήσεων μπορούμε, και οφείλουμε, να συμβάλουμε στην αλλαγή αυτής της πραγματικότητας. Γιατί δεν μπορούμε να πετύχουμε όλοι μαζί αν οι μισοί μένουν πίσω. Ή, όπως θα το έθετε και ο Πλάτωνας, αν εξασκούμε και γυμνάζουμε μόνο το ένα μας χέρι.»

### **Αλεξάνδρα Παπαλεξοπούλου**

Deputy Chair of the Group Executive Committee,

TITAN Cement Group



# Σημαντική πρόοδος σε παγκόσμιο επίπεδο

Γυναικείο Επιχειρείν 2023: Σημαντική πρόοδος

ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΠΡΟΟΔΟΣ

ΗΓΕΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ

ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



# Σημαντική πρόοδος σε παγκόσμιο επίπεδο

## Αν και σημαντική, η πρόοδος προχωρά με αργούς ρυθμούς.

Το 2023, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανέρχεται σε 32,4%, αύξηση 0,5% σε σύγκριση με το 31,9% που καταγράφηκε το προηγούμενο έτος.

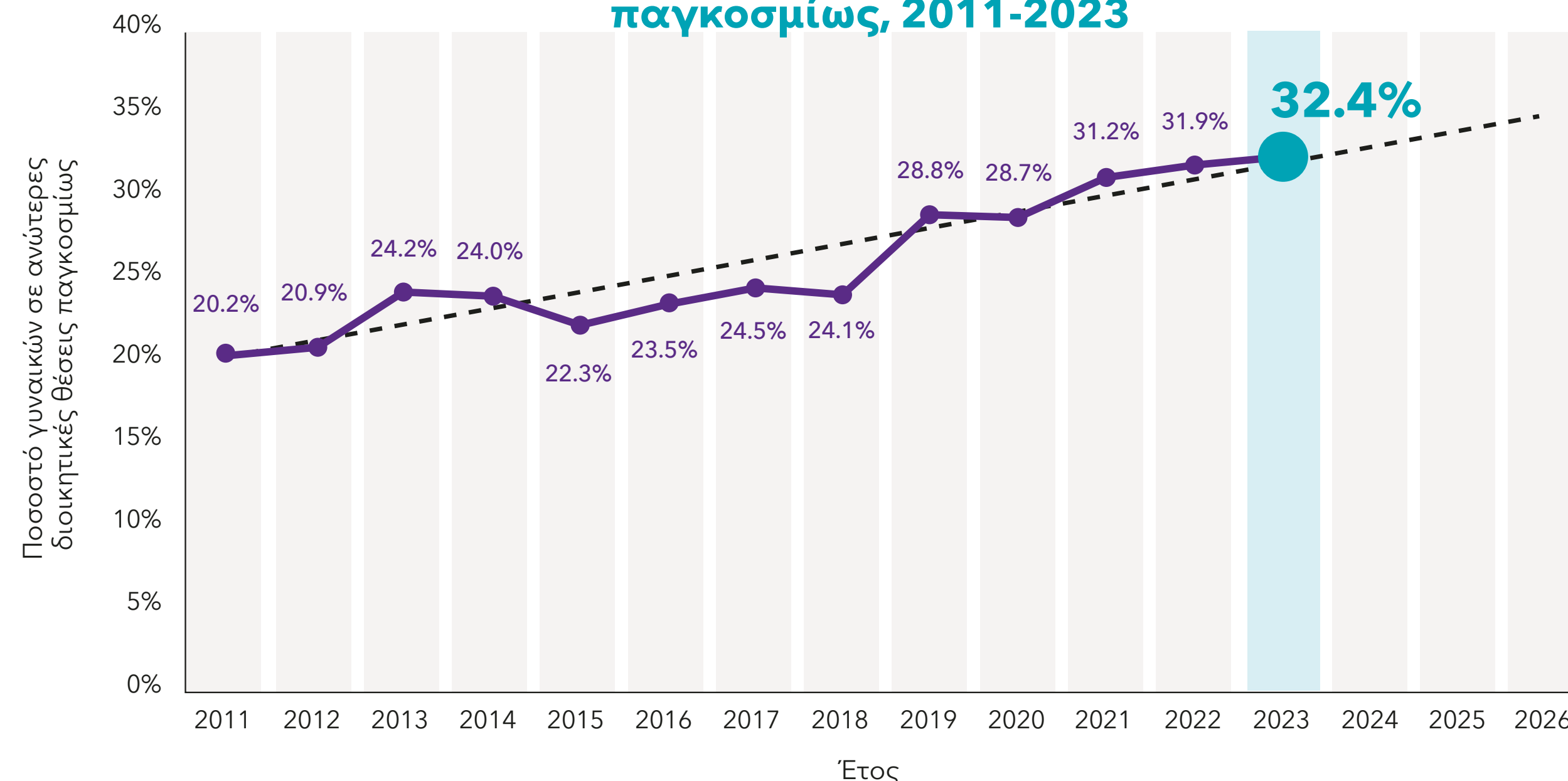
Κατά τη διάρκεια των 19 ετών που έχουν μεσολαβήσει από τότε που αρχίσαμε να παρακολουθούμε αυτό το ποσοστό, έχει αυξηθεί κατά μόλις 13%. Η καμπύλη ανόδου έχει γίνει πιο έντονη τα τελευταία χρόνια, ωστόσο απομένουν πολλά ακόμα που πρέπει να γίνουν.

Αν οι επιχειρήσεις δεν επιδείξουν ισχυρότερη πρόθεση, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις θα ανέλθει σε μόλις 34% έως το 2025. Είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι το 9% των επιχειρήσεων παγκοσμίως εξακολουθούν να μην έχουν γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Σύμφωνα με την Karitha Ericson:

«Ο στόχος του 30% τέθηκε ως ποσοστό-ορόσημο για να πυροδοτήσει μία επιτάχυνση προς την επίτευξη εργασιακών χώρων που θα χαρακτηρίζονται από περισσότερη ισότητα. Δεδομένης της σταδιακής αύξησης από τότε που το ποσοστό ξεπέρασε το 30%, γίνεται σαφές ότι πρέπει να δράσουμε με περισσότερη αποφασιστικότητα, ώστε να αποκομίσουμε πλήρως τα οφέλη της μεγαλύτερης ποικιλομορφίας».

Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως, 2011-2023



Πηγή: Grant Thornton IBR



«Η Grant Thornton έχει προωθήσει τα οφέλη της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων και έχει διερευνήσει τα εμπόδια για την καλύτερη εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στις επιχειρήσεις εδώ και πολλά χρόνια.

Εντός του δικτύου μας, η ενθάρρυνση ενός ποικιλόμορφου εργατικού δυναμικού σε κάθε επίπεδο, με παγκόσμια έμφαση στο φύλο, αποτελεί βασικό κομμάτι της στρατηγικής του δικτύου μας. Δεσμευόμαστε να επιταχύνουμε την πρόοδό μας σε αυτόν τον τομέα και να καλλιεργήσουμε περιβάλλοντα που παρέχουν ψυχολογική ασφάλεια, όπου όλοι νιώθουν την απαραίτητη ενδυνάμωση για να δείξουν τον καλύτερο εαυτό τους. Γνωρίζουμε ότι πρέπει να προβούμε σε συγκεκριμένες ενέργειες με αποφασιστικότητα προκειμένου να πιέσουμε για ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, ενώ και οι άλλες επιχειρήσεις πρέπει να κάνουν το ίδιο για να διατηρήσουν την ευρωστία, την αντοχή και τη συνάφειά τους στη διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά».

**Peter Bodin, CEO of Grant Thornton International Ltd.**





## Τα ευρήματα ανά γεωγραφική περιοχή

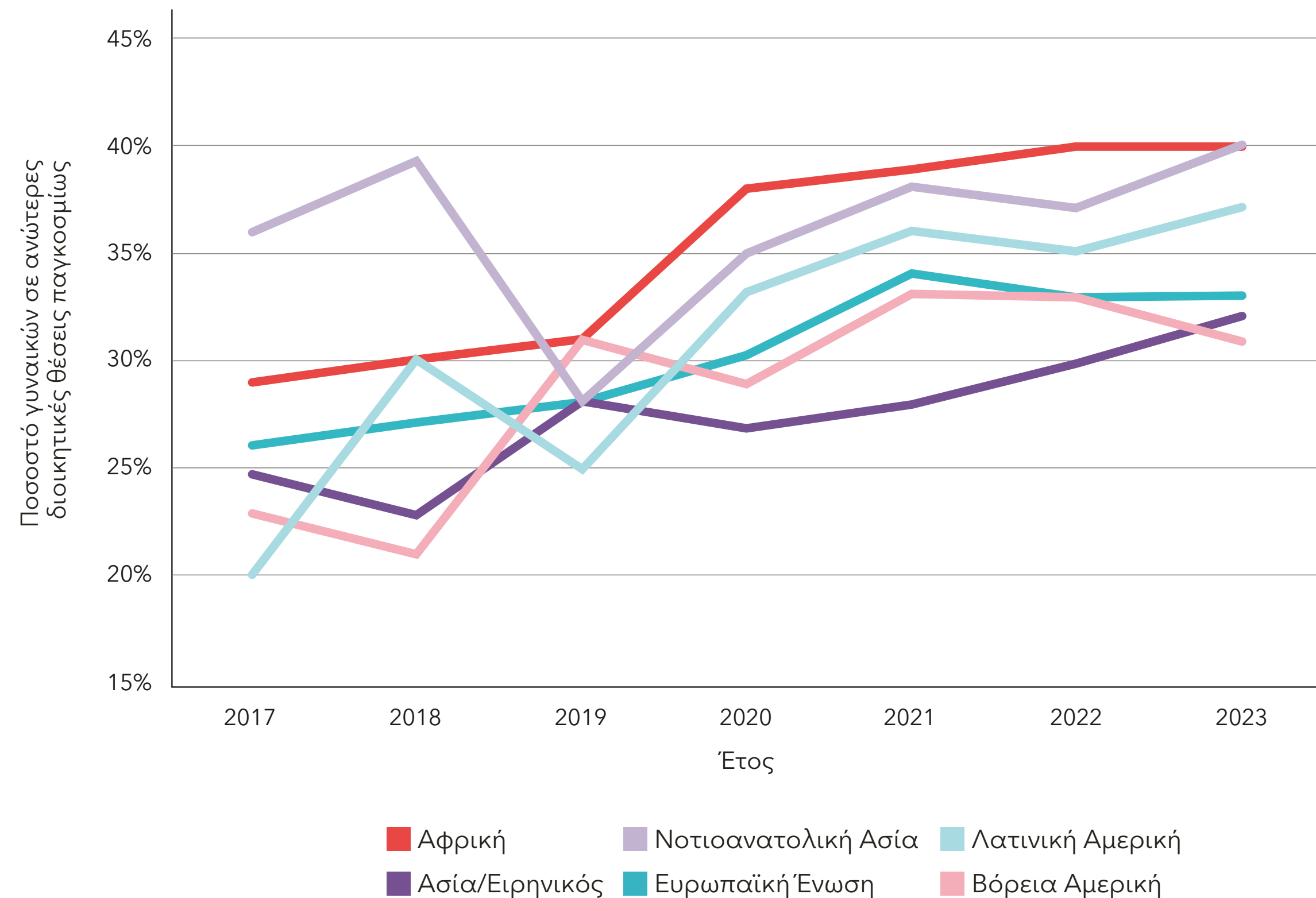
Σε επίπεδο γεωγραφικής περιοχής, η κυρίαρχη αύξηση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις υποστηρίζεται από ορισμένες ισχυρές επιδόσεις. Όλες οι γεωγραφικές περιοχές ξεπέρασαν για πρώτη φορά το ποσοστό του 30% των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Η Νοτιοανατολική Ασία κατέγραψε τη μεγαλύτερη ποσοστιαία αύξηση μεταξύ των γεωγραφικών περιοχών, σημειώνοντας αύξηση από 37% σε 40%. Η Λατινική Αμερική σημείωσε αύξηση δύο ποσοστιαίων μονάδων, από 35% σε 37%, ενώ το ποσοστό της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρέμεινε σταθερό στο 33%.

Χάρη στην αύξηση κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες, στο 32%, η περιοχή Ασίας-Ειρηνικού ξεπέρασε τη Βόρεια Αμερική για πρώτη φορά από το 2018, καθώς η τελευταία ήταν η μόνη περιοχή που σημείωσε πτώση, από 33% σε 31%.


Η Katie MacQuivey, Managing Director, Advisory Strategy and Transactions στην Grant Thornton LLP (ΗΠΑ), σχολιάζει: «Σήμερα περισσότερο από ποτέ, οι εταιρίες δεσμεύονται για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, δεδομένων των ερευνών που δείχνουν ότι η διαφορετικότητα στις διοικητικές ομάδες ωφελεί την επωνυμία και την οικονομική επιτυχία τους. Ενώ είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι κάποιες γεωγραφικές περιοχές έχουν σημειώσει πρόοδο, η στασιμότητα ή ακόμα και η οπισθοδρόμηση σε κάποιες άλλες προκαλεί ανησυχία. Δεδομένης της πολυπλοκότητας των παραγόντων που επιταχύνουν και ταυτόχρονα μειώνουν την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, είναι κρίσιμο για τις εταιρίες να δημιουργήσουν μια δεξαμενή ποικιλόμορφης ηγεσίας σε όλα τα επίπεδα και να επενδύσουν σε μακροπρόθεσμα προγράμματα προκειμένου να διασφαλίσουν ότι η επιτυχία δεν επικεντρώνεται μόνο σε μία χρονική στιγμή».

## Εξέλιξη του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή, 2017-2023



Πηγή: Grant Thornton IBR





«Σήμερα περισσότερο από ποτέ, οι εταιρίες δεσμεύονται για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, δεδομένων των ερευνών που δείχνουν ότι η διαφορετικότητα στις διοικητικές ομάδες ωφελεί την επωνυμία και την οικονομική επιτυχία τους. Ενώ είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι κάποιες γεωγραφικές περιοχές έχουν σημειώσει πρόοδο, η στασιμότητα ή ακόμα και η οπισθοδρόμηση σε κάποιες άλλες προκαλεί ανησυχία.»

**Katie MacQuivey, Managing Director, Advisory Strategy and Transactions στην Grant Thornton LLP (ΗΠΑ)**



Η Ινδία ήταν ένας από τους βασικούς παράγοντες που συνεισέφεραν στην αύξηση που καταγράφηκε στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού. Τα τελευταία χρόνια, έχει εισαγάγει νέες πολιτικές για την ενίσχυση της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας. Το 2020, τέθηκε ως προϋπόθεση οι 1.000 μεγαλύτερες εταιρίες να διαθέτουν μια ανεξάρτητη γυναίκα διευθύντρια<sup>4</sup>.

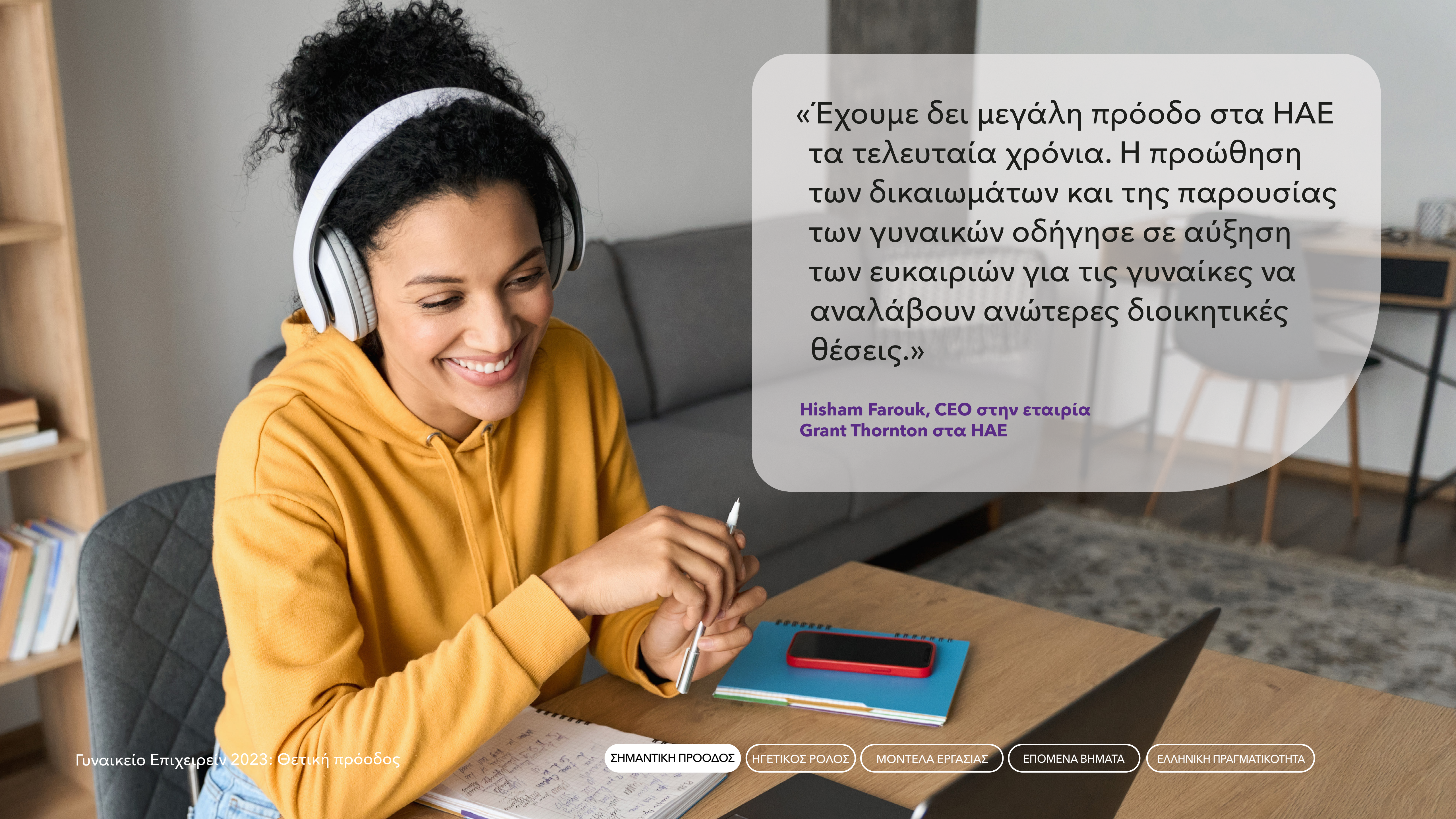
Η Devika Dixit, Director της Grant Thornton Bharat LLP (Ινδία), σχολιάζει ότι οι πολιτικές για τις άδειες μητρότητας μάλλον είχαν αντίκτυπο: «Υπάρχει κυβερνητική εντολή που ορίζει ότι οι γυναίκες δικαιούνται εξαμήνη άδεια μετ' αποδοχών, η οποία πιστεύω ότι είχε πραγματικό όφελος. Αυτό σημαίνει ότι μια γυναίκα έχει χρόνο να ανακτήσει δυνάμεις, να αναρρώσει και να βάλει το παιδί της σε πρόγραμμα προτού επιστρέψει στην εργασία της».

Η Sinead Donovan, Chair της Grant Thornton στην Ιρλανδία, πιστεύει ότι οι απαιτήσεις υποβολής εκθέσεων ESG θα έχουν θετικό αντίκτυπο: «Στην Ιρλανδία, οι εταιρίες επενδύσεων ιδιωτικών μετοχικών κεφαλαίων ή επιχειρηματικών κεφαλαίων εμμένουν πλέον στη διαφορετικότητα στα διοικητικά συμβούλια. Παρατηρούμε αυξανόμενη πίεση από πελάτες και επενδυτές, η οποία θα ωθήσει τις επιχειρήσεις να θεσπίσουν μέτρα που ενισχύουν το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αναμένω ότι αυτό θα συμβεί σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και τη Βόρεια Αμερική, δεδομένης της ιδιαίτερης έμφασης στην υποβολή εκθέσεων ESG σε αυτές τις γεωγραφικές περιοχές».

Τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, παρότι δεν περιλαμβάνονται στα στοιχεία για τις γεωγραφικές περιοχές, διαθέτουν επί του παρόντος γυναίκες στο 27% των ανώτερων διοικητικών θέσεων. Υπάρχει ένα αυξανόμενο αίσθημα αισιοδοξίας με βάση το σκεπτικό ότι οι νέοι κανονισμοί και οι μεταβαλλόμενες πολιτιστικές συμπεριφορές θα επιταχύνουν την πρόοδο.

Σύμφωνα με τον Hisham Farouk, CEO στην εταιρία Grant Thornton στα ΗΑΕ: «Έχουμε δει μεγάλη πρόοδο στα ΗΑΕ τα τελευταία χρόνια. Η προώθηση των δικαιωμάτων και της παρουσίας των γυναικών οδήγησε σε αύξηση των ευκαιριών για τις γυναίκες να αναλάβουν ανώτερες διοικητικές θέσεις. Σε ορισμένους τομείς, η πρόοδος επιταχύνθηκε χάρη σε κυβερνητικές ενέργειες. Για παράδειγμα, οι εισηγμένες εταιρίες πρέπει πλέον να διαθέτουν τουλάχιστον δύο γυναίκες στο διοικητικό συμβούλιο. Μπορεί να χρειαστεί χρόνος για την αλλαγή, όπως έχουμε δει να συμβαίνει και σε άλλες γεωγραφικές περιοχές, αλλά τα πράγματα σίγουρα διαφαίνονται θετικά στα ΗΑΕ».





«Έχουμε δει μεγάλη πρόοδο στα ΗΑΕ τα τελευταία χρόνια. Η προώθηση των δικαιωμάτων και της παρουσίας των γυναικών οδήγησε σε αύξηση των ευκαιριών για τις γυναίκες να αναλάβουν ανώτερες διοικητικές θέσεις.»

**Hisham Farouk, CEO στην εταιρία Grant Thornton στα ΗΑΕ**



«Είναι δύσκολο να οικοδομήσουμε την πραγματική ισότητα στην επιστήμη, στην έρευνα, στην επιχειρηματικότητα, στον πολιτισμό, στην πολιτική, στην οικονομία, στην κοινωνία.

Ωστόσο σταδιακά γίνονται βήματα και έχουν συντελεστεί κατακτήσεις.

Η ισότητα είναι μία λέξη σεβαστή, καθώς μας θυμίζει μία σειρά από μεγάλες δομικές αλλαγές, αφού παραπέμπει στη Χάρτα Δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του πολίτη, αλλά και στην ανάγκη να αντιμετωπιστούν οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα, λόγω διαφορετικότητας. Οι ίσες ευκαιρίες και η προσβασιμότητα αφορούν πλέον κοινωνικές ομάδες, από τις οποίες δεν αποκλείονται οι μειονότητες, που κάποτε ήταν καταδικασμένες στον αποκλεισμό. Και φυσικά όταν μιλάμε για ισότητα, έχει μεγάλη σημασία να δούμε στις επιχειρήσεις αλλά και στα κοινά, το θέμα των ποσοτώσεων, ένα ζήτημα, που θα φέρει πραγματική δικαιοσύνη και δικαίωση.

Η ισότητα επίσης, μας θυμίζει ότι πρέπει να σεβόμαστε και τη διαφορετικότητα ενός ανθρώπου, ταυτόχρονα δε, να λειτουργούμε με μία κουλτούρα που συνάδει με δίκαιες συμπεριληπτικές πολιτικές και με τη λογική της ενσωμάτωσης.»

## Ιουλία Τσέτη

CEO, Tsetis Pharmaceutical Group of Companies

Pharmacist MSc

Doctor Honoris of Department of Pharmacy, NKUA

General Secretary of BoD SEV

Chair of the BoD of UN Global Compact Network Hellas

«Η σημαντική αύξηση που παρατηρήθηκε στο ποσοστό των γυναικών σε εκτελεστικές θέσεις, κατά την διάρκεια του 2021 στην Ελλάδα, αποτελεί μια εξέλιξη θετική. Ωστόσο, το γεγονός αυτό, είναι σε μεγάλο βαθμό αποτέλεσμα του νόμου 4706/2020, με τον οποίο καθιερώθηκε το 25%, ως ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής γυναικών στα μέλη ΔΣ. Σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων, ο οποίος μετράει τις εθνικές διαφορές μεταξύ των φύλων, στους τομείς της οικονομίας, της πολιτικής, της εκπαίδευσης και της υγείας, η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία μεταξύ των 27 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτή είναι μια πραγματικότητα που πρέπει να μας απασχολήσει όλους ιδιαίτερα, καθώς θέτει το θέμα της πολιτιστικής αλλαγής που πρέπει να επιτευχθεί, στα πλαίσια μιας αληθινής «Push to Parity». Συγκεκριμένα, η κατάταξή της χώρας μας δεν έχει αλλάξει από το 2010. Από το 2019, η βαθμολογία της Ελλάδας έχει βελτιωθεί μόνο κατά 0,9 μονάδες, ενώ όλες οι άλλες χώρες της ΕΕ σημείωσαν πρόοδο με ταχύτερους ρυθμούς. Η βελτίωση της παρουσίας των γυναικών σε εκτελεστικές θέσεις είναι μια σημαντική πτυχή για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Ωστόσο, οι ίσες ευκαιρίες, η διαφάνεια και η προσβασιμότητα πρέπει να αναβαθμιστούν ευρύτερα, σε όλους τους οργανισμούς και την κοινωνία μας. Η πολιτιστική αυτή αλλαγή απαιτεί σημαντικές παρεμβάσεις ως προς τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες γίνονται αντιληπτές και αντιμετωπίζονται, όχι μόνο βάσει της νομοθεσίας, αλλά και στο γενικότερο πλαίσιο του σπιτιού, του σχολείου και πάνω από όλα της κοινωνίας.»

## Λάρα Μπαράζι Γερουλάνου

CEO, Kefalonia Fisheries SA



# Οι γυναίκες αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο

Γυναικείο Επιχειρείν 2023: Ηγετικός ρόλος

ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΠΡΟΟΔΟΣ

ΗΓΕΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ

ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

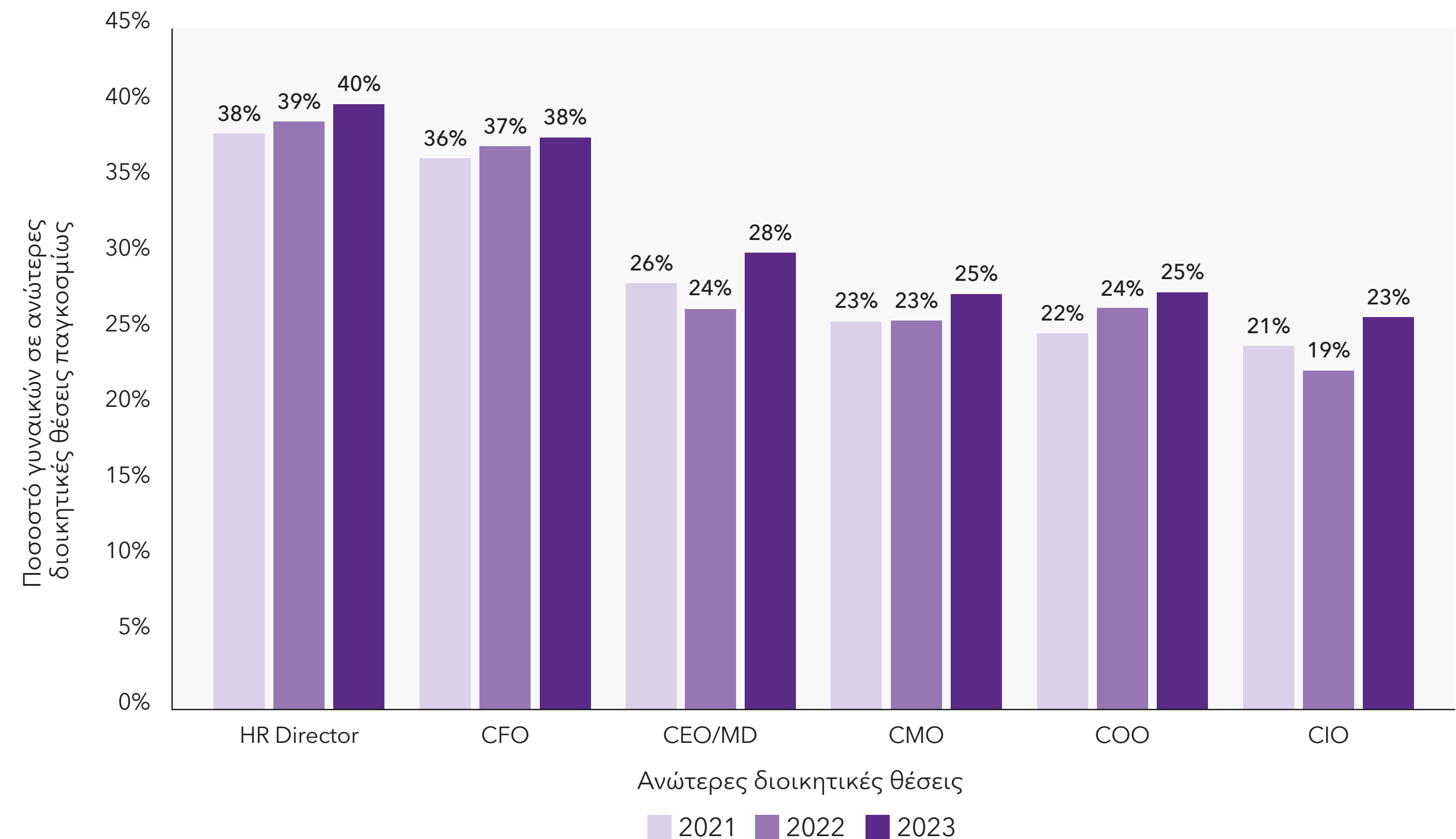


# Οι γυναίκες αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο

Παρά τη μικρή αύξηση του ποσοστού των γυναικών που καταλαμβάνουν ανώτερες διοικητικές θέσεις, η φετινή έρευνα δείχνει σημαντική διεύρυνση των ρόλων που κατέχουν οι γυναίκες. Σημειώνονται μεγάλες αυξήσεις στο ποσοστό των γυναικών που κατέχουν θέσεις Διευθύνουσας Συμβούλου (CEO)/ Γενικής Διευθύντριας (MD) και Chief Information Officer (CIO). Το 2019, μόλις το 15% των επιχειρήσεων διέθετε γυναίκα CEO / MD. Σήμερα, το αντίστοιχο ποσοστό είναι 28%. Οι θέσεις των γυναικών CIO αυξήθηκαν από 16% σε 23% την ίδια περίοδο. Επίσης, αυξήθηκαν οι γυναίκες Chief Operating Officer (COO) και Chief Finance Officer (CFO): σήμερα, το 25% των επιχειρήσεων έχουν γυναίκα COO και το 38% γυναίκα CFO.

Η Κατερίνα Κουλούρη, Head of People Experience & Culture στην Grant Thornton στην Ελλάδα, επισημαίνει: «Οι αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο εδώ έχουν ανοίξει την πόρτα για κάποιους από τους ρόλους που στο παρελθόν κατείχαν άνδρες. Η υβριδική εργασία έχει επίσης αντίκτυπο, καθώς έχει εξασφαλίσει λιγότερη μεροληψία στις προσλήψεις για τους συγκεκριμένους ρόλους».

## Ποσοστό γυναικών σε συγκεκριμένους ρόλους παγκοσμίως





«Οι αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο εδώ έχουν ανοίξει την πόρτα για κάποιους από τους ρόλους που στο παρελθόν κατείχαν άνδρες. Η υβριδική εργασία έχει επίσης αντίκτυπο, καθώς έχει εξασφαλίσει λιγότερη μεροληψία στις προσλήψεις για τους συγκεκριμένους ρόλους.»

**Κατερίνα Κουλούρη, Head of People Experience and Culture στην Grant Thornton στην Ελλάδα**

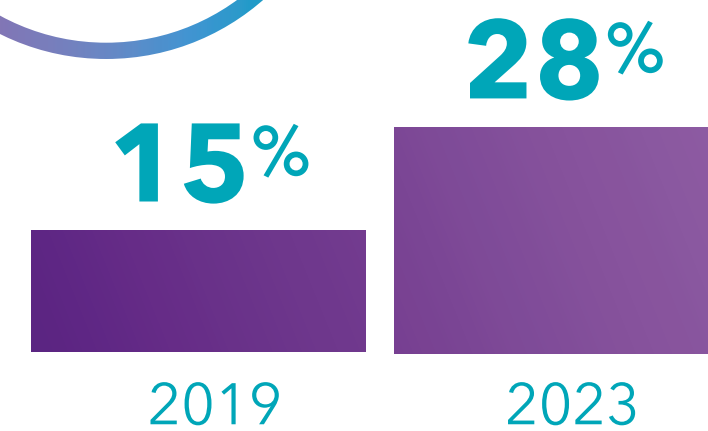


Η ανοδική τάση των γυναικών στελεχών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις υποδηλώνει ότι η ύπαρξη στρατηγικών για τον σχεδιασμό της διαδοχής της ηγεσίας, όπως η υλοποίηση εύρωστων προγραμμάτων εκπαίδευσης και υποστήριξης της ευημερίας (που υιοθετήθηκαν από το 29% των επιχειρήσεων) και η παροχή καθοδήγησης και συμβουλών (27%), έχουν αποτέλεσμα. Ο μεγαλύτερος αριθμός γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις πιθανώς να αποφέρει οφέλη για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων και τη διαφορετικότητα συνολικά, με τις γυναίκες CEO να εξετάζουν δυναμικά την υλοποίηση των δικών τους επιχειρηματικών στρατηγικών, οι οποίες υποστηρίζουν αυτόν τον στόχο.

Η Sheree Atcheson, Group VP of Diversity and Inclusion στην εταιρία μετασχηματισμού επιχειρήσεων Valtech και Advisory Board Member της Women Who Code, πιστεύει ότι έχει έρθει η ώρα για την αύξηση της ποικιλομορφίας μεταξύ των CEO: «Μία από τις κορυφαίες κινητήριες δυνάμεις για περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις θα είναι η διαφοροποίηση μιας ομάδας ανθρώπων που συνήθως είναι πολύ ομοιογενής. Οι CEO δεν αλλάζουν ρόλους πολύ συχνά και οι περισσότερες ομάδες CEO δεν είναι ποικιλόμορφες. Προέρχονται από παρόμοια περιβάλλοντα, εθνικότητα και φύλα, δηλαδή είναι λευκοί άνδρες χωρίς ειδικές ανάγκες. Όταν, λοιπόν, βλέπουμε τους CEO να συνταξιοδοτούνται ή να προχωρούν και ανοίγει μια τέτοια θέση, υπάρχει μια ευκαιρία να διαφοροποιηθεί αυτή η δεξαμενή».




**Το ποσοστό των γυναικών CEOs και MDs αυξάνεται**



Πηγή: Grant Thornton IBR





A photograph of two women in a professional setting. One woman, with curly hair and wearing a light blue shirt, is pointing at a tablet held by the other woman, who has long dark hair and is wearing a dark blazer over a white top. They are both smiling and appear to be in a collaborative meeting. The background is a blurred office environment with a plant and a desk.

«Μία από τις κορυφαίες κινητήριες δυνάμεις για περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις θα είναι η διαφοροποίηση μιας ομάδας ανθρώπων που συνήθως είναι πολύ ομοιογενής. Οι CEO δεν αλλάζουν ρόλους πολύ συχνά και οι περισσότερες ομάδες CEO δεν είναι ποικιλόμορφες.»

**Sheree Atcheson, Group VP of Diversity and Inclusion στην εταιρία μετασχηματισμού επιχειρήσεων Valtech και Advisory Board Member της Women Who Code**



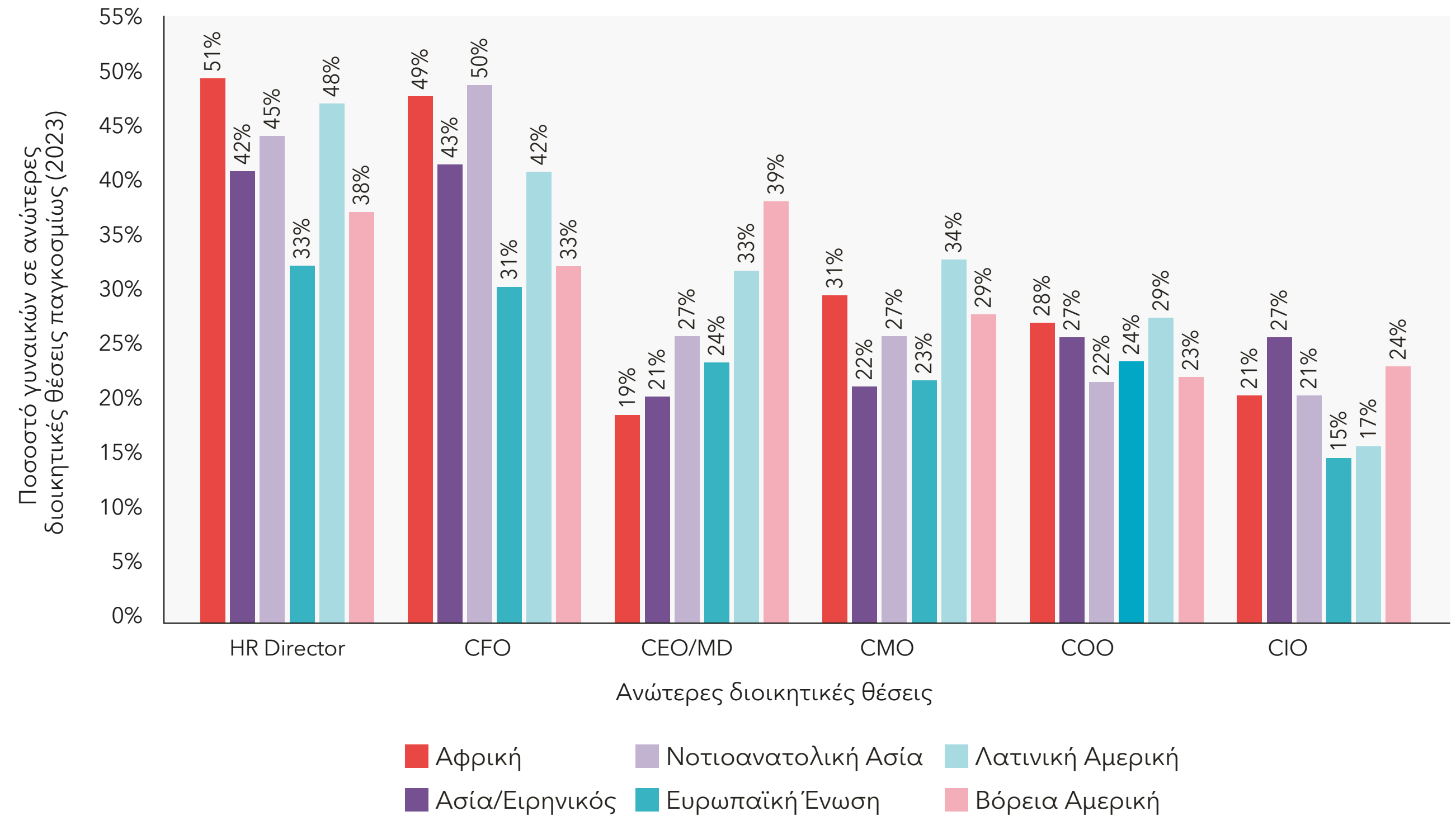
## Στοχευμένες δράσεις ανά γεωγραφική περιοχή

Υπάρχουν κάποιες συγκεκριμένες τοπικές πιέσεις που αυξάνουν το ποσοστό των γυναικών σε αυτές τις ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Η τάση των γυναικών να αναλαμβάνουν τις κορυφαίες διοικητικές θέσεις στις επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στη Βόρεια Αμερική, με το 39% των επιχειρήσεων να έχουν γυναίκα CEO / MD - εν μέρει, λόγω εξωτερικών πιέσεων σχετικά με την υποβολή αναφορών ESG. Ενώ η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς των ΗΠΑ (Securities and Exchange Commission - SEC) έχει ήδη προτείνει κανόνες υποβολής αναφορών σχετικά με την κλιματική αλλαγή και την κυβερνοασφάλεια, αναμένεται να προτείνει και κανόνες γνωστοποίησης ανθρώπινου κεφαλαίου και διαφορετικότητας όσον αφορά τα διοικητικά συμβούλια το 2023.<sup>5</sup>

Στην Αυστραλία, η κυβερνητική πολιτική πιθανότατα θα αρχίσει να ωθεί τους εργοδότες πιο κοντά στην ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων. Εργοδότες με προσωπικό άνω των 100 ατόμων θα κληθούν σύντομα να αναφέρουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.<sup>2</sup> Ο Said Jahani, National Managing Partner στην Grant Thornton στην Αυστραλία σχολιάζει: «Ως χώρα, η Αυστραλία έχει πρωτοπορήσει σε αυτόν τον τομέα. Διανύουμε ένα πραγματικό ταξίδι και νομίζω ότι σίγουρα έχει σημειωθεί αλλαγή νοοτροπίας, ιδιαίτερα μετά την πανδημία, και θα δούμε περισσότερες γυναίκες να μετακινούνται σε αυτές τις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Ο νέος απολογισμός για το μισθολογικό χάσμα σίγουρα θα είναι ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση».

## Ρόλοι που κατέχουν οι γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή για το 2023



Πηγή: Grant Thornton IBR



Σε ορισμένες χώρες, ώθηση παρέχεται επίσης από την αυξητική τάση για γυναίκες επιχειρηματίες.<sup>7</sup> Καθώς αυτές οι εταιρίες εξελίσσονται από νεοσύστατες (start-ups) σε επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους, θα διοικούνται από αυτές τις γυναίκες επιχειρηματίες.

Είναι σημαντικό ότι αυτές οι επιχειρήσεις λαμβάνουν επίσης κρατική υποστήριξη. Τον Μάιο του 2022, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου εγκαινίασε μια «Ειδική Ομάδα για τις επιχειρήσεις υψηλής ανάπτυξης που διοικούνται από γυναίκες», η οποία στοχεύει στην αντιμετώπιση επενδυτικών φραγμών και στην αύξηση του αριθμού των ταχέως αναπτυσσόμενων επιχειρήσεων με επικεφαλής γυναίκες.<sup>8</sup>

Η Katie MacQuivey σχολιάζει: «Οι εταιρίες ωφελούνται οικονομικά από την ύπαρξη ποικιλόμορφων ηγετικών ομάδων και, ως εκ τούτου, το ίδιο ισχύει και για την παγκόσμια οικονομία. Επομένως, οι κυβερνήσεις δίνουν προσοχή. Το επιχειρηματικό πνεύμα είναι εξαιρετικά υψηλό αυτή τη στιγμή. Οι γυναίκες εκπαιδεύονται σε υψηλότερα ποσοστά και όλο και περισσότερες προσπαθούν να ιδρύσουν τις δικές τους εταιρίες και να συμμετάσχουν σε διοικητικές ομάδες, δημιουργώντας μια μεγαλύτερη δεξαμενή ταλέντων τόσο για νεοσύστατες επιχειρήσεις όσο και για εδραιωμένες μεσαίες επιχειρήσεις».

Ενώ παρατηρούμε μια διεύρυνση πέρα από τους καθιερωμένους ρόλους σε παγκόσμιο επίπεδο, αυτή καθοδηγείται σαφώς από ορισμένες σημαντικές γεωγραφικές περιοχές. Οι χώρες πρέπει να εξετάσουν τις πολιτικές και τη νοοτροπία που έχουν υιοθετήσει ορισμένες από αυτές τις περιοχές, καθώς η προσέλκυση περισσότερων γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις θα επιταχύνει την πρόοδο προς την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων.





«Κάθε χρόνο, η παγκόσμια ημέρα της γυναίκας αποτελεί ευκαιρία για απολογισμό της θέσης της τόσο στην Κοινωνία όσο και στο Επαγγελματικό Επιχειρείν.

Στην Κοινωνία, η σπουδαιότητα της θέσης της, ως Μητέρα και ως στήριγμα της Οικογένειας είναι πλέον αδιαμφισβήτητη.

Στο Επαγγελματικό Επιχειρείν, η γυναίκα κερδίζει συνεχώς έδαφος, ακόμη και στις αναπτυσσόμενες κοινότητες, με πολλούς αγώνες και θυσίες που συνεχίζονται και στις μέρες μας.

Εφόδιά της, η υψηλού επιπέδου μόρφωση, η συνεχής κατάρτιση και επιμόρφωση με απόκτηση επαγγελματικών πιστοποιήσεων, που την κρατούν ενήμερη και της παρέχουν ενεργή και αξιόλογη θέση σε κάθε οργανισμό.

Σύμμαχοί της, η Τεχνητή Νοημοσύνη και η Ρομποτική που αντικαθιστούν την χειρονακτική εργασία, αλλά κυρίως η Συναισθηματική Νοημοσύνη, που την φέρνουν συνεχώς ένα βήμα πιο μπροστά.

Η παρουσία της, στα ανώτερα στρώματα, αποτελεί εχέγγυον για ένα επιτυχημένο και ισορροπημένο επιχειρηματικό περιβάλλον.»

## Αθηνά Ηλιάδη

Group CFO, AVAX Group

«Από την αναγνώριση του δικαιώματος στην εκπαίδευση, επαγγελματικών δικαιωμάτων, μέχρι το δικαίωμα ψήφου ή το δικαίωμα στην προσωπική περιουσία, οι αγώνες και οι διεκδικήσεις των γυναικών του 20ου αιώνα ήταν συνυφασμένοι με θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα.

Η Ημέρα της Γυναίκας είναι μια υπενθύμιση της αφετηρίας αλλά και του δρόμου που έχουμε διανύσει ως άνθρωποι και ως κοινωνίες, μία υπενθύμιση ότι οι κατακτήσεις δεν είναι δεδομένες και υπάρχουν ακόμη πολλοί στόχοι να πετύχουμε. Στόχοι που θα κάνουν εκφράσεις όπως η «γυάλινη οροφή» κενές περιεχομένου, που δεν θα συνδέουν την εμφάνιση, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση μιας γυναίκας με τις ικανότητές της ως επαγγελματία και που δεν θα χρειάζεται να αναδεικνύουν κάθε χρόνο το αυτονόητο: ίσα δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες για όλους, ανεξαρτήτως φύλου.

Με αίσθημα ευθύνης, γυναίκες και άνδρες, οφείλουμε να δημιουργήσουμε ένα μέλλον αξιοκρατίας, αποδοχής και συμπερίληψης σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα και σε όλα τα επαγγέλματα, για εμάς και τις γενιές που έρχονται με δύναμη, φιλοδοξία και αποφασιστικότητα.»

## Ελένη Βρεττού

Chief Executive Officer, Attica Bank

«Η Ημέρα της Γυναίκας συμβολίζει τη διαρκή ανάγκη κινητοποίησης για την υποστήριξη της ισοτιμίας και την ενίσχυση της θέσης των γυναικών.

Μια κοινωνία δίκαιη και συμπεριληπτική αναγνωρίζει τις διαφορετικές ανάγκες όλων των μελών της και παράλληλα αξιοποιεί τις δυνατότητες και τις δεξιότητές τους.

Είναι ευθύνη όλων μας και ιδιαίτερα όσων ηγούνται οργανισμών και επιχειρήσεων να δημιουργήσουν μια αλυσίδα ευθύνης για την προώθηση της αξία της διαφορετικότητας, της ισότητας και του σεβασμού στην πράξη.

Για να αλλάξει ό,τι εμποδίζει τις γυναίκες να πετύχουν, απαιτείται αλλαγή νοοτροπίας!

Στην Ελληνική Αναπτυξιακή Τράπεζα κάνουμε πράξη αυτήν την αλλαγή, καταρρίπτοντας τη λεγόμενη «γυάλινη οροφή» στον εργασιακό χώρο, έχοντας επιλέξει περίπου οι μισές θέσεις ευθύνης να καλύπτονται από γυναίκες.

Μέσα από μια ολοκληρωμένη στρατηγική συνεχίζουμε να απομακρύνουμε προκαταλήψεις και πρακτικές που στέκονται εμπόδιο στη δημιουργία, στην ελεύθερη έκφραση και στην αξιοποίηση των πραγματικών δυνατοτήτων των εργαζομένων μας για ένα πιο παραγωγικό αύριο, ίσων ευκαιριών για όλους.

Η κοινωνία δεν μπορεί έτσι απλά «να αλλάζει τα πράγματα» για εμάς, αν εμείς οι ίδιοι, που την απαρτίζουμε δεν υιοθετήσουμε την αλλαγή σε κοινωνικό, επιχειρηματικό και προσωπικό επίπεδο.»

## Αθηνά Χατζηπέτρου

Chief Executive Officer, Hellenic Development Bank





# Μοντέλα εργασίας - Η στρατηγική για την ενίσχυση της ισότητας

Γυναικείο Επιχειρείν 2023: Μοντέλα εργασίας

ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΠΡΟΟΔΟΣ

ΗΓΕΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ

ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



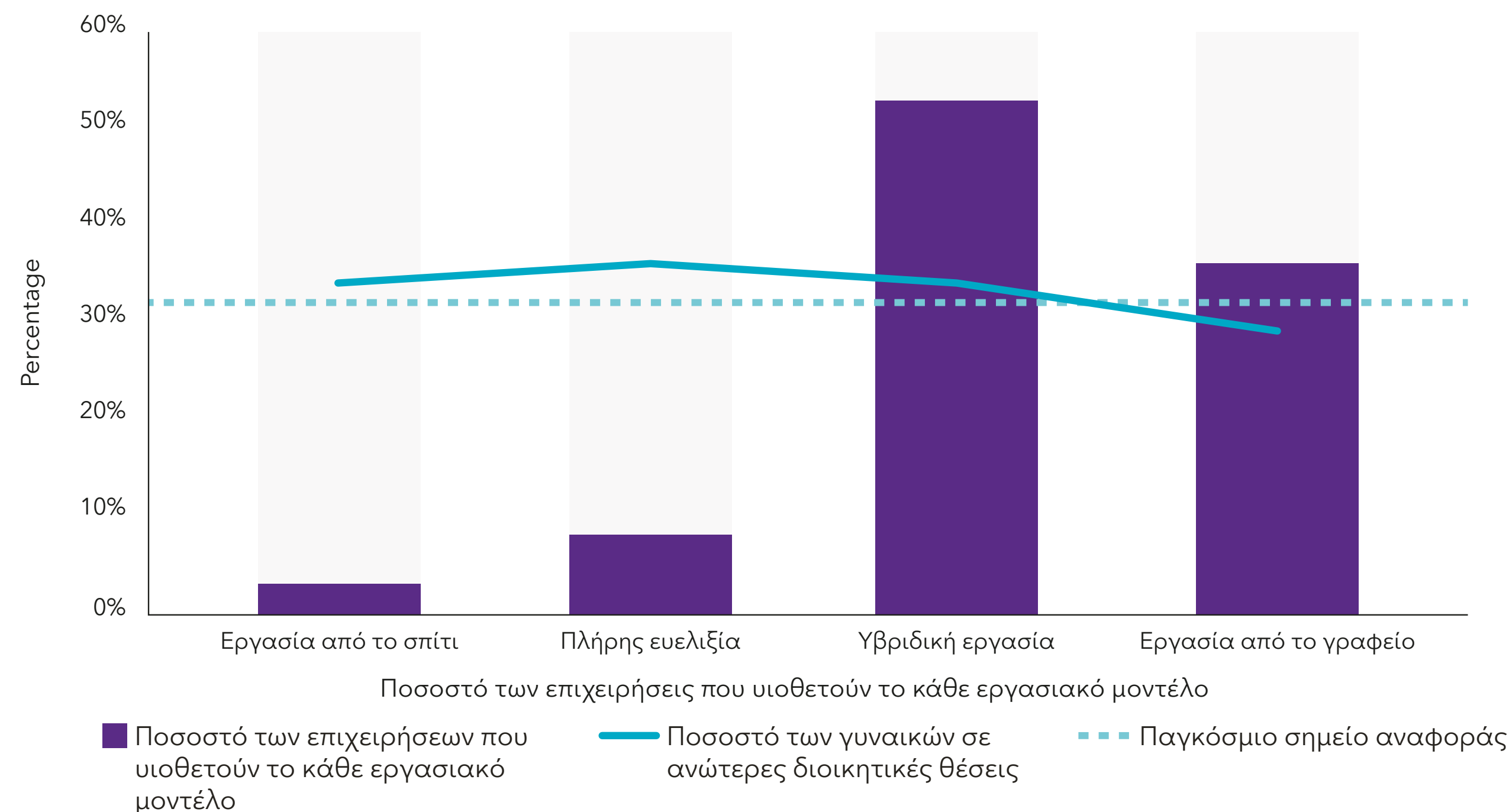
# Μοντέλα εργασίας - Η στρατηγική για την ενίσχυση της ισότητας

Η έρευνα δείχνει ότι οι τρόποι εργασίας έχουν αλλάξει δραματικά στη μετά-Covid εποχή. Μόλις το 36% των επιχειρήσεων εφαρμόζουν ένα μοντέλο εργασίας μόνο από το γραφείο. Το 53% έχουν υβριδική προσέγγιση, το 8% είναι ευέλικτες και το 3% εφαρμόζουν ένα μοντέλο εργασίας από το σπίτι. Αυτό έχει σημαντική επίπτωση στον αριθμό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Σε επιχειρήσεις που υιοθετούν ένα υβριδικό μοντέλο, με καθορισμένα ποσοστά εργασίας στο γραφείο και εξ αποστάσεως, τα ποσοστά των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι υψηλότερα, στο 34%. Σε ένα μοντέλο απόλυτα ευέλικτης εργασίας, είναι ακόμα υψηλότερα, στο 36%. Με απλά λόγια: όσο μεγαλύτερη είναι η ευελιξία, τόσο υψηλότερη είναι η συμμετοχή των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ένα μοντέλο εργασίας μόνο στο γραφείο έχουν πολύ χαμηλότερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις από ό,τι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ευέλικτη ή υβριδική εργασία ή εργασία από το σπίτι, στο 29%. Αυτός ο αριθμός υπολείπεται πολύ του παγκόσμιου μέσου όρου.

## Ο αντίκτυπος των διαφορετικών εργασιακών μοντέλων στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις





Η Vivian Lagan, Managing Director, Model Risk and Co-Source Services, Grant Thornton στο ΗΒ, επισημαίνει: «Οι άνθρωποι καλούνται να διαχειριστούν πολλές διαφορετικές προτεραιότητες. Ειδικά για τις γυναίκες, η δυνατότητα ευελιξίας που μας επιτρέπει να καθορίζουμε πότε και πώς εργαζόμαστε είναι πολύ σημαντική για να μπορέσουμε να διατηρήσουμε την καριέρα και την επαγγελματική μας εξέλιξη στο προσκήνιο, ειδικά αν έχουμε υποχρεώσεις που αφορούν σε φροντίδα και οικογένεια».

Αν και ακόμα βρίσκεται στα σπάργανα, η ευελιξία που διευκολύνει την πρόοδο των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις θα μπορούσε επίσης να βελτιώσει τη διασυννοριακή εργασία και ενδεχομένως την πρόσβαση στην εργασία για άτομα με ειδικές ανάγκες.

Η Sinead Donovan σχολιάζει: «Η πανδημία μάς πρόσφερε μια μεγαλύτερη δεξαμενή ταλέντων και συνεπώς το εργατικό δυναμικό μας έχει γίνει πολύ πιο ποικιλόμορφο. Οι επιχειρήσεις μπορούν να προσλαμβάνουν άτομα από διαφορετικές χώρες εφόσον προσφέρουν τη δυνατότητα τηλεργασίας. Αυτό φέρνει πραγματικά οφέλη στη λήψη αποφάσεων και τελικά στην απόδοση της επιχείρησης».

### Ορισμοί επιμέρους εργασιακών πρακτικών:

- **Γραφείο**

Το προσωπικό εργάζεται κυρίως στο γραφείο

- **Υβριδικό**

Υβριδικό μοντέλο με καθορισμένα ποσοστά εργασίας στο γραφείο και εξ αποστάσεως

- **Πλήρης ευελιξία**

Εντελώς ευέλικτο μοντέλο εργασίας - όλο το προσωπικό μπορεί να επιλέξει τον τρόπο εργασίας του

- **Σπίτι**

Το προσωπικό εργάζεται κυρίως από το σπίτι



«Η πανδημία μάς πρόσφερε μια μεγαλύτερη δεξαμενή ταλέντων και συνεπώς το εργατικό δυναμικό μας έχει γίνει πολύ πιο ποικιλόμορφο. Οι επιχειρήσεις μπορούν να προσλαμβάνουν άτομα από διαφορετικές χώρες εφόσον προσφέρουν τη δυνατότητα τηλεργασίας. Αυτό φέρνει πραγματικά οφέλη στη λήψη αποφάσεων και τελικά στην απόδοση της επιχείρησης.»

**Sinead Donovan, Chair της Grant Thornton στην Ιρλανδία**

ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΠΡΟΟΔΟΣ

ΗΓΕΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ

ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



## Προφυλάξεις από τις αρνητικές επιπτώσεις της ευέλικτης εργασίας

Εκφράζονται ανησυχίες ότι τυχόν μετάβαση σε ένα μοντέλο ευέλικτης εργασίας, εάν δεν γίνει σωστά, μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες για τις γυναίκες. Διατυπώνεται ο προβληματισμός ότι η εργασία από το σπίτι μπορεί να τις παρακινήσει να αναλάβουν περισσότερες οικιακές ευθύνες ή ευθύνες φροντίδας, γεγονός που θα μπορούσε να βλάψει την πρόοδό τους.

Η Sinead Donovan σχολιάζει: «Πρέπει να είμαστε προσεκτικοί όταν λέμε ότι η εργασία από το σπίτι είναι θετική για τις γυναίκες. Θα μπορούσε να υπονοηθεί ότι όταν άτομα και οργανισμοί λένε ότι είναι καλό για τις γυναίκες να μπορούν να εργάζονται από το σπίτι, αυτό θα μπορούσε να σημαίνει ότι αυτό συμβαίνει επειδή μπορούν να αναλάβουν πιο εύκολα οικιακές ευθύνες ή ευθύνες φροντίδας. Ειδικά εάν οι γυναίκες αναλαμβάνουν ρόλους CEO και CIO και εργάζονται από το σπίτι, πρέπει να υπάρχει μια κουλτούρα που διασφαλίζει ότι θεσπίζονται όρια και ότι οι γυναίκες υποστηρίζονται».

Η Κατερίνα Κουλούρη προσθέτει: «Αν εργάζεστε από το σπίτι μπορεί να νιώθετε ότι κάνετε δύο δουλειές ταυτόχρονα. Παρότι σίγουρα αυτό σας δίνει την ευκαιρία για καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και μπορεί να αναδείξει τα καλύτερα στοιχεία και των δύο κόσμων, είναι σημαντικό για την πρόοδο των γυναικών αυτά τα δύο στοιχεία να μην μπερδεύονται».





## Η εικονική πόρτα είναι ανοιχτή

Τα αυξημένα ποσοστά υβριδικής, ευέλικτης εργασίας και εργασίας από το σπίτι οδήγησαν τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν ένα πλήθος νέων ή βελτιωμένων πρωτοβουλιών για τη διασφάλιση της ενσωμάτωσης και της ίσης εκπροσώπησης των εργαζομένων. Παρακινούμενοι από τις προκλήσεις της πανδημίας, οι επικεφαλής των επιχειρήσεων έσπευσαν να προβούν σε δράσεις και να λάβουν μέτρα για να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν ελεύθερα τις ιδέες τους, τους προβληματισμούς τους και τις απορίες τους, καθώς και να ενθαρρύνουν ή να διατηρούν μια πολιτική ανοικτής επικοινωνίας μεταξύ των στελεχών της μεσαίας ή/και της ανώτερης βαθμίδας.

Οι τρόποι εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας παρείχαν νέες μεθόδους υιοθέτησης τέτοιου είδους πρωτοβουλιών, με τα virtual townhalls και τα coffee meeting να ευνοούν την προβολή και, σε ορισμένες περιπτώσεις, την άμεση πρόσβαση στα ανώτερα διοικητικά στελέχη. Αυτή η δεκτικότητα και η προθυμία εφαρμογής νέων μέτρων πρέπει να συνεχιστεί.

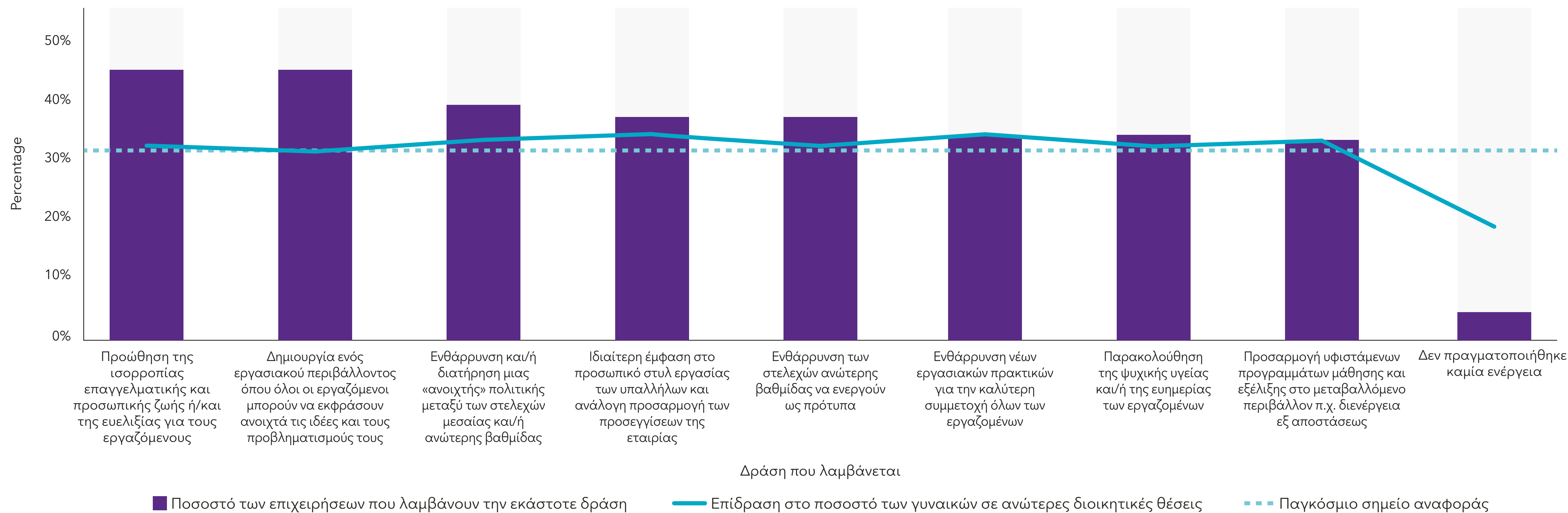
Ο αντίκτυπος όλων αυτών των μέτρων, ωστόσο, χρειάζεται προσεκτική παρακολούθηση και αξιολόγηση, καθώς οι ενέργειες στις οποίες προέβησαν οι επιχειρήσεις το 2022 για να διασφαλίσουν την ενσωμάτωση και την ίση εκπροσώπηση των εργαζομένων δεν ήταν πάντοτε τα μέτρα που οδήγησαν στα υψηλότερα ποσοστά γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Μόλις το 38% των επιχειρήσεων δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στον τρόπο εργασίας των εργαζομένων και προσαρμόζουν ανάλογα τις προσεγγίσεις τους, αλλά πρόκειται για μία δράση, μεταξύ αυτών που αναλύσαμε, η οποία συσχετίζεται με το υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, στο 35%.

Ο Said Jahani σχολιάζει: «Στην Grant Thornton στην Αυστραλία, διαθέτουμε ένα δίκτυο Ισότητας των Φύλων, το οποίο είναι μια ομάδα που παρέχει κατανόηση και υποστήριξη σε ολόκληρο τον οργανισμό. Πρωτοβουλίες σαν αυτή είναι απαραίτητες για την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, καθώς δημιουργούν μια κουλτούρα την οποία ονομάζουμε ψυχολογική ασφάλεια, δηλαδή ένα περιβάλλον όπου ο καθένας μπορεί να εκφράσει ελεύθερα ιδέες και προβληματισμούς».





## Ποιες δράσεις λαμβάνουν οι επιχειρήσεις προκειμένου να διασφαλίσουν την ενσωμάτωση και τις ίσες ευκαιρίες εκπροσώπησης των δύο φύλων;



Πηγή: Grant Thornton IBR





«Στην Grant Thornton στην Αυστραλία, διαθέτουμε ένα δίκτυο Ισότητας των Φύλων, το οποίο είναι μια ομάδα που παρέχει κατανόηση και υποστήριξη σε ολόκληρο τον οργανισμό. Πρωτοβουλίες σαν αυτή είναι απαραίτητες για την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, καθώς δημιουργούν μια κουλτούρα την οποία ονομάζουμε ψυχολογική ασφάλεια, δηλαδή ένα περιβάλλον όπου ο καθένας μπορεί να εκφράσει ελεύθερα ιδέες και προβληματισμούς»

**Said Jahani, National Managing Partner στην Grant Thornton στην Αυστραλία**



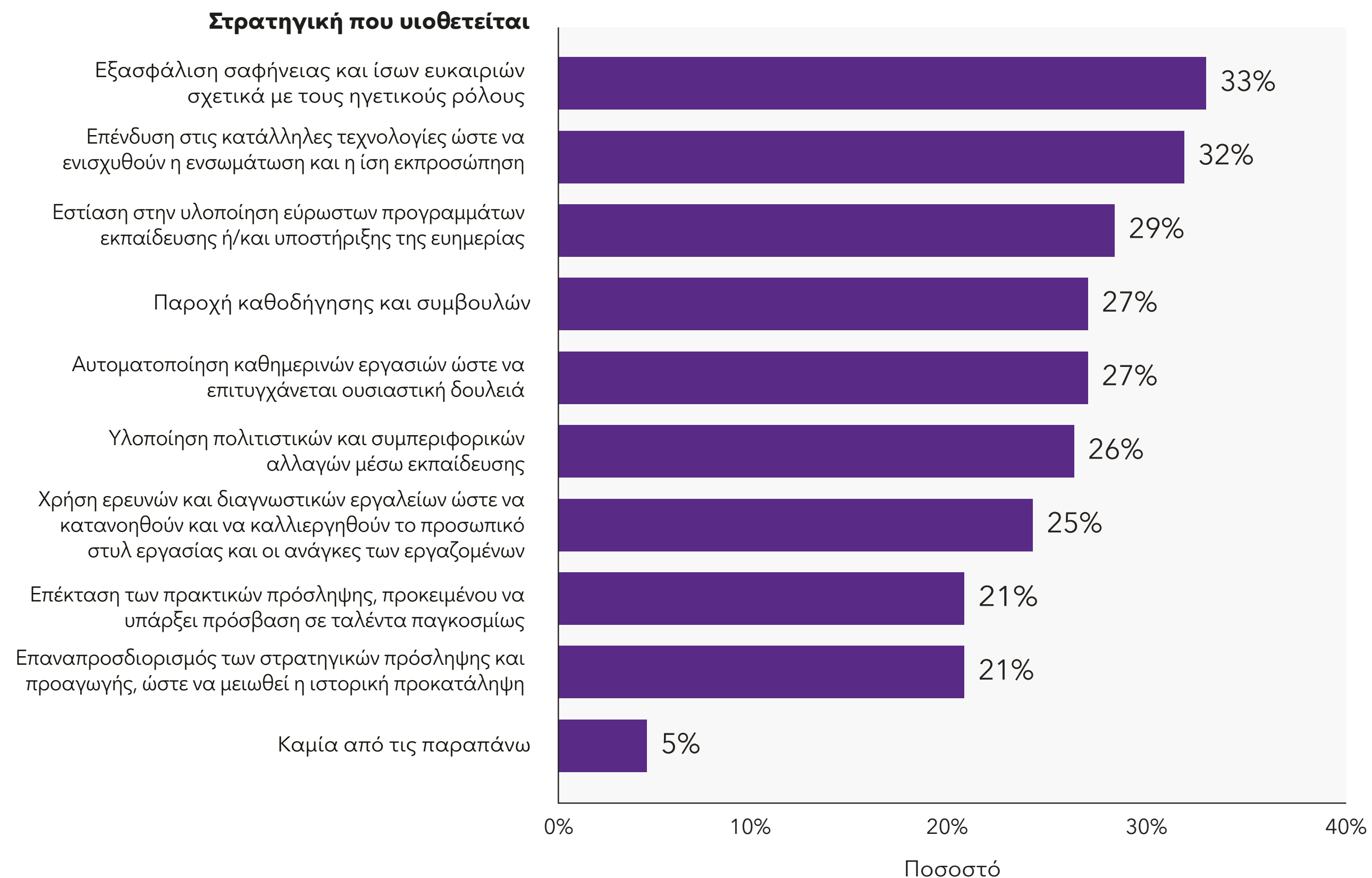
## Στρατηγικές ανάπτυξης μελλοντικών επικεφαλής επιχειρήσεων

Όσον αφορά στις στρατηγικές σχεδιασμού διαδοχής, η έρευνά μας δείχνει ότι τουλάχιστον το 95% των επιχειρήσεων έχουν υιοθετήσει τουλάχιστον μία από τις προτεινόμενες στρατηγικές για την προσέλκυση και διατήρηση μελλοντικών επικεφαλής επιχειρήσεων. Το 33% υιοθέτησαν μια στρατηγική για να «εξασφαλίσουν σαφήνεια και ίσες ευκαιρίες σχετικά με τους ηγετικούς ρόλους».

Άλλες επιχειρήσεις, (και συγκεκριμένα το 29% των επιχειρήσεων) επέλεξαν να επικεντρωθούν στην υλοποίηση εύρωστων προγραμμάτων εκπαίδευσης ή/και υποστήριξης της ευημερίας. Οι επιχειρήσεις θεώρησαν αυτά τα δύο σύνολα μέτρων ως αλληλοαποκλειόμενα, αλλά οι επικεφαλής της Grant Thornton σε όλο τον κόσμο εκτίμησαν ότι ένας συνδυασμός και των δύο είναι ο πιο επιτυχημένος τρόπος προσέλκυσης και διατήρησης μελλοντικών επικεφαλής επιχειρήσεων.

Η Devika Dixit σχολιάζει: «Νομίζω ότι οι δύο τύποι στρατηγικής πάνε μαζί. Η εστίαση στον έναν ή στον άλλον δεν θα οδηγούσε πραγματικά στη σωστή εκπροσώπηση και ανάπτυξη των ανώτερων διοικητικών θέσεων. Τα προγράμματα ευημερίας και υποστήριξης γίνονται ολοένα και πιο σημαντικά στη μετά-Covid εποχή και σημειώνεται αύξηση στον αριθμό των εταιριών που τα υιοθετούν. Ωστόσο, η σαφήνεια και οι ίσες ευκαιρίες όσον αφορά τις ηγετικές θέσεις είναι επίσης ζωτικής σημασίας».

## Ποιες δράσεις λαμβάνουν οι επιχειρήσεις προκειμένου να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τους μελλοντικούς επικεφαλής







Η Vivian Lagan προσθέτει: «Έχουμε δει τις επιχειρήσεις να επενδύουν σημαντικά στην ανάπτυξη και την υλοποίηση δράσεων, όπως τα προγράμματα καθοδήγησης. Αυτές οι πρωτοβουλίες αποδεικνύονται πιο επιτυχημένες στην προώθηση των γυναικών προς τις ανώτερες διοικητικές θέσεις στις περιπτώσεις όπου το πρόγραμμα εστιάζει στην ανάπτυξη εργαλείων για την αντιμετώπιση αντιληπτών ή πραγματικών εμποδίων και υπάρχει ένα απόλυτα ξεκάθαρο όραμα για το πώς η συμμετοχή στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θα ωφελήσει την πρόοδό τους».

Η ορθή εφαρμογή αυτών των στρατηγικών είναι πιο σημαντική από ποτέ. Η «Μεγάλη Παραίτηση» (Great Resignation) έχει ασκήσει πίεση όσον αφορά τις δεξιότητες. Οι εργοδότες πρέπει να υποβάλουν μια ελκυστική πρόταση στους μελλοντικούς επικεφαλής επιχειρήσεων προκειμένου να τους κρατήσουν στην εταιρία τους ή να τους προσελκύσουν από άλλες εταιρίες.<sup>9</sup>



«Τα προγράμματα ευημερίας και υποστήριξης γίνονται ολοένα και πιο σημαντικά στη μετά-Covid εποχή και σημειώνεται αύξηση στον αριθμό των εταιριών που τα υιοθετούν. Ωστόσο, η σαφήνεια και οι ίσες ευκαιρίες όσον αφορά τις ηγετικές θέσεις είναι επίσης ζωτικής σημασίας.»

**Devika Dixit, Director της Grant Thornton Bharat LLP (Ινδία)**

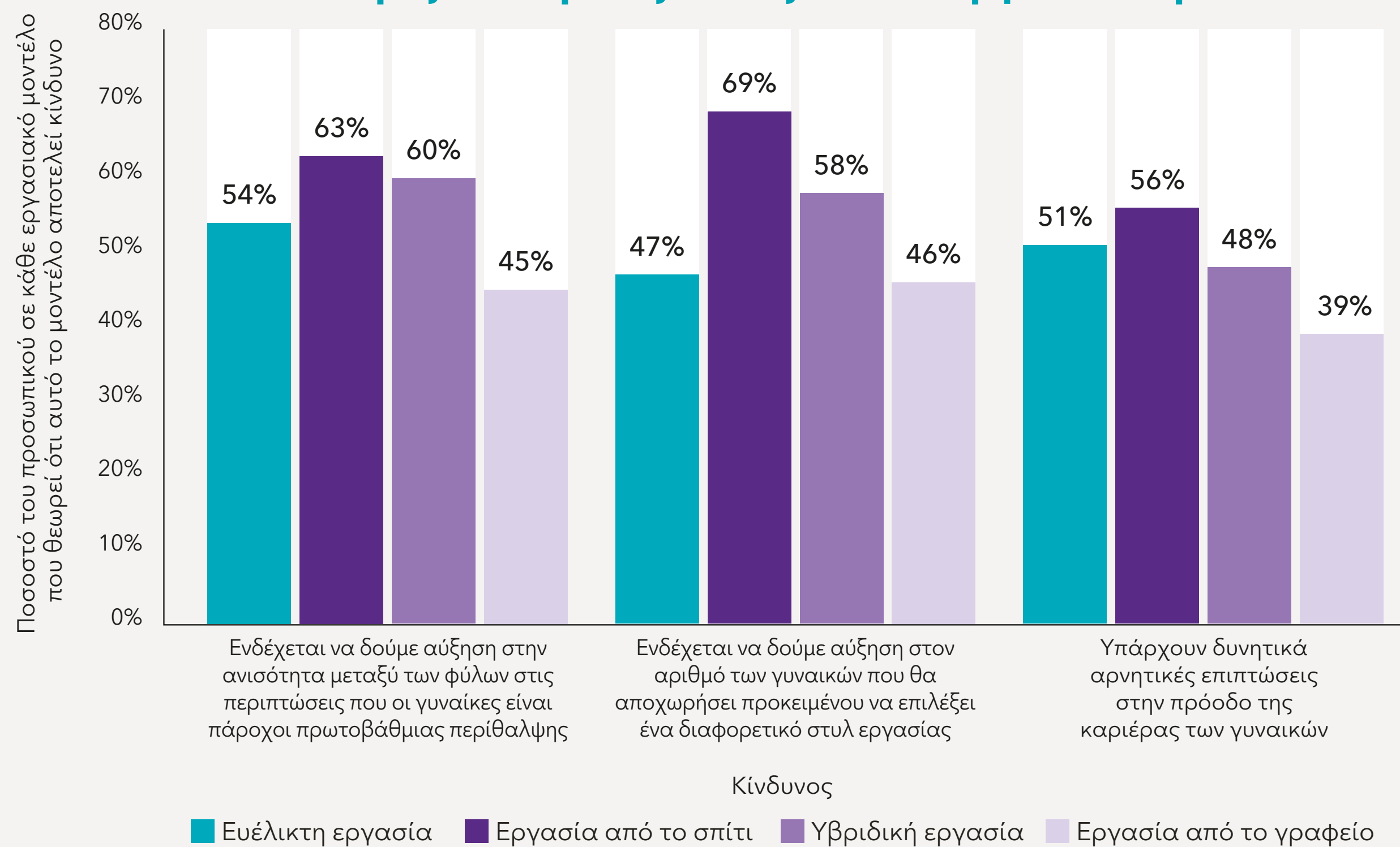


## Ζητήματα που χρήζουν προσοχής

Υπάρχουν, ωστόσο, κάποιες παγίδες στην ευέλικτη εργασία, οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν άνδρες και γυναίκες.

- Όσοι εργάζονται από το σπίτι μπορεί να χάσουν την ευκαιρία να χτίσουν κρίσιμες σχέσεις. Παρότι οι εταιρίες έχουν θέσει σε εφαρμογή μέτρα για την ενθάρρυνση της δικτύωσης από το σπίτι, εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες σχέσεις που θα χτιστούν στον χώρο εργασίας ακούσια ή εκούσια.
- Εάν δεν προσφέρουν όλες οι επιχειρήσεις ευέλικτη εργασία, υπάρχει κίνδυνος οι σύντροφοι που εργάζονται από το σπίτι να αναλάβουν μεγαλύτερο μέρος των οικιακών εργασιών και της φροντίδας. Στο μέτρο του δυνατού, η ευέλικτη ή η υβριδική εργασία θα πρέπει να αποτελεί την προεπιλογή.
- Αναδύονται ανησυχητικές αντιλήψεις από τους άνδρες σχετικά με τους κινδύνους που διατρέχει η ευέλικτη εργασία για τη σταδιοδρομία των γυναικών. Οι άνδρες που εργάζονται σε ευέλικτο περιβάλλον αντιλαμβάνονται πολύ υψηλότερους κινδύνους για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών από ό,τι οι ίδιες οι γυναίκες. Καθώς η πλειονότητα των ανώτερων διοικητικών ομάδων στελεχώνονται από άνδρες, υπάρχει κίνδυνος οι στρατηγικές επιχειρηματικές αποφάσεις να λαμβάνονται με βάση αυτές τις αντιλήψεις, παρά με βάση την πραγματική εμπειρία των γυναικών.

## Πιθανοί κίνδυνοι για την πρόοδο των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις από τα εργασιακά μοντέλα



Πηγή: Grant Thornton IBR



«Έχουμε δει τις επιχειρήσεις να επενδύουν σημαντικά στην ανάπτυξη και την υλοποίηση δράσεων, όπως τα προγράμματα καθοδήγησης. Αυτές οι πρωτοβουλίες αποδεικνύονται πιο επιτυχημένες στην ώθηση των γυναικών προς τις ανώτερες διοικητικές θέσεις στις περιπτώσεις όπου το πρόγραμμα εστιάζει στην ανάπτυξη εργαλείων για την αντιμετώπιση αντιληπτών ή πραγματικών εμποδίων και υπάρχει ένα απόλυτα ξεκάθαρο όραμα για το πώς η συμμετοχή στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θα ωφελήσει την πρόοδό τους.»

**Vivian Lagan, Managing Director, Model Risk and Co-Source Services, Grant Thornton στο HB**



«Η διαφορετικότητα και η ενσωμάτωση δεν αποτελούν αυτοσκοπό. Είναι το μέσο, για μία δίκαιη αλλά και πιο εύρωστη κοινωνία. Ενσωματώνοντας διαφορετικές απόψεις σε όλες τις διαδικασίες αποφάσεων εξασφαλίζουμε ότι γίνεται αποτελεσματικότερος διάλογος που οδηγεί πάντα σε καλύτερα αποτελέσματα.

Όλοι μας έχουμε συνειδητές ή υποσυνείδητες προκαταλήψεις και προτιμήσεις που μόνο μέσω των άλλων μπορούμε να εντοπίσουμε και συστηματικά να εξαλείψουμε. Απαιτεί προσπάθεια, αυτοκριτική και αποδοχή της πρόκλησης για αλλαγή.

Προϋποθέτει τη διαμόρφωση μίας εταιρικής κουλτούρας που θα ενθαρρύνει τον διάλογο, θα δημιουργεί συνθήκες ασφάλειας για τη διαφορετικότητα και θα προάγει την ενσυναίσθηση. Θέλει ηγέτες με νέες δεξιότητες, πιο σύνθετες, που θα δείχνουν το δρόμο πρώτα με τη δική τους καθημερινή συμπεριφορά.»

### **Χριστίνα Θεοφιλίδη**

General Manager Retail Banking,  
National Bank of Greece

«Η ισότητα των φύλων, παρόλο που είναι ανθρώπινο δικαίωμα και αποτελεί απαραίτητο θεμέλιο για την ευημερία και την ανάπτυξη της κοινωνίας, εξακολουθεί να είναι ένα δύσκολο θέμα με βαθιές προκαταλήψεις και στερεότυπα που θέλουν την γυναίκα σε ρόλο επικουρικό στον χώρο εργασίας. Πολλές φορές έχουμε ακούσει χαρακτηρισμούς της δυναμικής γυναίκας ως αδίστακτη, της φιλόδοξης ως σκληρή ή εκείνης που προσπαθεί να εναρμονίσει την οικογενειακή με την επαγγελματική της ζωή ως αδιάφορη για την καριέρα της.

Σε αυτό το σημείο, η κουλτούρα της κάθε εταιρείας παίζει τον καθοριστικότερο ρόλο. Αναγνωρίζοντας το θέμα της διάκρισης των φύλων στον εργασιακό χώρο, στόχος του Ομίλου Quest είναι η καλλιέργεια ενός υψηλού επιπέδου εταιρικής κουλτούρας, που θα παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους ένα υποστηρικτικό και χωρίς στερεότυπα περιβάλλον, απαλλαγμένο από διακρίσεις, επικρίσεις και παρενοχλήσεις, με αντιπροσωπευτική και ίση μεταχείριση σε όλα τα επίπεδα. Ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές στο οποίο οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ισότιμα, έχουν τις ίδιες ευκαιρίες για επιμόρφωση, εκπαίδευση, εξέλιξη και ανέλιξη, λαμβάνουν ισοδύναμες ανταμοιβές και οφέλη και προπάντων εντάσσονται στην μακροχρόνια στρατηγική του Ομίλου για την απόκτηση ταλέντων.»

### **Έφη Κουτσουρέλη**

Vice Chairwoman, Quest Holdings SA

«Η συλλογή και η ανάλυση δεδομένων, τόσο σε επίπεδο εταιρειών όσο και στο επίπεδο ολόκληρων βιομηχανιών ή εθνικών οικοσυστημάτων, είναι απαραίτητο στοιχείο προόδου σε οποιοδήποτε οργανωσιακό ζήτημα -πόσο μάλλον σε ένα ζήτημα τόσο πολυσύνθετο όσο είναι η έμφυλη ισότητα και συμπερίληψη στον κόσμο της εργασίας. Ο λόγος είναι ότι τα στοιχεία, ποσοτικά και ποιοτικά, μας επιτρέπουν να αντιληφθούμε τις προκλήσεις και τις αιτίες τους σε μεγαλύτερο βάθος και έτσι να αποφύγουμε την παγίδα της επανάπαυσης, αλλά και να σχεδιάσουμε τις πολιτικές και τις πρακτικές εκείνες που θα απαντήσουν σε πραγματικά προβλήματα προσφέροντας πραγματικές λύσεις. Μακάρι τα στοιχεία που έχουμε κάθε χρόνο στη διάθεσή μας να μας δείχνουν ότι τα πράγματα κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση -και να γνωρίζουμε ποια βήματα λειτούργησαν για να πλησιάσουμε αυτόν τον τόσο σημαντικό στόχο.»

### **Στέλλα Κάσδαγλη**

Co-Founder, Women on Top



# Τα επόμενα βήματα για περαιτέρω πρόοδο

Γυναικείο Επιχειρείν 2023: τα επόμενα βήματα

ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΠΡΟΟΔΟΣ

ΗΓΕΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ

ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



# Τα επόμενα βήματα για περαιτέρω πρόοδο

Έχει επιτευχθεί σημαντική πρόοδος αναφορικά με το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Οι πρώτες ενδείξεις είναι ότι αυτή η πρόοδος θα μπορούσε να λάβει σημαντική ώθηση από τις αλλαγές στους τρόπους εργασίας μετά την πανδημία, οι οποίες έχουν υιοθετηθεί σε παγκόσμια κλίμακα. Η αφομοίωση προγραμμάτων υποστήριξης και ευημερίας και η δέσμευση για σαφήνεια και ίσες ευκαιρίες θα μπορούσαν επίσης να αυξήσουν το σχετικό ποσοστό.

Ωστόσο, το γεγονός ότι η πρόοδος έχει σταθεροποιηθεί και μάλιστα ενέχει τον κίνδυνο να υποτροπιάσει, καταδεικνύει τη σημασία και τον επείγοντα χαρακτήρα της δέσμευσης για πιο συγκεκριμένες δράσεις ώστε να αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις ανήκουν πλέον στην ομάδα του 30%, αλλά δεδομένης της αργής προόδου που σημειώνεται από τότε που επιτεύχθηκε αυτό το ποσοστό-ορόσημο θα πρέπει να ασκήσουμε πιέσεις για πιο ουσιαστική πρόοδο. Θα πρέπει να δώσουμε ώθηση για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων. Οι κυβερνήσεις, οι επενδυτές και οι πελάτες δεν θα δεχθούν τίποτα λιγότερο.

Στο πλαίσιο της θέσπισης αυτών των θετικών μέτρων για την επιτάχυνση της προόδου, πρέπει επίσης να προφυλαχθούμε από τις πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στις γυναίκες. Οι επιχειρήσεις πρέπει να αντιληφθούν τα οφέλη της ευέλικτης εργασίας, παράλληλα με τη λήψη προφυλάξεων για την αποτροπή ορισμένων πιθανών παγίδων που μπορεί να προκύψουν στην περίπτωση αδυναμίας τους να διαχειριστούν και να παρακολουθήσουν τις επιπτώσεις της.

Πρέπει επίσης να εξετάσουμε προσεκτικά τις επιπτώσεις που έχουν οι νέοι τρόποι εργασίας στη διαφορετικότητα και την ενσωμάτωση. Στην προσπάθεια για ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων πρέπει να διασφαλίσουμε ότι κανείς δεν θα μείνει πίσω.





## Πώς μπορούν οι επιχειρήσεις να ηγηθούν της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων;

Προκειμένου να ηγηθούν της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων, οι επιχειρήσεις πρέπει να προβούν σε συγκεκριμένες ενέργειες με αποφασιστικότητα.

### Η Grant Thornton παρουσιάζει πέντε προτάσεις που προκύπτουν από την έρευνα:

- 1 Παροχή ευελιξίας:** Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υιοθετήσουν μια υβριδική ή ευέλικτη προσέγγιση, όπου είναι εφικτό, για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που παράγει μεγαλύτερη διαφορετικότητα στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αυτό, σε συνδυασμό με μια κουλτούρα που κατανοεί και υποστηρίζει αυτή την προσπάθεια, είναι ζωτικής σημασίας.
- 2 Ισχυρότερη προσήλωση:** Επιτάχυνση και στενή παρακολούθηση πρωτοβουλιών που έχουν σχεδιαστεί για να ενθαρρύνουν τη μεγαλύτερη διαφορετικότητα στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων που απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες.
- 3 Διαφάνεια και καλλιέργεια κουλτούρας:** Η ευημερία των εργαζομένων και τα προγράμματα καθοδήγησης που υποστηρίζουν τις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι κρίσιμα στοιχεία, αλλά πρέπει να συνδυαστούν με μεγαλύτερη διαφάνεια στη διαδρομή που οδηγεί σε αυτές τις θέσεις.
- 4 Αποφάσεις και συνέπειες:** Οι επιχειρήσεις που ζητούν τώρα την «επιστροφή στον χώρο εργασίας» πρέπει να εξετάσουν τις επιπτώσεις που θα έχει αυτή η απόφαση στη διαφορετικότητα, αντιλαμβανόμενες ότι μπορεί να έχει ακούσιες συνέπειες.
- 5 Παρακολούθηση και βελτιστοποίηση:** Πρόνοια για την αποφυγή τυχόν αρνητικών επιπτώσεων της εργασίας από το σπίτι, κατανοώντας τα μειονεκτήματα που μπορεί να επιφέρει και αντιμετωπίζοντάς τα.

**Εάν οι επιχειρήσεις εφαρμόσουν αυτές τις πέντε προτάσεις, τότε πιστεύουμε πραγματικά ότι οι επιχειρήσεις θα δημιουργήσουν έναν χώρο εργασίας με μεγαλύτερη ισότητα των φύλων**



**Στη Grant Thornton, πιστεύουμε ότι η αναγνώριση και η υποστήριξη της πολυμορφίας και των διαφορετικών απόψεων μπορούν να ενισχύσουν την καινοτομία και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων.**

Παρακολουθώντας τη γυναικεία εκπροσώπηση σε ανώτερα ηγετικά στελέχη για 19 χρόνια και υπογραμμίζοντας τι πρέπει ακόμη να γίνει, στοχεύουμε να λειτουργήσουμε ως παράγοντας αλλαγής στην προσπάθεια αύξησης της ισότητας των φύλων και της ένταξης στις επιχειρήσεις.

Μάθετε περισσότερα:

<https://www.grantthornton.global/women-in-business-2023>



«Η 8η Μαρτίου μας δίνει την ευκαιρία να αναλογιστούμε την πρόοδο που έχει σημειωθεί προς την κατεύθυνση της συμμετοχής της γυναίκας σε όλο το φάσμα της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής στη χώρα μας, αλλά και να συνειδητοποιήσουμε ότι πρέπει να συνεχίσουμε τις δράσεις και πρωτοβουλίες για την εγκαθίδρυση ενός πιο δίκαιου και ισότιμου κόσμου.

Καταρχάς θα ήθελα να τονίσω ότι και στη χώρα μας έχουμε προχωρήσει σημαντικά στο θέμα της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και μάλιστα με πρωτοβουλία της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς έχουμε προχωρήσει σημαντικά στο χώρο των εισηγμένων εταιριών.

Αναφερόμενη στις εξελίξεις στον τομέα της εταιρικής διακυβέρνησης των εισηγμένων εταιριών, θα ήθελα να τονίσω ότι από τον Ιούλιο του 2021 που τέθηκε σε εφαρμογή ο νέος νόμος, οι γυναίκες πλέον κατέχουν το 26,52% των θέσεων στα Διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιριών, δηλαδή παραπάνω από το όριο του 25% που προέβλεπε η νομοθεσία. Η υιοθέτηση της ποσόστωσης σηματοδοτεί την παροχή ίσων ευκαιριών στα δύο φύλα και επιτρέπει την από κοινού συνεργασία ανδρών και γυναικών προς όφελος των εταιριών.

Θεωρώ ότι είναι ένα τεράστιο βήμα στα θέματα της γυναικείας ενδυνάμωσης και ένα σημαντικό επίτευγμα καθώς πλέον υπάρχουν ικανές γυναίκες στα ΔΣ των εισηγμένων εταιριών που θα μπορούσαν να βοηθήσουν με την εμπειρία τους και τις ικανότητές τους.

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, θα ήθελα να απευθύνω κάλεσμα προς όλες τις εισηγμένες όχι για την απλή συμμόρφωση προς το νέο νομοθετικό πλαίσιο για την εταιρική διακυβέρνηση, αλλά για την αλλαγή στάσης και αντίληψης όσον αφορά την συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις κλειδιά. Το ζητούμενο ως κοινωνία που θέλει να αξιοποιήσει το σύνολο του δυναμικού της είναι να αναδείξουμε τις ικανότητες όλων, ανεξάρτητα από το εάν κάποιος είναι γυναίκα ή άντρας και η ποιότητα της κοινωνίας μας εξαρτάται από το πώς στηρίζει τα μέλη της χωρίς διάκριση. Ας εργαστούμε όλοι μαζί λοιπόν για να οικοδομήσουμε μία κοινωνία ισότητας και δικαιοσύνης.»

### **Βασιλική Λαζαράκου, Διδάκτωρ Νομικής**

Chair of the Hellenic Capital Market Commission (HCMC)

Member of the Board of Supervisors & the Management Board of ESMA

Member of the Board of Directors of IOSCO

Member of the Bureau of the OECD Corporate Governance Committee





# Το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα

Γυναικείο Επιχειρείν 2023: Η ελληνική πραγματικότητα

ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΠΡΟΟΔΟΣ

ΗΓΕΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ

ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



# Το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις κατέγραψε σημαντική άνοδο κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες το 2023, στο 37% έναντι 28% το 2022, σκαρφαλώνοντας στο υψηλότερο επίπεδο που έχει σημειωθεί ποτέ, από τότε που ξεκίνησε η καταγραφή των σχετικών στοιχείων. Την ίδια στιγμή, το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν απασχολούν καμία γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση κατέγραψε αξιοσημείωτη πτώση στο 11% έναντι 22% το προηγούμενο έτος, γεγονός που αποτελεί το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό από τότε που ξεκίνησε η έρευνα.

Παράλληλα, το ποσοστό των γυναικών Partners κατέγραψε «άλμα» σε σχέση με το προηγούμενο έτος, στο 25%, έναντι μόλις 5% το 2022, την ίδια στιγμή που το αντίστοιχο ποσοστό παγκοσμίως ανέρχεται σε 8%. Ωστόσο, το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε θέσεις Chief Executive Officer (CEO) και Managing Director υποχώρησε στο 14%, έναντι 16% το προηγούμενο έτος, ενώ πτώση κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες σημείωσε και το ποσοστό γυναικών σε θέσεις Chief Finance Officer (CFO), στο 34% έναντι 36% το 2022. Το ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις Ανθρώπινου Δυναμικού κατέγραψε άνοδο στο 24%, έναντι 21% το προηγούμενο έτος, ενώ το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις Chief Information Officer (CIO), αυξήθηκε κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες, στο 7%.

Με αφορμή τα παραπάνω στοιχεία, ο κ. Βασίλης Καζάς, Managing Partner της Grant Thornton στην Ελλάδα αναφέρει χαρακτηριστικά: «τα πρόσφατα στοιχεία της έρευνας “Women in Business” επιβεβαιώνουν ότι το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παραμένει σε μία σταθερά ανοδική πορεία, φέρνοντάς μας ένα ακόμα βήμα πιο κοντά στην επίτευξη της πλήρους ισότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως διαμορφώθηκε στο 32,4%, παραμένοντας για ακόμα μία χρονιά πάνω από το ορόσημο του 30%, το οποίο λογίζεται ως η ελάχιστη εκπροσώπηση που απαιτείται για να σημειωθεί αλλαγή στη διαδικασία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων.



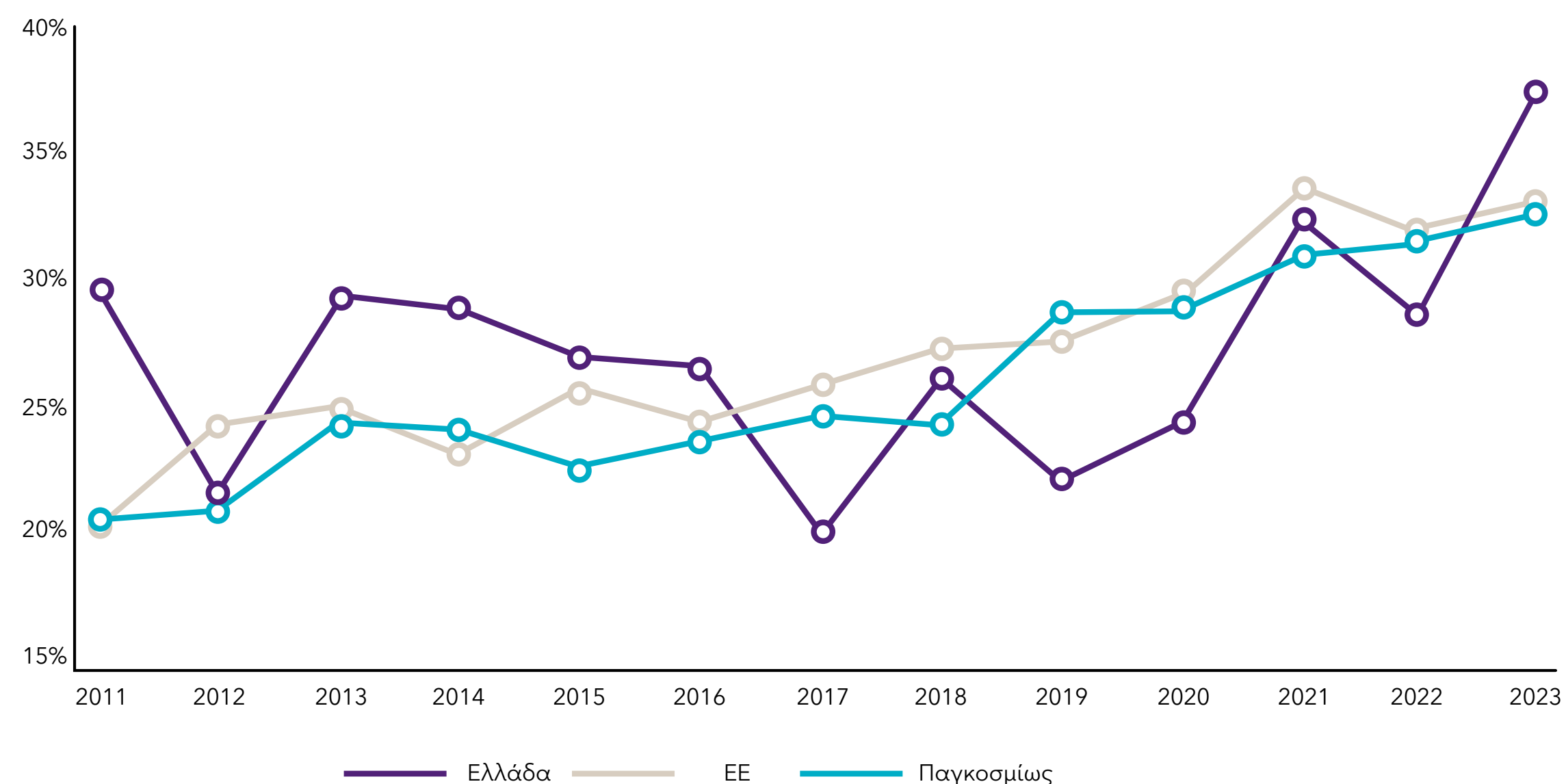


Στην προσπάθεια που γίνεται σε παγκόσμιο επίπεδο για την επίτευξη της ισότητας σε κάθε πτυχή της κοινωνίας μας, είναι σημαντικό να αναδεικνύουμε δράσεις που στηρίζουν όχι μόνο την ισότητα, αλλά και τη διαφορετικότητα και την ενσωμάτωση. Προκειμένου να δώσουμε στις έννοιες της διαφορετικότητας και της ενσωμάτωσης την αξία που οφείλουν να έχουν διαχρονικά στην κοινωνία, οφείλουμε να καταργήσουμε κάθε είδος στερεοτύπων, διακρίσεων και προκαταλήψεων».

Οι ελληνικές επιχειρήσεις αναφέρουν πως οι κυριότερες δράσεις που υλοποίησαν τους τελευταίους 12 μήνες για να διασφαλίσουν τις αρχές Ενσωμάτωσης και Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης για τα δύο φύλα στο εργασιακό τους περιβάλλον είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν ανοιχτά τις ιδέες τους και τους προβληματισμούς τους (37,3%), η προσαρμογή υφιστάμενων προγραμμάτων μάθησης και εξέλιξης στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον (28,4%), η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η δυνατότητα μεγαλύτερης ευελιξίας για τους εργαζόμενους (27,5%), καθώς και η παρακολούθηση της ψυχικής υγείας και/ή της ευημερίας των εργαζομένων (27,5%).

Από την πλευρά της, η κ. Αλεξάνδρα Μπαλτούκα, Partner, Head of Marketing & Client Experience της Grant Thornton στην Ελλάδα υπογραμμίζει: «οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται πλέον όλο και περισσότερο ότι η ίση εκπροσώπηση των φύλων και ο σεβασμός στη διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας αποτελεί το απαραίτητο βήμα προς τη διαμόρφωση μίας κοινωνίας πλήρους ισότητας, που θα αγκαλιάζει τη μοναδικότητα του κάθε ατόμου. Είναι ευθύνη όλων μας να δημιουργούμε και να διατηρούμε ένα περιβάλλον όπου όλοι μπορούν να εκφράσουν ανοιχτά τις ιδέες τους, να έχουν πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες, να πραγματοποιούν σταθερά βήματα εξέλιξης και, πάνω από όλα, να μην διστάζουν να είναι ο εαυτός τους. Παρά την αξιοσημείωτη πρόοδο που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια, είναι σημαντικό να μεριμνούμε καθημερινά ώστε να παραμείνουμε σε αυτή τη σταθερά ανοδική πορεία προς την πλήρη ισότητα».

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





A photograph of two women sitting at a table in a meeting. The woman on the left has long blonde hair and is wearing glasses and a black blazer over a patterned top. She is holding a pink highlighter and looking at a document. The woman on the right is wearing a red hijab, glasses, and a grey blazer. She is also looking at the document. On the table, there is a small potted plant and some papers. The background is a blurred office setting with warm lights.

# Grant Thornton

Γυναικείο Επιχειρείν 2023: Grant Thornton

ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΠΡΟΟΔΟΣ

ΗΓΕΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ

ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



## Πηγές

1. It will take another 136 years to close the global gender gap  
<https://www.weforum.org/agenda/2021/04/136-years-is-the-estimated-journey-time-to-gender-equality/>
2. ESG and Climate Trends to Watch for 2023 MSCI  
<https://www.msci.com/documents/1296102/35124068/ESG+and+Climate+Trends+to+Watch+for+2023.pdf>
3. Working from home is under threat – from employers  
<https://www.thetimes.co.uk/article/end-wfh-work-from-home-jobs-remote-working-online-uk-2023-ns8m67s86>
4. ESG and Climate Trends to Watch for 2023  
<https://www.msci.com/documents/1296102/35124068/ESG+and+Climate+Trends+to+Watch+for+2023.pdf>
5. EU's New ESG Reporting Rules Will Apply to Many US Issuers  
<https://corpgov.law.harvard.edu/2022/11/23/eus-new-esg-reporting-rules-will-apply-to-many-us-issuers/>
6. Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Bill 2023  
[https://www.aph.gov.au/Parliamentary\\_Business/Bills\\_Legislation/Bills\\_Search\\_Results/Result?bld=s1363](https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Bills_Legislation/Bills_Search_Results/Result?bld=s1363)
7. More And More Women Are Starting Businesses. Why Is That So Surprising?  
<https://www.forbes.com/sites/lizelting/2021/07/23/more-and-more-women-are-starting-businesses-why-is-that-so-surprising/?sh=699ad5c3c345>  
  
'More women are starting businesses than men - this is cultural progress that we must support'  
<https://www.telegraph.co.uk/women/business/women-starting-businesses-men-cultural-progress-must-support/>
8. Government launches taskforce to boost women starting fast-growing companies  
<https://www.gov.uk/government/news/government-launches-taskforce-to-boost-women-starting-fast-growing-companies>
9. The Great Resignation is not over: A fifth of workers plan to quit in 2022  
<https://www.weforum.org/agenda/2022/06/the-great-resignation-is-not-over/>

## 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 και έρευνες που πραγματοποιήθηκαν από τον Οκτώβριο μέχρι τον Δεκέμβριο του 2022 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%.



## ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ

### **Peter Bodin**

CEO, Grant Thornton International Ltd

<https://www.grantthornton.global/en/meet-our-people/peter-bodin/>

### **Karitha Ericson**

Global leader - network capability and culture,  
Grant Thornton International Ltd

<https://www.grantthornton.global/en/meet-our-people/Karitha-Ericson/>

### **Vivian Lagan**

Managing director, model risk and  
co-source services, Grant Thornton UK LLP

<https://www.grantthornton.co.uk/people/vivian-lagan/>

### **Devika Dixit**

Director, Grant Thornton Bharat LLP (India)

<https://www.linkedin.com/in/devikadixit/>

### **Katie MacQuivey**

Managing director, advisory strategy and  
transactions, Grant Thornton LLP (US)

<https://www.grantthornton.com/people/washington/bellevue/macquivey-katie>

### **Katerina Koulouri**

Head of people experience and culture, Grant Thornton Greece

<https://www.grant-thornton.gr/en/our-people/katerina-koulouri/>

### **Hisham Farouk**

CEO, Grant Thornton UAE

<https://www.grantthornton.ae/meet-our-people/hisham-farouk/>

### **Said Jahani**

National Managing Partner, Grant Thornton Australia

<https://www.grantthornton.com.au/meet-our-people/said-jahani/>

### **Sinead Donovan**

Partner and chair, Grant Thornton Ireland

<https://www.grantthornton.ie/meet-our-people/sinead-donovan/>

### **Sheree Atcheson**

Group VP of diversity and inclusion at business transformation  
agency Valtech, and advisory board member of Women Who Code

<https://www.linkedin.com/in/nirushika/>

<https://www.shereeatcheson.com/>



## **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 68.000 στελεχών σε 147 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 4 πόλεις και με 1.000 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.





© 2023 Grant Thornton International Ltd (GTIL) - 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. 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 does not provide services to clients. 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.