



Global Female Leaders Outlook 2020

COVID-19 Special Edition
Αποτελέσματα στην Ελλάδα

home.kpmg/gr/gflo2020



Περιεχόμενα

Πρόλογος	3
Βασικά ευρήματα	4
Υιοθέτηση αλλαγών, αλλά με ρεαλισμό για τη νέα πραγματικότητα	6
– Ανάπτυξη	6
– Ψηφιακή οικονομία	8
Επίτευξη θετικού αντίκτυπου	9
– Βιωσιμότητα	9
– Ενίσχυση της ανθεκτικότητας και του σκοπού	10
– Στροφή στον προσανατολισμό των ενδιαφερομένων και στις προσδοκίες των πελατών	11
COVID-19: δυνητικός ισοσταθμιστής για την ισότητα των φύλων	14
– Εξέλιξη του εργασιακού κόσμου	14
– Προσωπικές επιπτώσεις	17
– Προοπτικές σταδιοδρομίας	20
– Ποικιλομορφία και ένταξη (diversity and inclusion): αναβολή ή μοχλός αλλαγής	21
– Δομή οικογένειας και πρότυπα	23
Συμπεράσματα	24
Μεθοδολογία	26
Δημογραφικά στοιχεία	27

Πρόλογος

Η πανδημία της νόσου COVID-19 έχει δημιουργήσει μια καθοριστική για την εποχή μας παγκόσμια κρίση.

Έχει αλλάξει τους όρους του παιχνιδιού για τις κοινωνίες και τις οικονομίες. Σε σύγκριση με προηγούμενες κρίσεις, η νόσος COVID-19 έχει τη δυνατότητα να επιφέρει πιο μόνιμες αλλαγές, όχι μόνο στην προσωπική μας ζωή (τηλεργασία και τηλε-εκπαίδευση) και σε επιχειρηματικούς τομείς (ψηφιακός μετασχηματισμός και επικοινωνία), αλλά και στο δημόσιο χώρο (κυβερνητική συμμετοχή και ρυθμίσεις).

Ένα ακόμα ειδικό χαρακτηριστικό το οποίο καθιστά αυτήν την κρίση τόσο αξιοσημείωτη είναι η δυσανάλογη επίδραση που έχει στις γυναίκες. Εκτός από τον προφανή αντίκτυπο της νόσου COVID-19 στην ανθρώπινη υγεία και την παγκόσμια οικονομία, τα αποτελέσματα των lockdown γίνονται ιδιαίτερα αισθητά στην ιδιωτική ζωή. Το κλείσιμο των σχολείων και των παιδικών σταθμών, για παράδειγμα, έχει αυξήσει την πίεση στις γυναίκες σε όλο τον κόσμο. Οι γυναίκες είναι αυτές που κυρίως φέρουν το βάρος της οργάνωσης και της φροντίδας των οικογενειών τους, ενώ εργάζονται από το σπίτι. Έτσι, ορισμένοι αναλυτές αποκαλούν ήδη την κρίση της νόσου COVID-19 μια «κρίση που πλήττει τις γυναίκες».

Για τις Ελληνίδες σε διοικητικές θέσεις οι προκλήσεις αυτές έρχονται σε μια εποχή η οποία βρίσκεται στην εκπνοή μιας παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης, έχοντας ήδη επιδείξει εξαιρετική ανθεκτικότητα σε διαχείριση συνθηκών γεμάτων κλυδωνισμούς. Θα ήθελα προσωπικά να τις συγχαρώ για το ρόλο που διαδραματίζουν στο ελληνικό επιχειρείν, αλλά τη συμβολή τους στην κοινωνία, τον πολιτισμό και την οικονομία εν γένει.

Όταν αποφασίσαμε να δημοσιεύσουμε μία ακόμα έρευνα “Global Female Leaders Outlook”, έγινε γρήγορα εμφανές ότι μπορεί να υπάρχουν συγκεκριμένες επιπτώσεις της πανδημίας στις γυναίκες που κρατούν ηγετικές θέσεις σε επιχειρήσεις.

Κατά συνέπεια, όπως και στις προηγούμενες εκδόσεις, αναπτύξαμε το ερωτηματολόγιό μας με βάση τις οικονομικές και επιχειρηματικές προσδοκίες, τους κινδύνους και τις ευκαιρίες, καθώς και τους παράγοντες σταδιοδρομίας και ποικιλομορφίας των φύλων. Το πλαίσιο αυτό μας παρέχει τη δυνατότητα συγκρίσεων μεταξύ του κόσμου προ-COVID και της νέας πραγματικότητας.

Σε αντίθεση με τη γνώμη πολλών αναλυτών, οι συμμετέχουσες στην έρευνά μας είναι λιγότερο απαισιόδοξες σχετικά με τον αντίκτυπο της νόσου COVID-19 στις γυναίκες. Κατά την άποψή τους, η κρίση μπορεί να γεννήσει νέες ευκαιρίες για τις γυναίκες ως αποτέλεσμα των καλύτερων ψηφιακών επικοινωνιών, των εξελίξεων στην τεχνολογία και των αλλαγών στις προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών.

Όλα τα παραπάνω μας δημιουργούν μια βεβαιότητα ότι η πανδημία θα μπορέσει να λειτουργήσει με τρόπο καταλυτικό και ως μοχλός αλλαγής για την ισότητα των φύλων, αλλά και συνολικότερα για την ένταξη και ποικιλομορφία (inclusion & diversity).

Ελπίζουμε να εμπνευστείτε από τα αποτελέσματα της έρευνας “Global Female Leaders Outlook 2020”.



Πέγκυ Βελλιώτου

Γενική Διευθύντρια,
Συμβουλευτικές Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού
KPMG στην Ελλάδα

Βασικά ευρήματα



Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις αξιοποιούν τις αλλαγές που φέρνει η νόσος COVID-19 και αντιμετωπίζουν με ρεαλισμό τα όσα επιφυλάσσει η νέα πραγματικότητα για τις επιχειρήσεις τους

Το **80%** των γυναικών παγκοσμίως και το **85% των Ελληνίδων γυναικών** σε ηγετικές θέσεις είδαν τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεών τους να επιταχύνεται στη διάρκεια της πανδημίας.

Το **81%** των γυναικών παγκοσμίως και το **74% των Ελληνίδων γυναικών** αναμένουν ότι η κρίση θα επηρεάσει την εταιρεία τους για δύο χρόνια ή περισσότερο.

Το **48%** των γυναικών παγκοσμίως και το **24% των Ελληνίδων γυναικών** αναφέρουν ότι αυξήθηκε η δεξαμενή πιθανού ταλαντούχου δυναμικού.

Το **53%** των γυναικών παγκοσμίως και το **68% των Ελληνίδων γυναικών** επιλέγουν τη δημιουργία μακροχρόνιων σχέσεων με τους πελάτες ως το πιο σημαντικό μέτρο για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης.



Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις αναφέρουν ως κύριο κίνητρό τους την δημιουργία θετικού αντίκτυπου στον κόσμο

Η κλιματική αλλαγή και η ανισότητα των φύλων αποτέλεσαν τα δύο βασικά ζητήματα που προσδιόρισαν οι γυναίκες σε ανώτερες θέσεις ως τομείς για τους οποίους αισθάνονται πίεση να δράσουν από τα ενδιαφερόμενα μέρη τους;

Το **42%** των γυναικών παγκοσμίως και το **41% των Ελληνίδων γυναικών** αναφέρουν ότι τα ζητήματα και οι δράσεις βιωσιμότητας για τον περιορισμό της κλιματικής αλλαγής θα ληφθούν ακόμα περισσότερο υπόψη στις στρατηγικές αποφάσεις μετά τη νόσο COVID-19.

Το **58%** των γυναικών παγκοσμίως και το **52% των Ελληνίδων γυναικών** δηλώνουν ότι θέλουν να εδραιώσουν τα οφέλη για τη βιωσιμότητα και την κλιματική αλλαγή που καταγράφηκαν ως αποτέλεσμα της κρίσης, ενώ το 48% των γυναικών παγκοσμίως και το 38% των Ελληνίδων αναφέρουν ότι η ανταπόκρισή τους στην πανδημία έχει μετατοπίσει την εστίαση τους προς τον παράγοντα Κοινωνία μεταξύ των παραγόντων Περιβάλλον, Κοινωνία και Διακυβέρνηση (ΠΚΔ-ESG).

Το **42%** των γυναικών παγκοσμίως και το **38% των Ελληνίδων γυναικών** πιστεύουν ότι τα μέτρα που έχει πάρει η εταιρεία τους πρόσφατα για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του ρατσισμού ήταν αποτελεσματικά.



Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις θεωρούν ότι η νόσος COVID-19 θα μπορούσε να δράσει ισοσταθμιστικά για την ισότητα των φύλων

Τα νέα εργαλεία ψηφιακής επικοινωνίας και συνεργασίας επιτρέπουν την εργασία από οποιοδήποτε σημείο, κάτι που θα μπορούσε να βοηθήσει στην ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής των γυναικών σε ανώτερες θέσεις.

Το **59%** των γυναικών παγκοσμίως σε διευθυντικές θέσεις και το **47% των Ελληνίδων γυναικών** πιστεύουν ότι η προσωπική τους επικοινωνία με τους υπαλλήλους έχει βελτιωθεί κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Το **41%** των γυναικών παγκοσμίως και το **32% των Ελληνίδων γυναικών** δεν πιστεύουν ότι η κρίση θα επηρεάσει το επόμενο βήμα της καριέρας τους.

Το **41%** των γυναικών παγκοσμίως και το **38% των Ελληνίδων γυναικών** θεωρούν ότι η πρόοδος που έχει σημειωθεί στην ποικιλομορφία και την ένταξη δεν θα επιβραδυνθεί μετά την πανδημία.

Το **51%** όσων γυναικών παγκοσμίως και το **62% Ελληνίδων γυναικών** ερωτήθηκαν αναφέρουν ότι στην οικογενειακή τους δομή υπάρχει πραγματική ισότητα.

Υιοθέτηση αλλαγών, αλλά με ρεαλισμό για την νέα πραγματικότητα

Ανάπτυξη

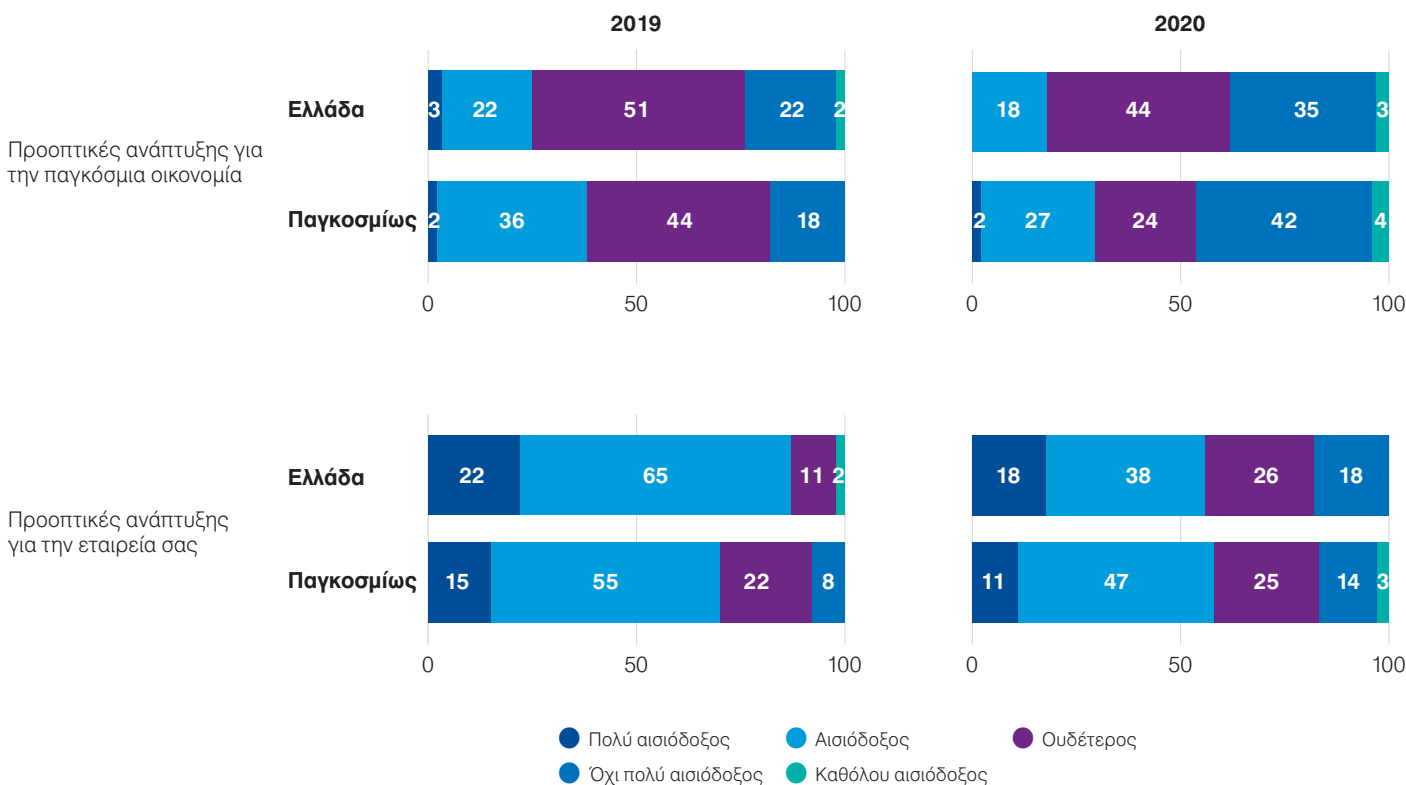
Ο οικονομικός αντίκτυπος της νόσου COVID-19 έχει ήδη οδηγήσει σε απότομη κάμψη της ανάπτυξης σε πολλές χώρες. Ως αποτέλεσμα, αναλυτές σε όλο τον κόσμο προβλέπουν παρατεταμένες αρνητικές επιπτώσεις στην παγκόσμια οικονομία με ορισμένους κλάδους να επηρεάζονται περισσότερο από άλλους. Σε αυτό το περιβάλλον, οι κυβερνήσεις παγκοσμίως προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τυχόν αρνητικές οικονομικές συνέπειες με χρηματοοικονομικά μέτρα και ρυθμίσεις.

Όταν ρωτήθηκαν για την ανάπτυξη τα επόμενα τρία χρόνια, οι γυναίκες σε παγκόσμιες ηγετικές θέσεις εμφανίζονται αισιόδοξες. Στην πραγματικότητα, περισσότερες από τις μισές (59%) συμμετέχουσες στην έρευνα παραμένουν αισιόδοξες ή πολύ αισιόδοξες σχετικά με τις προοπτικές ανάπτυξης της εταιρείας τους, με τις Ελληνίδες σε ηγετικές θέσεις να παραμένουν το ίδιο αισιόδοξες (56%)

Αναφορικά με τις προοπτικές ανάπτυξης της παγκόσμιας οικονομίας, οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις τόσο παγκοσμίως, όσο και στην Ελλάδα αναμένουν αρνητικούς ρυθμούς ανάπτυξης (43% και 35% αντίστοιχα), ενώ για την Ελλάδα μόλις το 18% παραμένουν αισιόδοξες για την παγκόσμια ανάπτυξη.

Σχήμα 1:

Σχετικά με το θέμα των προοπτικών ανάπτυξης, προσδιορίστε το επίπεδο αισιοδοξίας σας για τα παρακάτω για τα επόμενα τρία έτη.



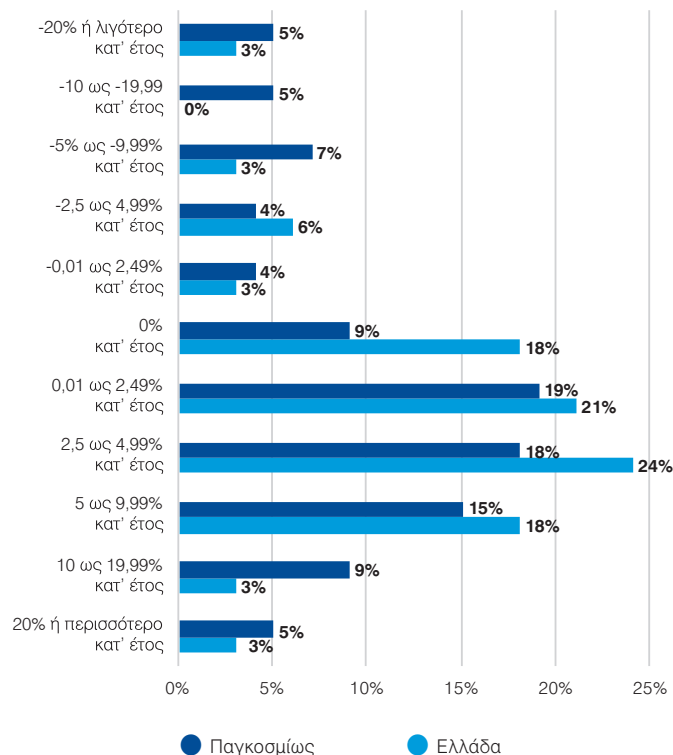
Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Όταν ρωτήθηκαν για τα έσοδα, σχεδόν το ήμισυ (48%) των γυναικών δήλωσε ότι η εταιρεία τους έχει τη δυνατότητα να ξεπεράσει το 2,5% στην αύξηση των εσόδων, ενώ σε ποσοστό 19% παγκοσμίως και 21% στην Ελλάδα αναμένουν ότι τα κέρδη της επιχειρήσής τους θα αυξηθούν μεταξύ 0,01 και 2,5%. Αντιθέτως, 25% παγκοσμίως ανέφεραν ότι αναμένουν αρνητικούς ρυθμούς ανάπτυξης, σημειώνοντας άνοδο από το μόλις 5% που έδωσε αυτή την απάντηση το 2019. Στη χώρα μας οι ελληνίδες σε ηγετικές θέσεις βλέπουν με περισσότερη αισιόδοξη ματιά και μόνο το 15% να υποστηρίζει ότι αναμένει αρνητικούς ρυθμούς ανάπτυξης.

Όσον αφορά στην αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων, έχουμε μια πιο κατακερματισμένη εικόνα. Ενώ το 24% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως δηλώνουν ότι ο αριθμός των απασχολούμενων θα παραμείνει ίδιος, σε ποσοστό 36% αναμένουν αύξηση και σε 41% συρρίκνωση. Στην Ελλάδα, το 44 % των Ελληνίδων σε διοικητικές θέσεις αναμένει να αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων, ενώ το 33% δηλώνει ότι θα μειωθεί. Πέρυσι, μόνο το 27% των συμμετεχουσών προέβλεπε λιγότερους εργαζομένους σε ορίζοντα τριετίας.

Σχήμα 2:

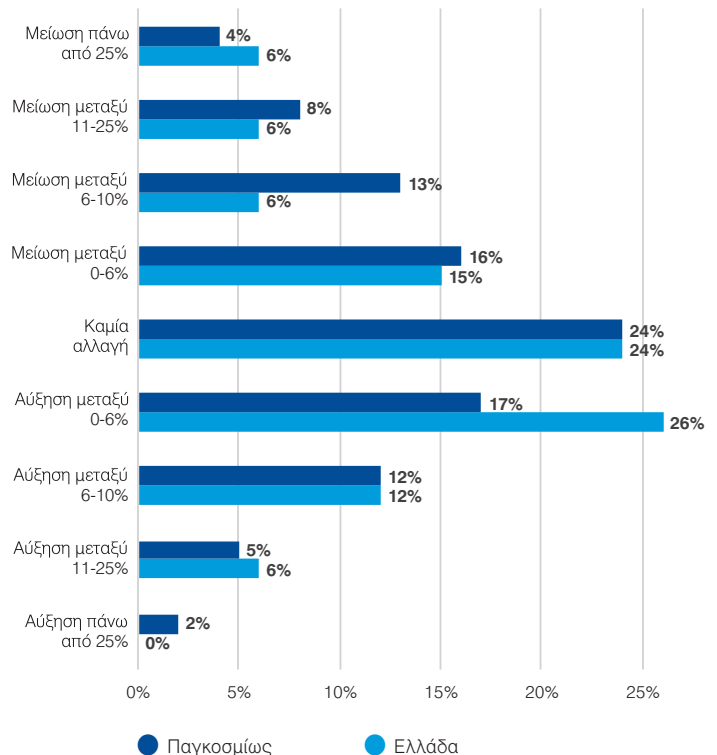
Ποιες είναι οι προοπτικές για τα έσοδα της εταιρείας σας τα επόμενα τρία χρόνια;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Σχήμα 3:

Πώς αναμένετε να αλλάξει ο αριθμός των απασχολούμενων στην επιχειρήσή σας κατά την επόμενη τριετία;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Διαχείριση πελατών

Στη μετά COVID εποχή, αναμένεται επίσης οι επικεφαλής των επιχειρήσεων να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στη «φωνή» των πελατών τους. Ο αναπτυσσόμενος κλάδος του ηλεκτρονικού εμπορίου και η διάχυση των εργαλείων ψηφιακής επικοινωνίας και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης παρέχουν τη δυνατότητα στους πελάτες να χρησιμοποιούν τη φωνή τους περισσότερο από ποτέ, επηρεάζοντας τις εξελίξεις στα brands ή και ακόμα και ολόκληρες επιχειρηματικές στρατηγικές.

Η πλειοψηφία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις που ερωτήθηκαν πιστεύουν ότι η προστασία των δεδομένων των πελατών αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές ευθύνες που χρειάζεται να αναλάβουν οι επιχειρήσεις ώστε να διευρύνουν ακόμα περαιτέρω την πελατειακή τους βάση (84% παγκοσμίως και 82% στην Ελλάδα).

Ψηφιακή οικονομία

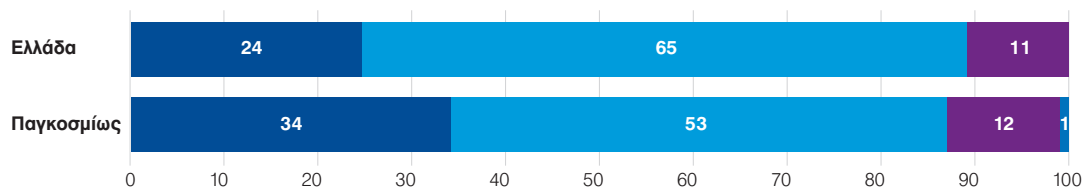
Μια σημαντική πλειοψηφία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως στην Ελλάδα (80% και 85% αντίστοιχα) δηλώνουν ότι τα έργα ψηφιακού μετασχηματισμού της εταιρείας τους έχουν επιταχυνθεί στο πλαίσιο της κρίσης. Επιπλέον, πολλές από τις ερωτηθείσες επιβεβαίωσαν ότι το επιχειρηματικό μοντέλο της επιχείρησής τους τούς επέτρεψε να προσαρμοστούν καλύτερα.

Αυτή η τελευταία εκτίμηση είναι σημαντική, καθώς η μείωση του κόστους θεωρείται συχνά ως ένα από τα πιο αποτελεσματικά μέσα για τις εταιρείες να διαχειριστούν τον άμεσο αντίκτυπο της κρίσης. Ωστόσο, η μείωση των επενδύσεων σε σημαντικά έργα, όπως ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η καινοτομία, θα μπορούσε να είναι μια πολύ βραχυπρόθεσμη στρατηγική, ειδικά καθώς το 87% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και το 89% στην Ελλάδα συμφωνούν ότι οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται και ευημερούν στην ψηφιακή οικονομία θα εξέλθουν από την κρίση ως οι πραγματικοί νικητές.

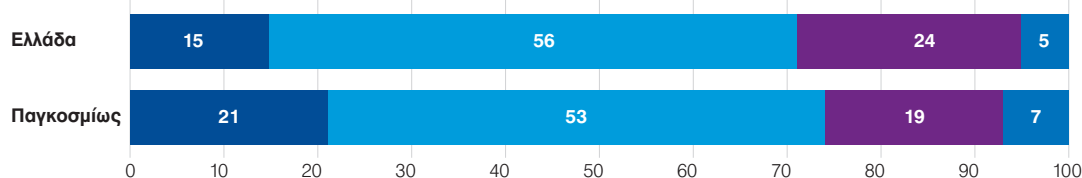
Σχήμα 4:

Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις για την ψηφιακή οικονομία;

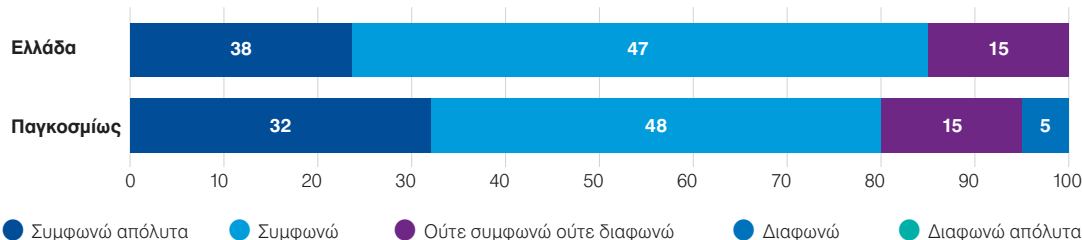
Οι εταιρείες ψηφιακής οικονομίας και ηλεκτρονικού εμπορίου θα εξέλθουν νικήτριες από την κρίση της νόσου COVID-19



Κατά τη διάρκεια της κρίσης το επιχειρηματικό μας μοντέλο μας έχει επιτρέψει την εύκολη αλλαγή/εστίαση στις ψηφιακές δραστηριότητες



Η κρίση της νόσου COVID-19 έχει επιταχύνει πολλά από τα έργα ψηφιακού μετασχηματισμού μας



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Επίτευξη θετικού αντίκτυπου

Βιωσιμότητα

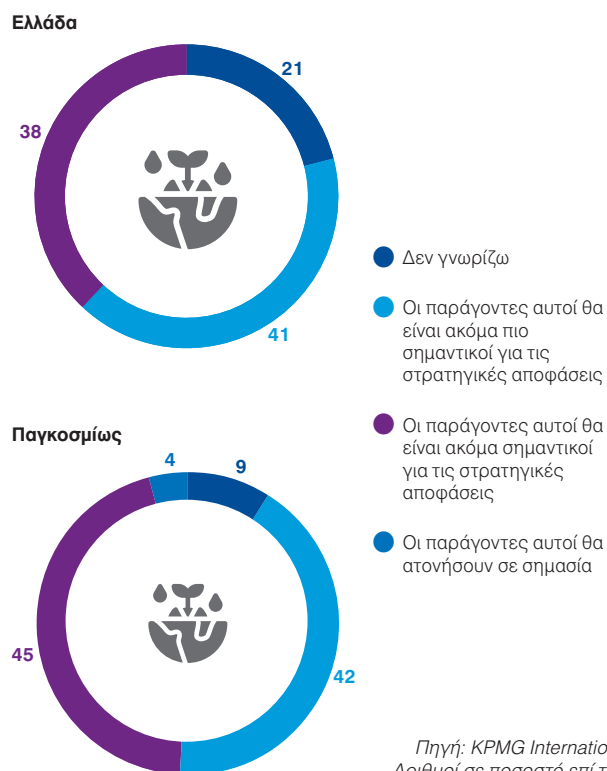
Τα ζητήματα ΠΚΔ (ESG) αναδεικνύονται όλο και πιο σημαντικά για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Για το λόγο αυτό, πολλές εταιρείες επαναπροσδιορίζουν τις επιχειρηματικές τους στρατηγικές υιοθετώντας μια πιο βιώσιμη και φιλική προς το περιβάλλον προσέγγιση. Δυστυχώς, η πανδημία οδήγησε πολλές εταιρείες να υποβαθμίσουν την προτεραιότητα των στόχων τους για τη βιωσιμότητα, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις πιο πιεστικές συνέπειες της κρίσης.

Παρόλα αυτά, το 42% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και το 41% στην Ελλάδα πιστεύουν ότι οι δραστηριότητες που στοχεύουν στην καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής θα έχουν ακόμα μεγαλύτερη σημασία στην μετα-COVID-19 εποχή. Ενώ ένα επιπλέον 45% αναμένει

ότι το θέμα θα παραμείνει το ίδιο σημαντικό με πριν, μόνο το 4% πιστεύει ότι η σημασία του θα ατονήσει. Στην ελληνική πραγματικότητα εντοπίζουμε διαφορές με το 38% των ελληνίδων σε ηγετικές θέσεις να υποστηρίζει ότι τα εν λόγω θέματα για την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής θα παραμείνουν το ίδιο σημαντικά μετά την πανδημία, ενώ αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι σχεδόν 1 στις 4 δεν ξέρει αν θα διατηρηθεί αυτή η σημαντικότητα. Επομένως, τα ζητήματα ΠΚΔ (ESG) είναι πιθανό να καταστούν πιο σημαντικά με την πάροδο του χρόνου, με τα ζητήματα διακυβέρνησης να είναι τα πιο σημαντικά στην περίοδο της νόσου COVID-19 (σύμφωνα με το 70% των συμμετεχουσών παγκοσμίως και 68% στην Ελλάδα). Συνολικά, πάνω από τις μισές ερωτηθείσες τόσο στην ελληνική αγορά όσο και παγκοσμίως (53% και 58% αντίστοιχα) δήλωσαν ότι ελπίζουν να εδραιώσουν τα οφέλη για τη βιωσιμότητα και την κλιματική αλλαγή τα οποία καταγράφηκαν ως αποτέλεσμα της κρίσης.

Σχήμα 5:

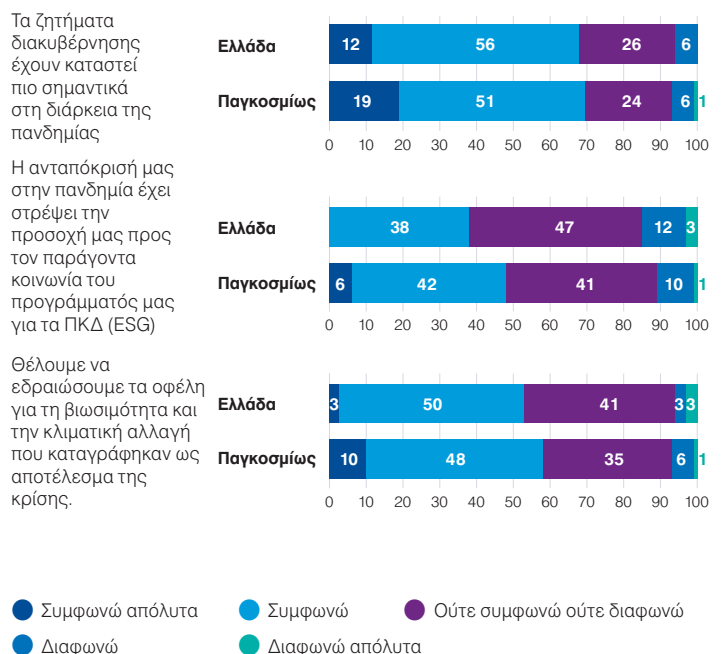
Τα ζητήματα βιωσιμότητας και οι δραστηριότητες για τη μείωση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής θα είναι εξίσου σημαντικά μετά τη νόσο COVID-19;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Σχήμα 6:

Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις σχετικά με την προσοχή σας στα ΠΚΔ (ESG) κατά τη διάρκεια της πανδημίας;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Ενίσχυση ανθεκτικότητας και σκοπού

Τα αποτελέσματά μας δείχνουν ότι οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως ακολουθούν μια σαφή στρατηγική με στόχο να εδραιώσουν την ανάπτυξη της επιχείρησής τους και να διασφαλίσουν την επιβίωσή της.

Εννιά στις δέκα ερωτηθείσες (92% παγκοσμίως και 94% στην Ελλάδα) αναφέρουν ότι συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι η εταιρεία χρειάζεται να βελτιώσει τις διαδικασίες καινοτομίας και εκτέλεσης μέσα στην επόμενη τριετία.

Οι συμμετέχουσες στην έρευνα εμφανίζονται διχασμένες αναφορικά με το ερώτημα εάν η εταιρεία τους έχει επιτύχει την σύνδεση της στρατηγικής της για την ανάπτυξη με έναν ευρύτερο κοινωνικό σκοπό. Ενώ το 42% των γυναικών σε ανώτερες θέσεις παραδέχονται ότι αυτή είναι μια δυσκολία που αντιμετωπίζουν αυτή τη στιγμή, το 33% διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα με την άποψη ότι αυτή είναι μια πρόκληση για την εταιρεία τους. Το ένα τέταρτο των ερωτηθεισών (25%) τηρούν ουδέτερη στάση για το ζήτημα.

Στην Ελλάδα, το μεγαλύτερο ποσοστό (44%) διατηρεί μια ουδέτερη στάση, ενώ το 35% θεωρούν ότι υπάρχει πρόβλημα σύνδεσης της στρατηγικής ανάπτυξης με ένα ευρύτερο κοινωνικό σκοπό. Μόλις σχεδόν 1 στις 4 Ελληνίδες σε ηγετικές θέσεις διαφωνεί με αυτήν την άποψη.

«Ενώ βλέπουμε κάποια υποχώρηση αναφορικά με τις πρωτοβουλίες ΠΚΔ (ESG) παγκοσμίως φέτος, τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι αυτό είναι αποτέλεσμα της πανδημίας και όχι μια μακροπρόθεσμη υποβάθμιση της προτεραιότητας αυτών των ζητημάτων στις επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματα παρέχουν άφθονα στοιχεία, τα οποία δείχνουν ότι μόλις αρχίσει να υποχωρεί η επείγουσα ανάγκη της ανταπόκρισης στην κρίση της πανδημίας, θα πρέπει να περιμένουν μια ισχυρή επαναφορά εστίασης των εταιρειών σε προτεραιότητες σχετικές με τους παράγοντες ΠΚΔ (ESG)»

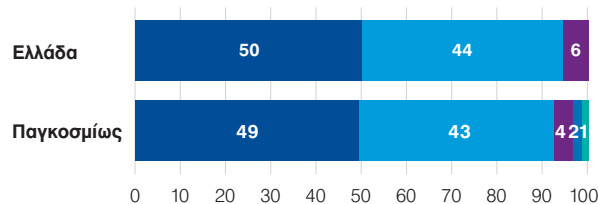
Jane Lawrie

Global Head of Corporate Affairs, KPMG.

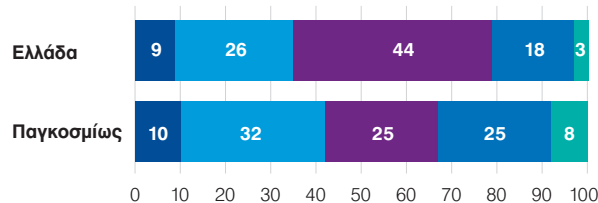
Σχήμα 7:

Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις σχετικά με την επιβίωση/ανάπτυξη της επιχείρησής σας;

Κατά τα επόμενα τρία χρόνια χρειάζεται να βελτιώσουμε τις διαδικασίες καινοτομίας και την εκτέλεση



Δυσκολευόμαστε να συνδέσουμε την στρατηγική μας για την ανάπτυξη με έναν ευρύτερο κοινωνικό σκοπό για την επιχείρηση



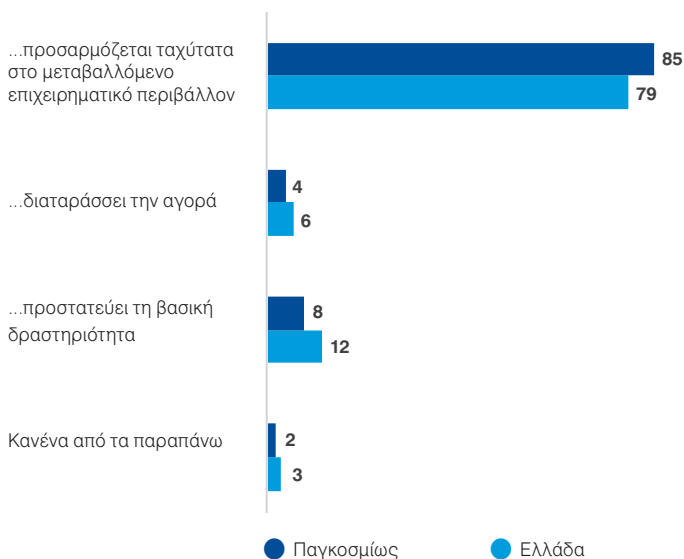
● Συμφωνώ απόλυτα ● Συμφωνώ ● Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
● Διαφωνώ ● Διαφωνώ απόλυτα

Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Αντιθέτως, σχετικά με τι είναι αυτό που χαρακτηρίζει μια πραγματικά ανθεκτική εταιρεία, οι γυναίκες εκφράζουν σύμπνοια απόψεων. Πράγματι, το 79% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην Ελλάδα (85% παγκοσμίως) πιστεύει ότι η ταχεία προσαρμογή στο μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον είναι ο καλύτερος τρόπος αντιμετώπισης των αλλαγών σε ένα αβέβαιο επιχειρηματικό κλίμα.

Σχήμα 8:

Διαχείριση του disruption: Σε ένα αβέβαιο επιχειρηματικό κλίμα, μια πραγματική ανθεκτική εταιρεία είναι αυτή που κυρίως...



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Στροφή στον προσανατολισμό των ενδιαφερομένων μερών και στις προσδοκίες των πελατών

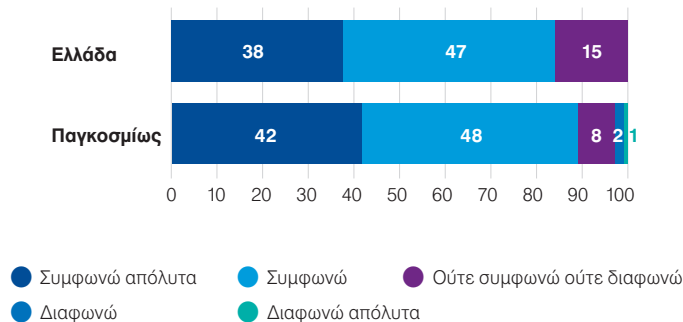
Οι νέες αξίες και προσδοκίες των ενδιαφερομένων μερών αναδύονται ως η βασική κινητήρια δύναμη για την αλλαγή. Φαίνεται ότι η νέα μας εργασιακή πραγματικότητα θα χαρακτηριστεί, περισσότερο από ποτέ, από την υιοθέτηση νέων πτυχών στους τομείς ΠΚΔ (ESG).

Ένα από τα ξεκάθαρα ευρήματα αυτής της έρευνας είναι η ανάγκη των εταιρειών να ανταποκριθούν στις προσδοκίες όλων των ενδιαφερομένων μερών, όχι μόνο των μετόχων, με το 85% (90% παγκοσμίως) να δηλώνουν συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με τη δήλωση αυτή.

Σχήμα 9:

Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις σχετικά με την επιβίωση/ανάπτυξη της επιχείρησής σας;

Χρειάζεται να ανταποκριθούμε στις προσδοκίες όλων των ενδιαφερομένων μερών, όχι μόνο των μετόχων μας



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Μια άλλη οπτική – Ειδική έκδοση KPMG 2020 CEO Outlook COVID-19

Νωρίτερα φέτος, οι CEOs με αφορμή την έρευνα της “KPMG 2020 CEO Outlook” επισήμαναν ότι οι επιχειρήσεις τους θα πρέπει να αναλάβουν μεγαλύτερο ρόλο στην κοινωνία. Το 52% των Ελλήνων CEOs δήλωσαν ότι ο κόσμος περιμένει από τις επιχειρήσεις να καλύψουν το κενό των κοινωνικών προκλήσεων και σχεδόν τα δύο τρίτα (62%) συμφώνησαν ότι ως ηγέτες είναι προσωπική τους ευθύνη η αλλαγή στα κοινωνικά ζητήματα.

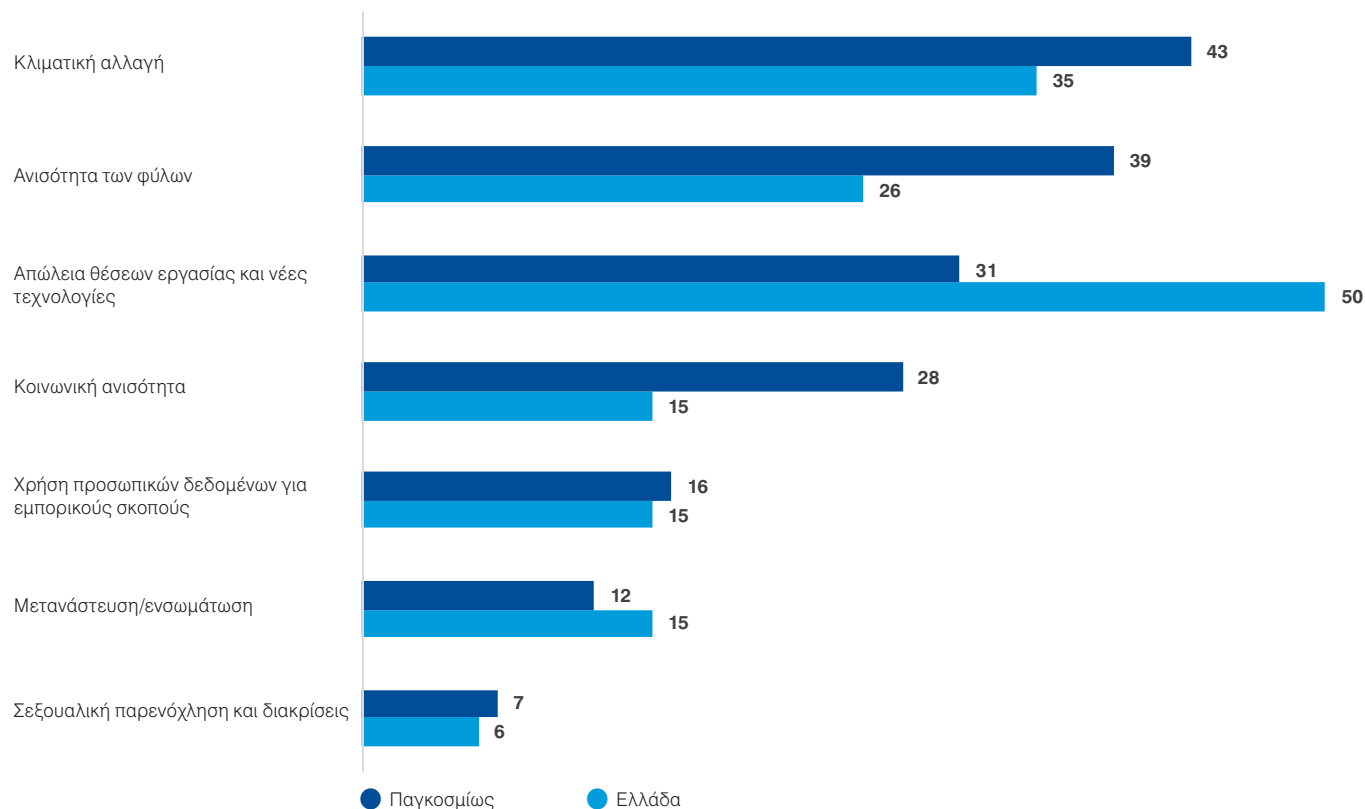
Αυτή η αλλαγή από την αξία των μετόχων στην αξία των ενδιαφερόμενων μερών, αντικατοπτρίζεται στα παρακάτω ευρήματα:

- Οι μισές Ελληνίδες σε ηγετικές θέσεις (31% παγκοσμίως) πιστεύουν ότι τα ενδιαφερόμενα μέρη αναμένουν από αυτές να δράσουν στο θέμα της απώλειας των θέσεων εργασίας εξαιτίας της συνεχούς αυτοματοποίησης στις νέες τεχνολογίες.
- Το 35% των ερωτηθεισών νιώθουν πίεση από τα ενδιαφερόμενα μέρη να αναλάβουν δράση για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, ενώ παγκοσμίως το ποσοστό ανέρχεται στο 43%.

Μόλις το 26% (39% παγκοσμίως) πιστεύουν ότι απαιτείται να δράσουν στο ζήτημα της ισότητας των φύλων.

Σχήμα 10:

Εξετάζοντας τις παρακάτω παγκόσμιες προκλήσεις, σε ποιο βαθμό νιώθετε πίεση από τους εργαζομένους, τους πελάτες και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη να αναλάβετε δράση για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων;



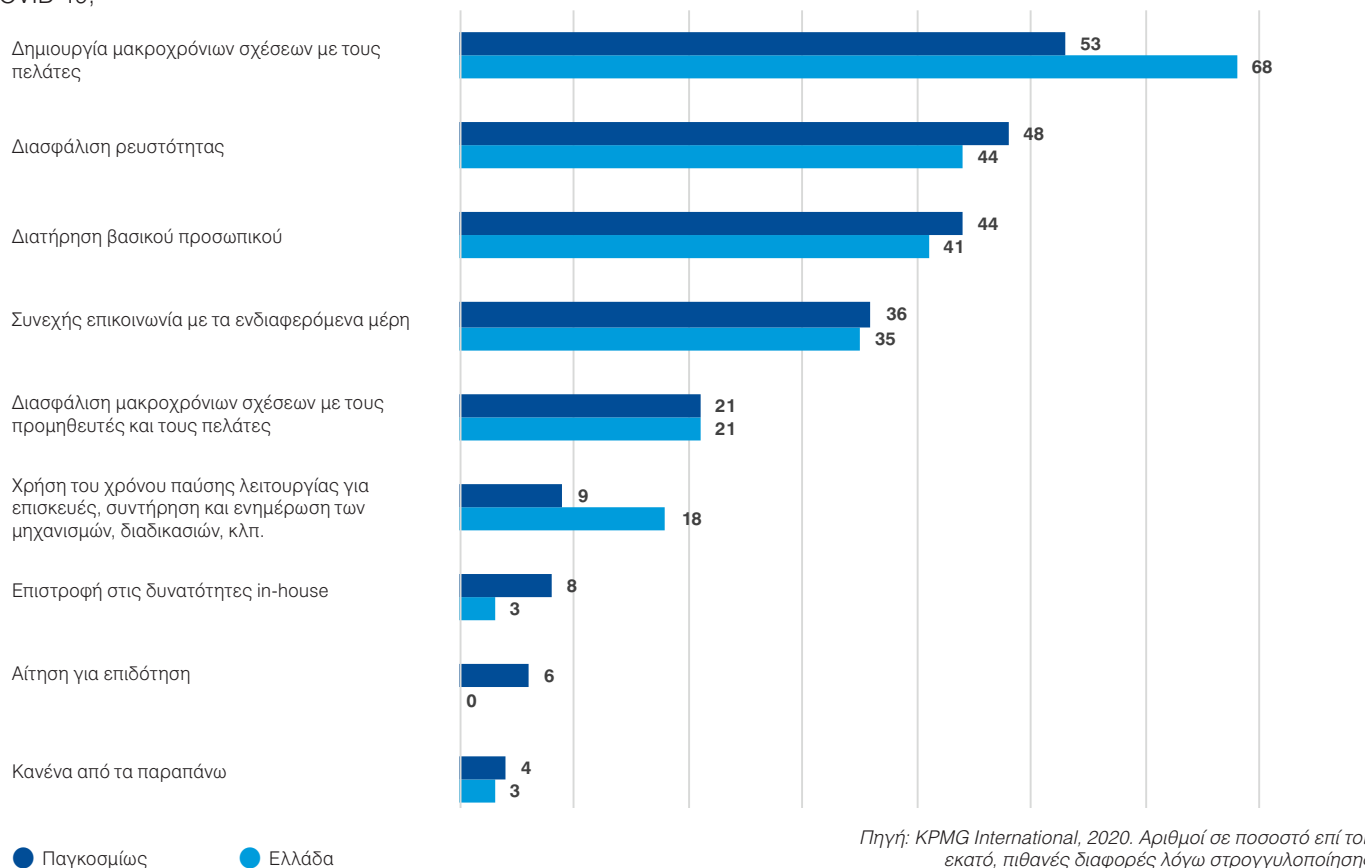
Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Μια στρατηγική προσανατολισμένη στα ενδιαφερόμενα μέρη έχει επίσης αποδειχθεί χρήσιμη σύμφωνα με τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως για την αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων της πανδημίας. Συνεπώς, εκτός από την εστίαση στην εξασφάλιση ρευστότητας (44% στην Ελλάδα και 48% παγκοσμίως), οι περισσότερες από τις Ελληνίδες σε ηγετικές θέσεις επιλέγουν να πάρουν μέτρα με βάση τους ακόλουθους παράγοντες αντιμετώπισης:

- εξασφάλιση μακροχρόνιων σχέσεων με τους πελάτες (68%)
- διατήρηση βασικού προσωπικού (41%)
- εντατική επικοινωνία με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (35%)

Σχήμα 11:

Ποια μέτρα είναι/αποδείχθηκαν πιο σημαντικά για εσάς κατά την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης της νόσου COVID-19;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

COVID-19: δυνητικός ισοσταθμιστής για την ισότητα των φύλων

Εξέλιξη του εργασιακού κόσμου

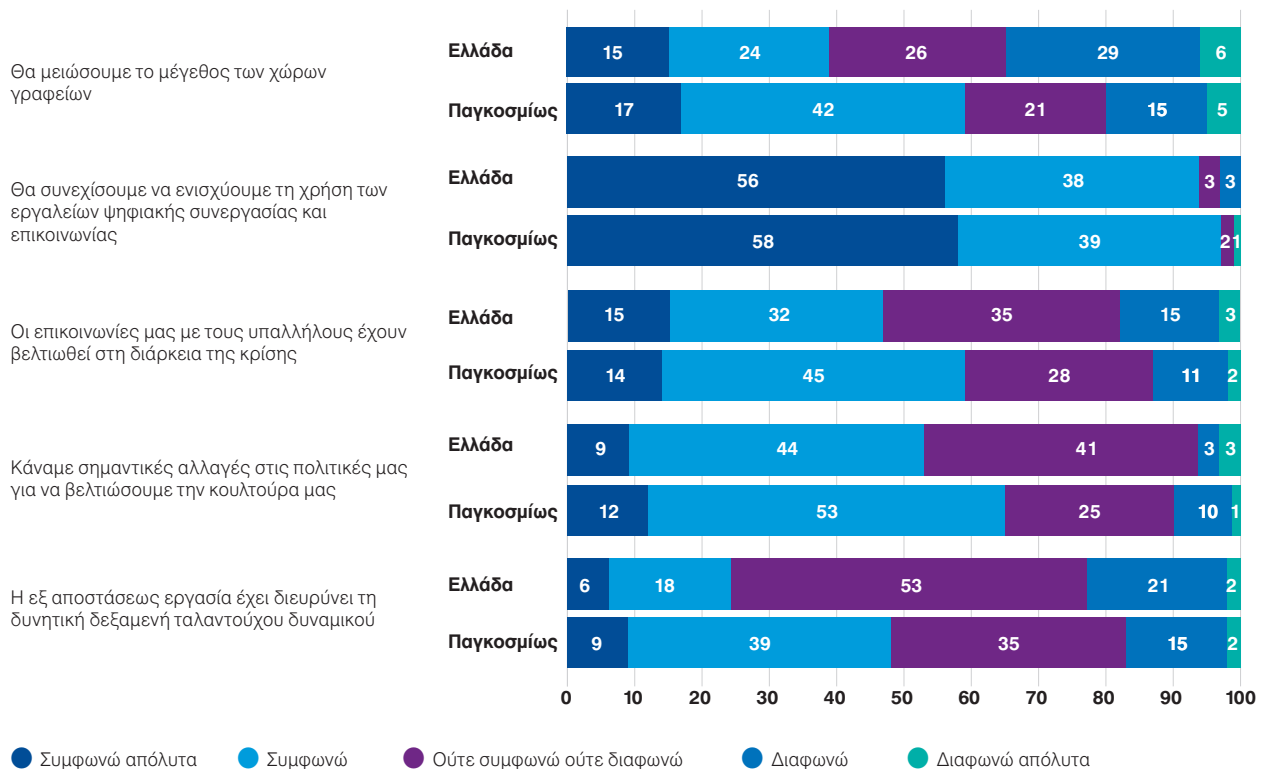
Κατά την άποψη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις, η πιο σημαντική αλλαγή που έφερε η κρίση είναι η αυξημένη χρήση των εργαλείων ψηφιακής επικοινωνίας και συνεργασίας. Μάλιστα, σχεδόν η πλειοψηφία τόσο στην Ελλάδα (94%) όσο και στις υπόλοιπες χώρες (97%) αναφέρουν ότι επιθυμούν να συνεισφέρουν σε αυτήν την ψηφιακή ανάπτυξη. Επιπλέον, σχεδόν οι μισές γυναίκες πιστεύουν ότι η προσωπική τους επικοινωνία με τους υπαλλήλους έχει βελτιωθεί στη διάρκεια της κρίσης.

1 στις 4 γυναίκες σε υψηλές θέσεις στην Ελλάδα θεωρεί ότι η δεξαμενή ταλέντων έχει διευρυνθεί χάρη στην ευελιξία που

μπορεί να προσφέρει η εξ αποστάσεως εργασία, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες όπου το ποσοστό ανέρχεται στο 48%. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι σε ποσοστό 53% οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις στην Ελλάδα συμφωνούν ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει οδηγήσει την εταιρεία τους να κάνει σημαντικές αλλαγές στην πολιτική της ώστε να καταστήσει δυνατή αυτή την αναδυόμενη κουλτούρα εργασίας με το ποσοστό τις υπόλοιπες χώρες να φτάνει το 65%. Στον απόηχο της αύξησης της εξ αποστάσεως εργασίας, το 59% των ερωτηθεισών παγκοσμίως αναμένουν μια μείωση στους φυσικούς χώρους των γραφείων, ενώ στην Ελλάδα βλέπουμε ακόμα μια περίοδο προσαρμογής με μόλις το 39% να υποστηρίζει κάτι τέτοιο.

Σχήμα 12:

Εξετάζοντας τις επιδράσεις της πανδημίας στον χώρο της εργασίας, αναφέρετε αν συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις.



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Ικανοποίηση εργαζομένων

Η αυξανόμενη σημασία του εργατικού δυναμικού είναι μια τάση που θα συνεχιστεί για τα επόμενα χρόνια. Μάλιστα, είναι ήδη ορατές ορισμένες εξελίξεις σε αυτόν τον τομέα. Για παράδειγμα, η αύξηση της εξ αποστάσεως εργασίας οδήγησε τα ανώτερα στελέχη να επιδιώκουν ένα μοτίβο ηγεσίας προσανατολισμένο περισσότερο στην εμπιστοσύνη παρά στον έλεγχο. Καθώς οι εργαζόμενοι διαδραματίζουν ολοένα και πιο σημαντικό ρόλο στην υλοποίηση της στρατηγικής του ψηφιακού μετασχηματισμού μιας εταιρείας, η προσέλκυση και η διατήρηση των σωστών ατόμων θα αποτελέσει βασική πρόκληση για ορισμένους κλάδους τόσο σε μεσοπρόθεσμο όσο και μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

Εκτός του παράγοντα των αποδοχών, χρειάζεται να καθιερωθούν νέα συστήματα κινήτρων για να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τα πλέον κατάλληλα άτομα. Για την αντιμετώπιση αυτής της πρόκλησης, οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως αξιολογούν τα παρακάτω κίνητρα ως πιο σημαντικά:

- Σωστή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (50%)

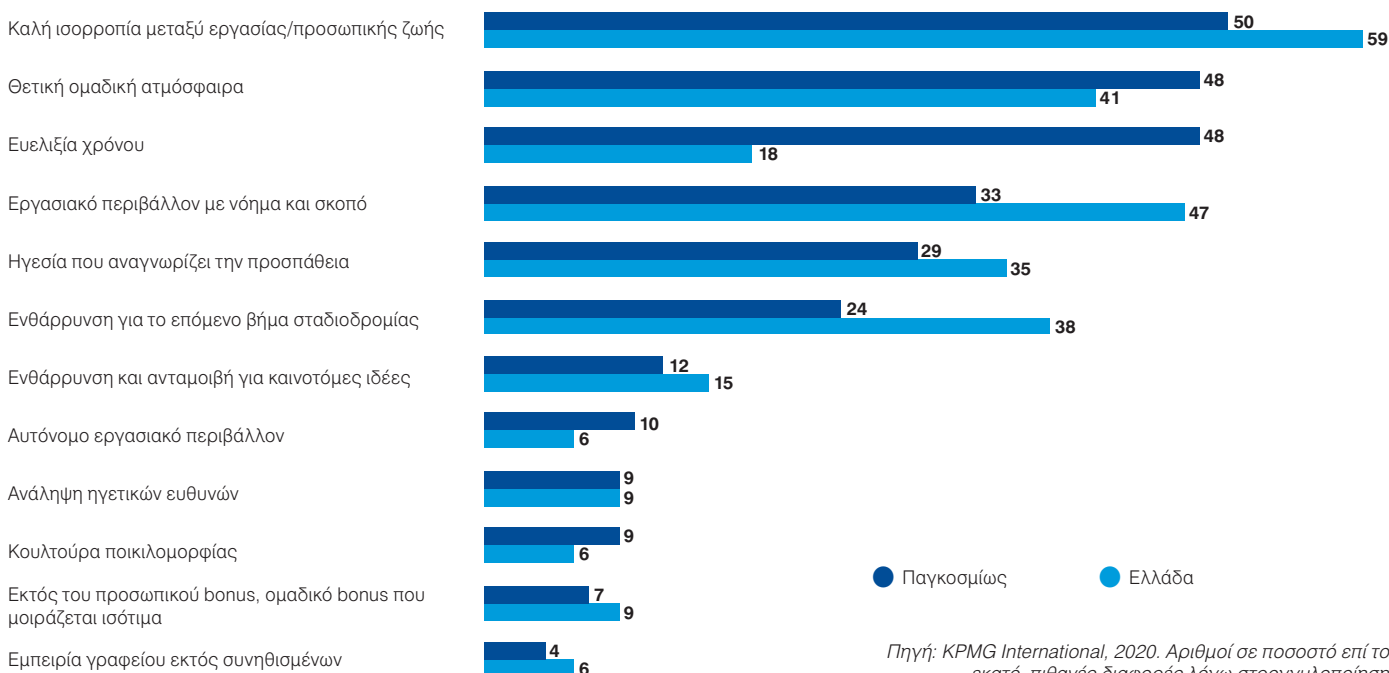
- Θετική ομαδική ατμόσφαιρα (48%)
- Ευελιξία χρόνου (48%)
- Εργασιακό περιβάλλον με νόημα και σκοπό (33%)
- Ηγεσία που αναγνωρίζει την προσπάθεια (29%)
- Ενθάρρυνση για το επόμενο βήμα σταδιοδρομίας (24%)

Στην Ελλάδα τα κίνητρα, τα οποία οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις θεωρούν πιο αποτελεσματικά για την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων είναι διαφορετικά. Ωστόσο, συμφωνούν ότι η σωστή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής παραμένει ως το πιο σημαντικό κίνητρο.

- Σωστή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (59%)
- Εργασιακό περιβάλλον με νόημα και σκοπό (47%)
- Θετική ομαδική ατμόσφαιρα (41%)
- Ενθάρρυνση για το επόμενο βήμα σταδιοδρομίας (38%)
- Ηγεσία που αναγνωρίζει την προσπάθεια (35%)
- Ευελιξία χρόνου (18%)

Σχήμα 13:

Ποια από τα παρακάτω θα αξιολογούσατε ως πιο αποτελεσματικά για την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Οι πρώτοι τρεις παράγοντες αξιολογήθηκαν σχεδόν εξίσου ψηλά από τις ερωτηθείσες παγκοσμίως. Οι παράγοντες αυτοί παρέχουν μια εικόνα του νέου εργασιακού κόσμου τόσο από την οπτική του εργοδότη όσο και του εργαζομένου. Ενώ η «θετική ομαδική ατμόσφαιρα», που ήταν ψηλότερα στην κατάταξη το 2019, παραμένει αρκετά ψηλά στη λίστα του 2020, «το εργασιακό περιβάλλον με νόημα και σκοπό» έχει υποχωρήσει και έχει αντικατασταθεί από την «καλή ισορροπία μεταξύ εργασίας/προσωπικής ζωής» και την «ευελιξία χρόνου». Αυτά τα στοιχεία είναι απαραίτητα, καθώς επιχειρούν Ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Εν αντιθέσει, οι Ελληνίδες σε ηγετικές θέσεις θεωρούν εξίσου σημαντικό με τα παραπάνω να εργάζονται σε ένα περιβάλλον

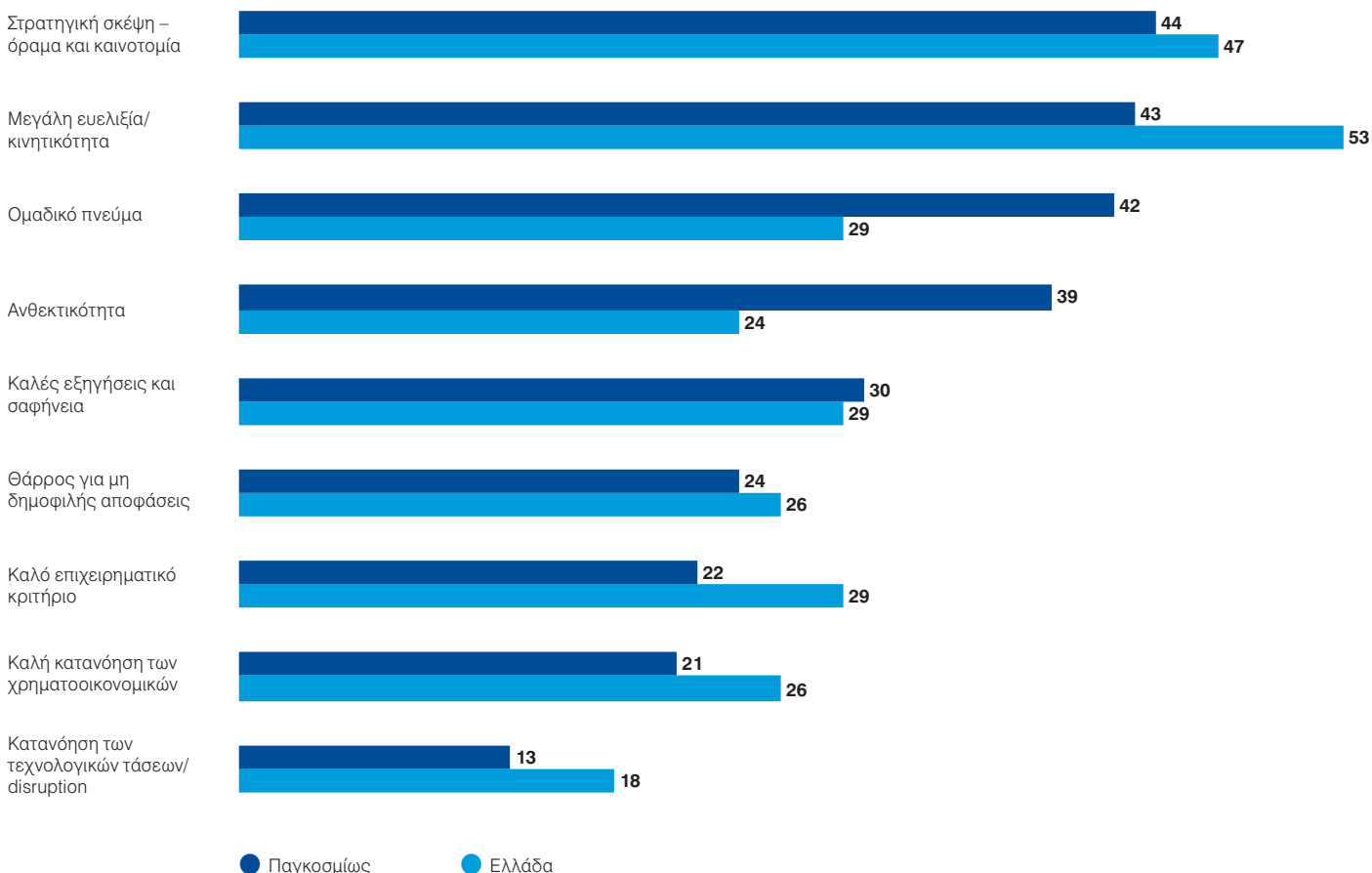
με νόημα και σκοπό, ένα κίνητρο το οποίο διατηρήθηκε σε αρκετά υψηλά επίπεδα και φέτος.

Τα αποτελέσματα γενικά υπογραμμίζουν μια εξέλιξη που είχε διαφανεί στην περσινή έρευνα, κατά την οποία τα παραδοσιακά, καθιερωμένα κίνητρα, όπως η «ανάληψη ηγετικού ρόλου», «πρόσθετο ομαδικό bonus μοιρασμένο ισότιμα» ή «εμπειρία εκτός συνηθισμένων» πέφτουν στην κατάταξη.

Η διατήρηση του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και η πρόσληψη των επόμενων γενιών των εργαζομένων εξαναγκάζει τις εταιρείες να προσαρμοστούν και να τηρήσουν αυτές τις θεμελιώδεις αλλαγές στις προσδοκίες.

Σχήμα 14:

Ποια είναι τα προτερήματά σας ως ηγέτης (που θα σας βοηθήσουν να ξεπεράσετε την κρίση της πανδημίας της νόσου COVID-19);



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Προσωπικές επιπτώσεις

Όταν ερωτήθηκαν για το ποια προσωπικά προτερήματα είναι απαραίτητα για να ξεπεραστεί η κρίση της νόσου COVID-19, οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως συμφώνησαν στα εξής: η «στρατηγική σκέψη – όραμα και καινοτομία» βρέθηκε στην κορυφή της λίστας (44%), ακολουθούμενη στενά από την «μεγάλη ευελιξία/ κινητικότητα» (43%) και το «ομαδικό πνεύμα» (42%). Η ανθεκτικότητα (39%) παίζει επίσης σημαντικό ρόλο.

Παραπάνω από τις μισές Ελληνίδες σε ηγετικές θέσεις (53%) θεωρούν τη «μεγάλη ευελιξία/ κινητικότητα» ως το πιο σημαντικό προσωπικό δυνατό σημείο για να βοηθήσουν στην κρίση της πανδημίας με την «στρατηγική σκέψη – όραμα και καινοτομία» (47%) να ακολουθεί ως εξίσου σημαντικός παράγοντας. Στην τρίτη, τέταρτη και πέμπτη θέση έχουν κατατάξει με το ίδιο ποσοστό (29%) τα πλεονεκτήματα «καλές εξηγήσεις και σαφήνεια», «καλό επιχειρηματικό κριτήριο» και το «ομαδικό πνεύμα». Όλα αυτά τα προτερήματα είναι απαραίτητα για να επιτύχει κανείς στη νέα πραγματικότητα.

«Σε ένα περιβάλλον όπου η προσέλκυση και διακράτηση του ταλαντούχου αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα για τους/τις CEOs, η πολιτική ένταξης και ποικιλομορφίας (inclusion & diversity) θα έχουν σημαντική θετική επίδραση στην επιτυχία τόσο των εταιρειών όσο και των οικονομιών. Τα ηγετικά στελέχη που το αντιλαμβάνονται αυτό και που έχουν την ικανότητα να στηρίζουν την ευελιξία, να προάγουν κουλτούρες χωρίς αποκλεισμούς και να δημιουργούν ένα περιβάλλον που επικεντρώνεται στον σκοπό και τις αξίες στον κόσμο, όπως θα διαμορφωθεί μετά την πανδημία, θα είναι πιο ελκυστικά για τις γυναίκες-στελέχη και θα δώσουν στις επιχειρήσεις τους ένα ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.»

Nhlamu Dlomu

Global Head of People, KPMG

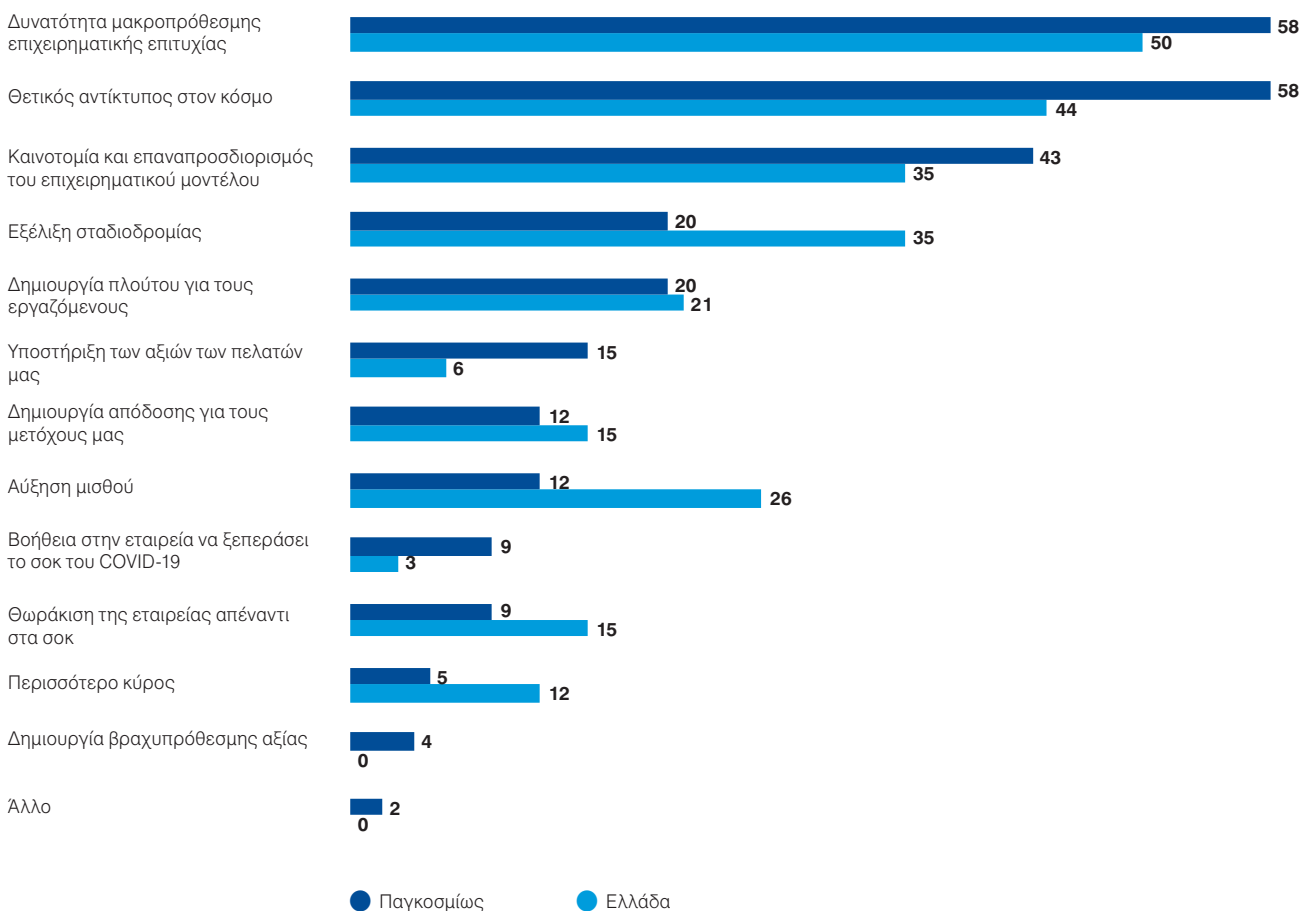
Τα κίνητρα των γυναικών σε ηγετικές θέσεις

Εκτός από αυτά τα προσωπικά πλεονεκτήματα, τα κίνητρα είναι εξίσου σημαντικός παράγοντας επιτυχίας για τη σταδιοδρομία τους. Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως, αλλά και στην Ελλάδα στοχεύουν όχι μόνο στην «δυνατότητα μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής επιτυχίας για την εταιρεία τους» (58% παγκοσμίως, 50% στην Ελλάδα), αλλά και στο «να έχουν θετικό αντίκτυπο στον κόσμο» (58%, παγκοσμίως, 44% στην Ελλάδα).

Για τις Ελληνίδες, το αμέσως επόμενο πιο σημαντικό κίνητρο είναι η «εξέλιξη σταδιοδρομίας» (35%), ενώ για τις γυναίκες παγκοσμίως η «καινοτομία και η ανανέωση του επιχειρηματικού μοντέλου» με υψηλότερο, 43%. Αξιοσημείωτο αποτελεί το γεγονός ότι στην Ελλάδα, περίπου 1 στις 4 γυναίκες θεωρεί σημαντικό κίνητρο την «αύξηση μισθού», κάτι το οποίο δεν βλέπουμε να συµμερίζονται οι γυναίκες παγκοσμίως, καθώς μόλις το 12% συμφωνεί ότι είναι κίνητρο η αύξηση μισθού.

Σχήμα 15:

Ποιο είναι για εσάς το ισχυρότερο κίνητρο;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

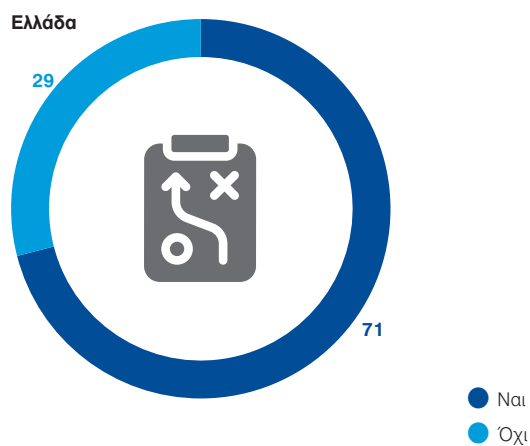
Στρατηγικά σχέδια για επαγγελματική ανέλιξη

Ρωτήσαμε επίσης τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως εάν ακολουθούν κάποιο στρατηγικό σχέδιο για την επαγγελματική τους ανέλιξη. Όπως και το 2019 (73% παγκοσμίως και 75% Ελλάδα), σχεδόν τα τρία τέταρτα το 2020, με 71% και 76% παγκοσμίως και την Ελλάδα αντιστοίχως απάντησαν «ναι».

Με τους πιο συχνούς τομείς ευθύνης να είναι η Στρατηγική, το Finance και τα Operations (βλ. Σχήμα 16), τα στοιχεία μας υποδηλώνουν ότι οι γυναίκες επίσης επιδιώκουν καθήκοντα που θα τους ανοίξουν το δρόμο για το επόμενο βήμα στις ανώτερες θέσεις της διοίκησης.

Σχήμα 16:

Έχετε στρατηγικό σχέδιο για την επαγγελματική σας ανέλιξη;



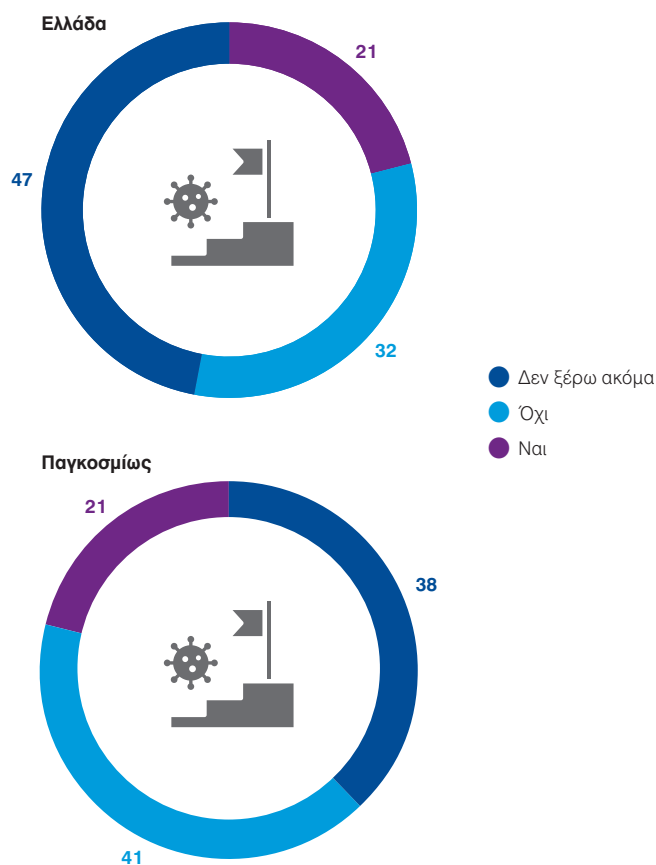
Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Προοπτικές καριέρας

Η πανδημία έχει παρεισφρήσει τόσο στην ιδιωτική όσο και στην επαγγελματική ζωή τους, με αποτέλεσμα πολλές να αναλαμβάνουν διπλό βάρος, έχοντας να ανταπεξέλθουν ταυτόχρονα στις υποχρεώσεις της δουλειάς και της οικογένειας. Το κλείσιμο των σχολείων και των βρεφονηπιακών σταθμών κατά τη διάρκεια των lockdown ειδικά, είχε αρνητικό αντίκτυπο στις γυναίκες. Επιπλέον, πολλούς από τους κλάδους που έχουν πληγεί περισσότερο, όπως ο τουρισμός και οι μεταφορές, καθώς και η υγεία και οι υπηρεσίες κατ'οίκον, είναι τομείς όπου συνήθως απασχολείται μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών.

Σχήμα 17:

Πιστεύετε ότι η κρίση της νόσου COVID-19 έχει επηρεάσει το επόμενο βήμα της καριέρας σας;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Μια ανησυχία αντικατοπτρίζεται και στις απαντήσεις των Ελληνίδων συμμετεχουσών αναφορικά με το αν η νόσος COVID-19 θα έχει αντίκτυπο στην καριέρα τους με το 47% να είναι προβληματισμένο με την εξέλιξη της καριέρας τους. Σχεδόν 2 στις 3 γυναίκες θεωρούν ότι η πανδημία δε θα έχει αντίκτυπο στην καριέρα τους, ενώ μόλις το 21% αναφέρει ότι δε θα τις επηρεάσει.

Πιο αισιόδοξες βλέπουμε τις γυναίκες στις υπόλοιπες χώρες με το 41% να απαντάει ότι η νόσος COVID-19 δεν θα έχει αντίκτυπο στην καριέρα τους, ενώ σε μικρότερο ποσοστό (38%) δεν είναι σίγουρες αυτή τη στιγμή αν η κρίση θα επηρεάσει την καριέρα τους. Ακόμη λιγότερες (21%) πιστεύουν ότι δεν θα επηρεάσει καθόλου την καριέρα τους.

Ποικιλομορφία και ένταξη (diversity and inclusion): αναβολή ή μοχλός αλλαγής

Η έρευνα δείχνει ότι σε ποσοστό 38% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην Ελλάδα και 41% παγκοσμίως δεν αναμένουν από τη νόσο COVID-19 να επιβραδύνει την πρόοδο στην ποικιλομορφία και την ένταξη (diversity and inclusion). Μόλις το 18% θεωρεί ότι θα υπάρξει πισωγύρισμα μετά την κρίση.

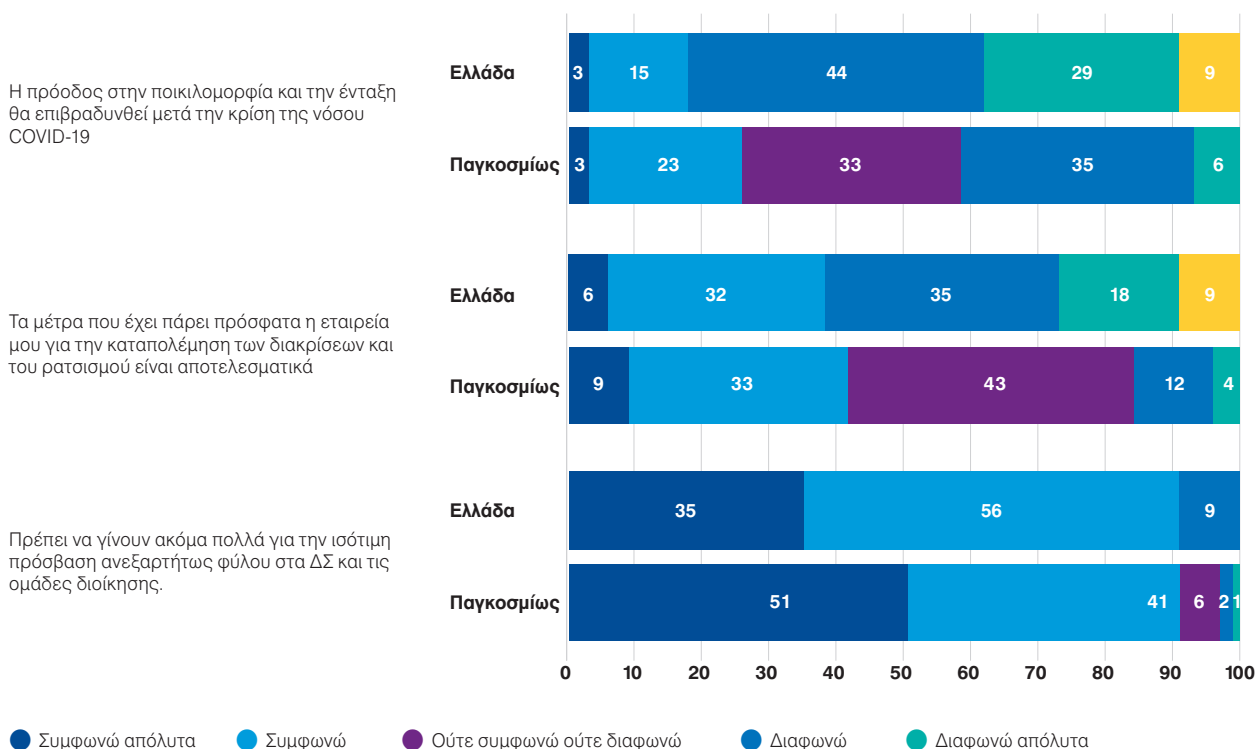
Αναφορικά με τις διακρίσεις και τον ρατσισμό, 38% (42% παγκοσμίως) το ερωτηθεισών δηλώνουν ότι τα μέτρα που

έχει πάρει η εταιρεία τους για την αντιμετώπιση των δύο ζητημάτων πρόσφατα ήταν αποτελεσματικά.

Οι συμμετέχουσες στην έρευνα θεωρούν ότι πρέπει να γίνουν περισσότερα για την υποστήριξη των γυναικών στην επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας στον εργασιακό χώρο. Μάλιστα, 91% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως παραδέχονται ότι απέχουμε ακόμα πολύ από την ποικιλομορφία ως προς την εκπροσώπηση των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια και τις ομάδες διοίκησης.

Σχήμα 18:

Στο θέμα της ποικιλομορφίας και της ένταξης, σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί της εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

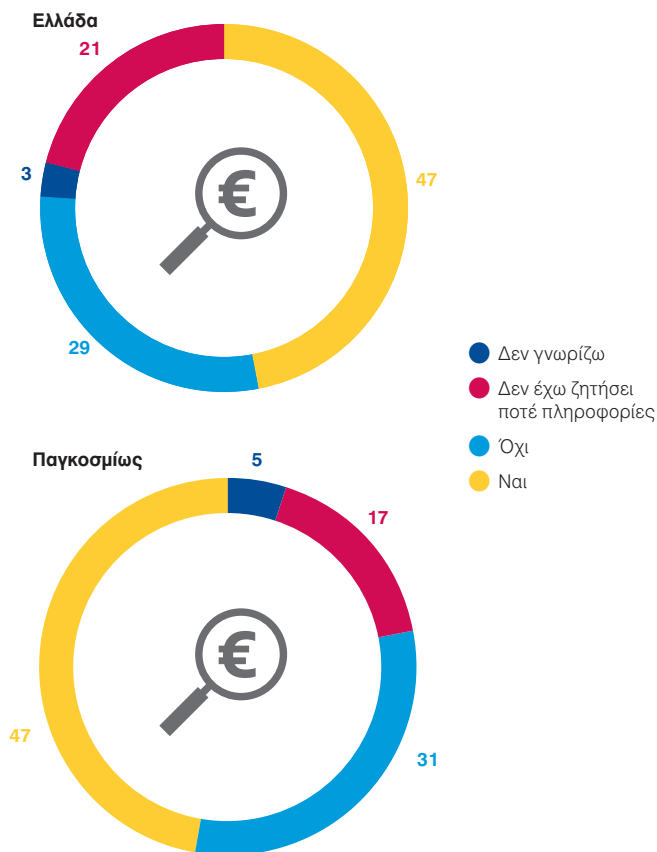
Διαφάνεια και ίσες αμοιβές

Ένας ακόμα δείκτης της θέσης των γυναικών στο εργατικό δυναμικό σε σύγκριση με τους άνδρες είναι το χάσμα αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων. Σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, τα στοιχεία δείχνουν μια μικρή αλλαγή. Το 2020, σχεδόν οι μισές (47%) από τις γυναίκες που ρωτήθηκαν, επιβεβαίωσαν ότι στην εταιρεία τους υπάρχει διαφάνεια όσον αφορά στις ίσες αμοιβές, σε σύγκριση με 40% το 2019. Ωστόσο, 29% (31% παγκοσμίως) εργάζονται σε εταιρείες όπου εξακολουθεί να μην υπάρχει διαφάνεια. Ο αριθμός των γυναικών ηγετών που δεν ζήτησαν σύγκριση μισθών ή δεν ενδιαφέρθηκαν να λάβουν τέτοια πληροφόρηση είναι ίδιος και για τα δύο χρόνια.

Οι ρυθμίσεις διαδοχής παίζουν επίσης ουσιαστικό ρόλο στη βελτίωση της ποικιλομορφίας ως προς το φύλο σε μια εταιρεία. Μεταξύ των γυναικών που πήραν μέρος στην φετινή έρευνα Global Female Leaders Outlook, περισσότερες από τις μισές (53%) πιστεύουν ότι ο διάδοχός τους θα είναι επίσης γυναίκα. Ο τίτλος της θέσης τους, και το αν οι ερωτηθείσες μας έχουν παιδιά ή όχι, δεν επηρεάζει τα αποτελέσματα.

Σχήμα 19:

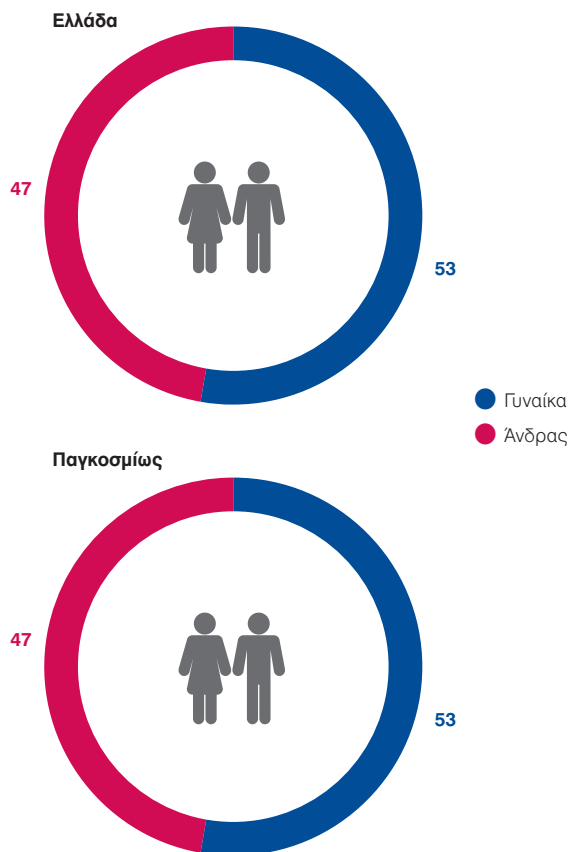
Υπάρχει διαφάνεια στην εταιρεία σας σχετικά με τις ίσες αμοιβές;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Σχήμα 20:

Ο διάδοχός σας είναι πιθανότερο να είναι άνδρας ή γυναίκα;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Δομή οικογένειας και πρότυπα

Η δομή της οικογένειας και τα πρότυπα θεωρείται ότι έχουν σημαντική επίδραση στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών.

Οι γυναίκες στην Ελλάδα έχουν παιδιά σε ποσοστό 76% και 73% παγκοσμίως, ενώ το 83% των γυναικών έχουν πάρει άδεια μητρότητας. Ωστόσο, σχεδόν όλες οι ερωτηθείσες (97%) ανέλαβαν τις υποχρεώσεις τις άδειας μητρότητας μόνες τους, καθώς οι σύντροφοί τους δεν πήραν γονική άδεια.

Ένα ακόμα αποτέλεσμα είναι το γεγονός ότι σήμερα, το 62% των συμμετεχουσών στην Ελλάδα ζουν σε πραγματικά ισότιμη δομή οικογένειας, ενώ έκπληξη αποτελεί ότι 18% αναφέρουν ζουν σε μητριαρχική δομή, αλλά και σε μια μέτρια ισότιμη δομή.

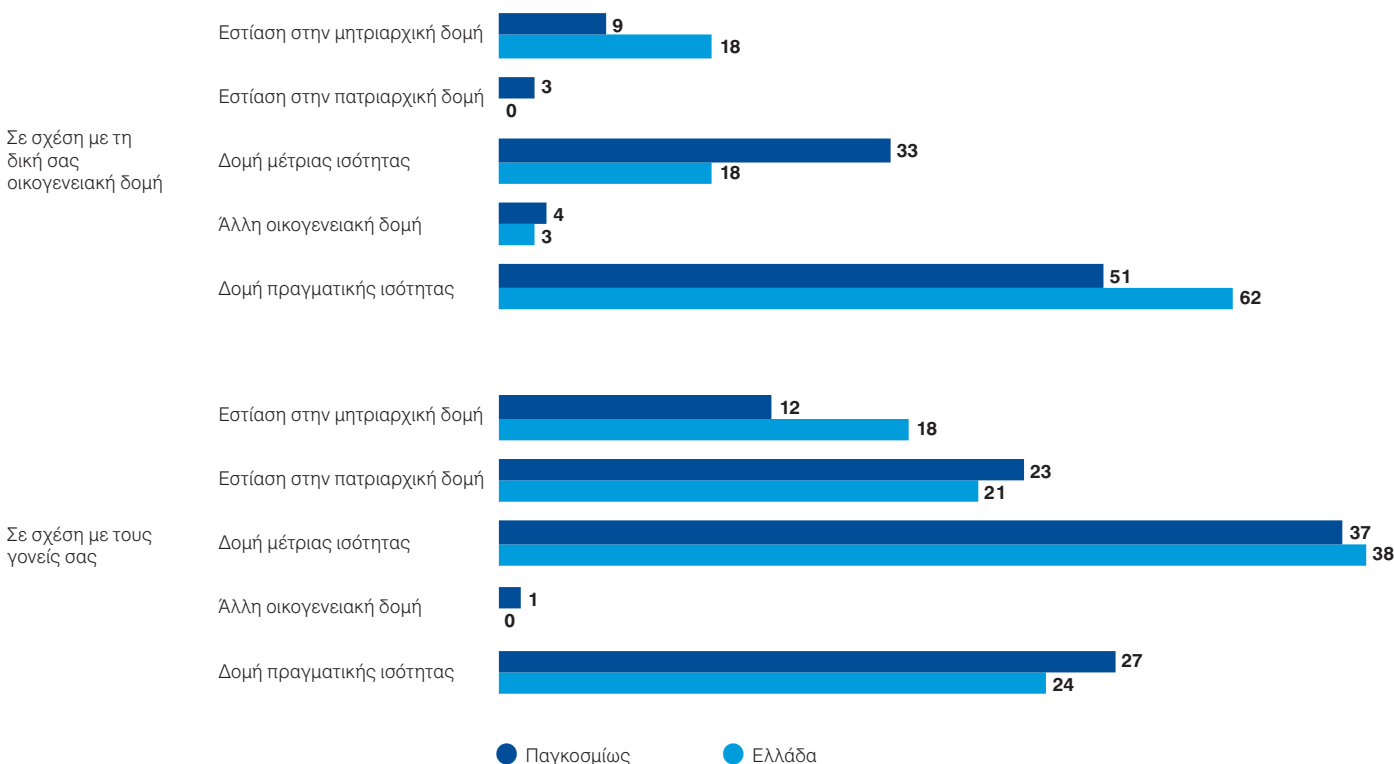
Υπάρχει αξιοσημείωτη διαφορά με τις απαντήσεις των ηγέτιδων γυναικών παγκοσμίως, όπου σχεδόν το διπλάσιο ποσοστό (33%) αναφέρει ότι ζουν σε μέτρια ισότιμη δομή οικογένειας.

Αυτό το εύρημα έρχεται σε αντίθεση με την εμπειρία των ίδιων των γυναικών σε ηγετικές θέσεις από την παιδική τους ηλικία, καθώς οι περισσότερες οικογένειες των γονιών τους βασιζόνταν σε μια μέτρια ισότιμη δομή (37%) και μερικές σε μια πατριαρχική δομή (23%). Μόλις 27% των γυναικών είχε την εμπειρία μιας πραγματικά ισότιμης οικογενειακής δομής μεγαλώνοντας.

Ρίχνοντας μια πιο προσεκτική ματιά στα δεδομένα, το 80% από τις γυναίκες που ερωτήθηκαν, οι οποίες μεγάλωσαν σε μια περισσότερο πατριαρχική οικογενειακή δομή, ζουν τώρα σε μια πραγματικά ή τουλάχιστον σε μια μέτρια ισότιμη οικογενειακή δομή.

Σχήμα 21:

Σε ποια πρότυπα έχετε συνηθίσει;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Συμπεράσματα

Η νόσος COVID-19 λειτουργεί ως μοχλός επιτάχυνσης για την ψηφιοποίηση και πυροδοτεί αλλαγές σε πολλούς τομείς. Επομένως, θα μπορούσε να αποτελέσει καταλύτη για την ποικιλομορφία (diversity) των φύλων.

Χάρη στη γενική ψηφιοποίηση κατά τη διάρκεια της κρίσης, η πρόσβαση σε σχετικές πληροφορίες ή πλατφόρμες μάθησης έχει γίνει πολύ ευκολότερη. Αυτό μπορεί να δώσει τη δυνατότητα σε περισσότερες γυναίκες σε όλο τον κόσμο να αποκτήσουν πρόσβαση στην εκπαίδευση και στην περαιτέρω επαγγελματική τους ανάπτυξη και, συνεπακόλουθα, στην αύξηση της οικονομικής τους δύναμης. Μια άλλη πτυχή είναι ότι πολλές κυβερνήσεις φαίνεται να αναγνωρίζουν τη σημασία της ποικιλομορφίας για την οικονομική ευημερία. Για παράδειγμα, η ισπανική κυβέρνηση έχει εκδώσει ένα διάταγμα σύμφωνα με το οποίο οι εταιρείες πρέπει να δίνουν ίσες αμοιβές στους άνδρες και στις γυναίκες. Το μέτρο αυτό εφαρμόστηκε για την καταπολέμηση της ύφεσης κατά τη διάρκεια της κρίσης με βάση την παραδοχή ότι η ισότιμες αμοιβές θα αυξήσουν το συνολικό ΑΕΠ.

Η νέα πραγματικότητα θα διαμορφωθεί με βάση τις διαφοροποιημένες προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών, με αποτέλεσμα οι εταιρείες να ευθυγραμμίζουν την επιχειρηματική τους επιτυχία σε μεγαλύτερο βαθμό με την προσέγγισή τους στη βιωσιμότητα, τη μεγαλύτερη συμμετοχή στην κοινωνική ευθύνη (για εργαζομένους, πελάτες και επιχειρηματικούς εταίρους) καθώς και σε πτυχές της διακυβέρνησης.

Σε ένα πραγματικά αντίξοο περιβάλλον η δραστηριοποίηση κάτω από ένα σκοπό, η δημιουργία θετικής ομαδικής ατμόσφαιρας και η ηγεσία στη βάση μιας βιώσιμης προσέγγισης για το επιχειρείν, θα είναι οι νέοι παράγοντες επιτυχίας. Επιπλέον, ο πλήρως ψηφιακοποιημένος κόσμος μας θα βασίζεται σε δίκτυα, κοινότητες και διασυνδέσεις στον εικονικό αλλά και στον πραγματικό κόσμο. Το ίδιο ισχύει για τις ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες και μια προσέγγιση προσανατολισμένη στη δημιουργία εταιρικών σχέσεων για την επιχειρηματική δραστηριότητα, τομείς στους οποίους υπερέχουν πολλές γυναίκες σε ηγετικές θέσεις.

Οι νέες τεχνολογίες και η καινοτομία θα είναι οι κινητήριες δυνάμεις του πλούτου και της ανάπτυξης. Καθώς πολλές νέες τεχνολογίες βρίσκονται ακόμη σε νηπιακό στάδιο και μόλις πρόσφατα έγιναν προτεραιότητα για τις περισσότερες εταιρείες, είναι μια πολύ καλή στιγμή να εμπλακείτε και να βοηθήσετε στη διαμόρφωση του μέλλοντος.

Η Τεχνητή Νοημοσύνη (AI) και η Αυτοματοποίηση θα αποτελέσουν σημαντικά ζητήματα τα επόμενα χρόνια. Ωστόσο, υπάρχει μια ακόμα τεχνολογία που θα πρέπει να παρακολουθούμε, το blockchain. Έχει τη δυνατότητα να γίνει

ο θεματοφύλακας της εμπιστοσύνης κατά την ψηφιακή εποχή, ειδικά στους τομείς της διακυβέρνησης και της ασφάλειας. Η έρευνα υποδεικνύει ότι χρειάζεται να είμαστε ανοιχτοί στις νέες τεχνολογίες οι οποίες αναδεικνύονται ως ευκαιρίες εξέλιξης.

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως δεν αναμένουν εξαιρετικά αρνητική επίπτωση της πανδημίας στις καριέρες τους, ενώ στην Ελλάδα υπάρχει ένας προβληματισμός.

Εάν κάποιες από τις μεγαλύτερες οικονομίες του κόσμου δεν καταφέρουν να ξεπεράσουν την κρίση την επόμενη χρονιά, αυτή θα βαθύνει, κάτι που ιστορικά συχνά καταλήγει σε μεγάλο μεγέθους απώλειες θέσεων εργασίας – και όχι μόνο για τις γυναίκες. Η εγρήγορση, αλλά και η ανάλυση της κατάστασης είναι δύο εργαλεία – σύμμαχοι σε τέτοιες περιόδους κρίσης. Θα εμφανιστούν αναμφίβολα νέες ευκαιρίες για όσους παρακολουθούν τον σφυγμό των εξελίξεων. Μπορεί να ανοίγουν προοπτικές καριέρας στους τομείς του περιβάλλοντος, της κοινωνίας και της διακυβέρνησης. Οι γυναίκες, μάλιστα, βρίσκονται στην πρώτη γραμμή πολλών από αυτές τις εξελίξεις.

Νέα εργαλεία ψηφιακής επικοινωνίας και συνεργασίας υποστηρίζουν την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Σύμφωνα με την έρευνα, οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις πρέπει να αξιοποιήσουν όλες τις δυνατότητες που παρέχουν τα νέα εργαλεία επικοινωνίας και συνεργασίας. Επιπλέον, θα πρέπει να βρεθεί ισορροπία μεταξύ εξ αποστάσεως και δια ζώσης εργασίας. Είναι πολύ σημαντικό να κατανοούμε ότι τα γεωγραφικά και χρονικά όρια δεν σημαίνουν πολλά σε έναν ψηφιακό κόσμο, όπου η εξ αποστάσεως εργασία τείνει να γίνει ο κανόνας.

Τα γυναικεία πρότυπα μπορούν να οδηγήσουν στην απαραίτητη αλλαγή κουλτούρας μεσοπρόθεσμα αλλά και μακροπρόθεσμα.

Γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, όπως η Jacinda Ardern, η Πρωθυπουργός της Νέας Ζηλανδίας, και η Sanna Marin, η Πρωθυπουργός της Φινλανδίας, έχουν διαχειριστεί καλά την κρίση, με μικρό αριθμό απωλειών στις χώρες τους. Εκτός από τις γυναίκες της πολιτικής, βλέπουμε επίσης περισσότερες γυναίκες και στις επιχειρήσεις. Είναι όλες τους πολύ ορατές, και είναι πρότυπα για τις επερχόμενες γενιές. Χρειάζεται υποστήριξη η ισότητα των φύλων, καθώς υπάρχουν διαδικασίες και δομές που μπορούν να προσαρμοστούν ώστε να προάγουν την ένταξη και την ποικιλομορφία.

#ChooseToChallenge

Στην KPMG, αναγνωρίζουμε ότι για να είμαστε επιτυχημένοι χρειαζόμαστε την συμπερίληψη, τη διαφορετικότητα (inclusion & diversity) και την κοινωνική ισότητα. Θέλουμε να προσελκύσουμε, να διατηρήσουμε και να αναπτύξουμε διαφορετικά ταλέντα σε όλα τα επίπεδα. Αυτό σημαίνει ότι επιλέγουμε από μια ευρεία ομάδα ταλέντων, αίρουμε τα εμπόδια των ανθρώπων μας ώστε να φτάσουν στο απόγειο των δυνατοτήτων τους και παράλληλα δημιουργούμε ένα περιβάλλον το οποίο μεγιστοποιεί τη συνεργασία και δίνει τη δυνατότητα σε όλους στην KPMG να είναι ο καλύτερος εαυτός τους.

#FutureIsInclusive

Ισότητα φύλων

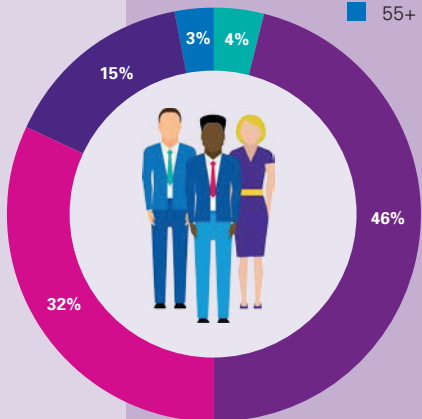
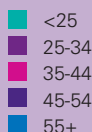


Νέες προσλήψεις*

48% γυναίκες

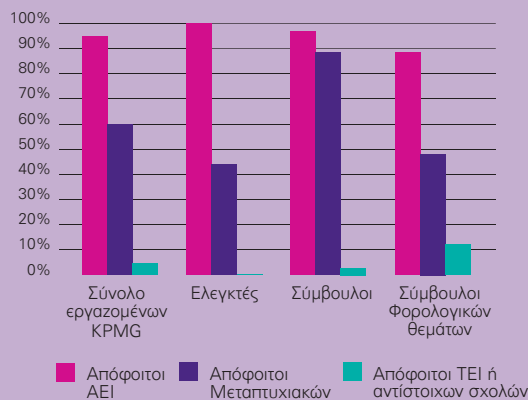
- **Άρωμα γυναίκας:** Το 57% των εργαζομένων μας είναι γυναίκες.
- Από αυτό το ποσοστό το 45% ανήκει σε θέσεις ευθύνης (γενικές διευθύντριες, αναπλ. γενικές διευθύντριες, διευθύντριες).

Ηλικιακές ομάδες



- Είμαστε δεσμευμένοι απέναντι στην ισότητα και σε μια κουλτούρα απαλλαγμένη από διακρίσεις σε φυλή, εθνικότητα, φύλο, σεξουαλικό προσανατολισμό, αναπηρία, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση ή θρησκευτική πίστη.
- Προσλαμβάνουμε εργαζομένους με **αποκλειστικό κριτήριο** τις γνώσεις και την εμπειρία τους και σε καμία περίπτωση με άλλα «διακριτικά» κριτήρια.
- Το ίδιο συμβαίνει και με την ανάπτυξη, την αξιολόγηση και την **ανταμοιβή** των εργαζομένων μας.

Επίπεδο Εκπαίδευσης



- **Νούμερο 1:** Είμαστε η πρώτη εταιρεία που έκανε γυναίκα συνεταίρο το 1995, ανάμεσα στις “BIG 4” εταιρείες.



“ **Γυναίκες και άνδρες μαζί, μπορούν να φέρουν την αλλαγή!** ”

Πέγκυ Βελλιώτου

Γενική Διευθύντρια, Συμβουλευτικές Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού KPMG στην Ελλάδα



- **10 χρόνια:** είναι ο μέσος όρος παραμονής των γυναικών στην KPMG και αυτό αποδεικνύει το ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον.

- Στην **KPMG** κάνουμε ρητή αναφορά στα εργασιακά μας εγχειρίδια σχετικά με την πολιτική μας περί μη διακρίσεων και **ίσων ευκαιριών** προς όλους.



* Στοιχεία 01/10/19-30/09/2020

Μεθοδολογία

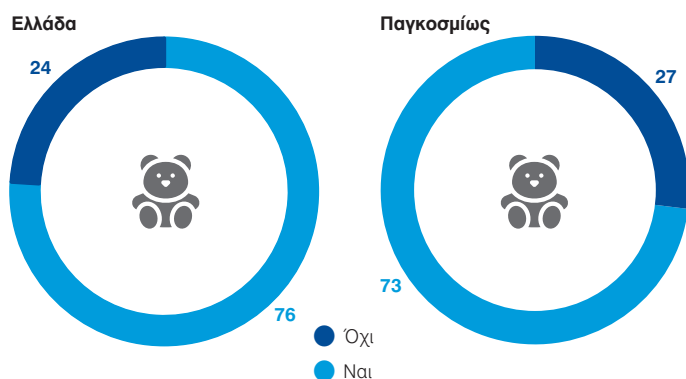
Στη διαδικτυακή έρευνα συμμετείχαν 675 γυναίκες σε ηγετικές θέσεις από 52 χώρες*, ενώ πραγματοποιήθηκε μεταξύ Σεπτεμβρίου και Οκτωβρίου 2020. Το 44% των συμμετεχουσών προέρχονται από εταιρείες με άνω των US\$ 500 εκατ. ετήσια έσοδα.

Για 2η συνεχόμενη χρονιά, συμμετείχαν 34 Ελληνίδες σε ηγετικές θέσεις (5%) μεταξύ 40-65 ετών (88%) με το μεγαλύτερο ποσοστό (62%) να κατέχει ανώτερες διευθυντικές

θέσεις (Επικεφαλής τμήματος, Επικεφαλής μονάδας ή λειτουργίας) στους κλάδους της βιομηχανίας, του λιανεμπορίου, του ασφαλιστικού και του τραπεζικού. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι πάνω από τις μισές γυναίκες (62%) εργάζονται στην ίδια θέση για πάνω από 5 χρόνια, ενώ το 65% απάντησε ότι δεν έχει εργαστεί σε σχετικές θέσεις εκτός εταιρείας.

Σχήμα 22:

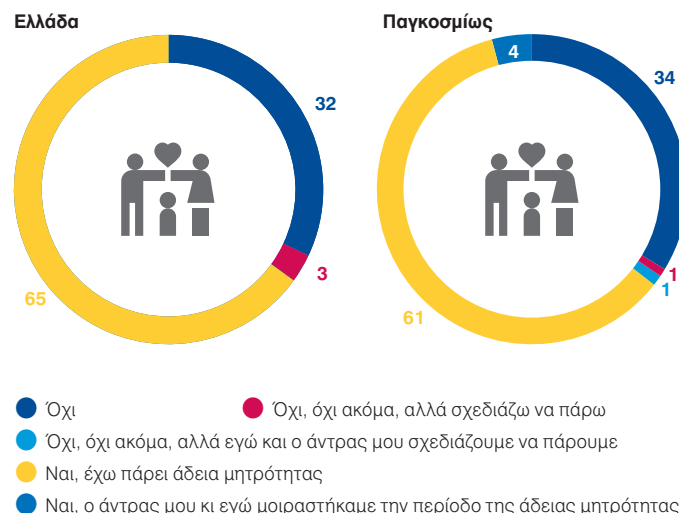
Έχετε παιδιά:



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Σχήμα 23:

Έχετε πάρει άδεια μητρότητας;



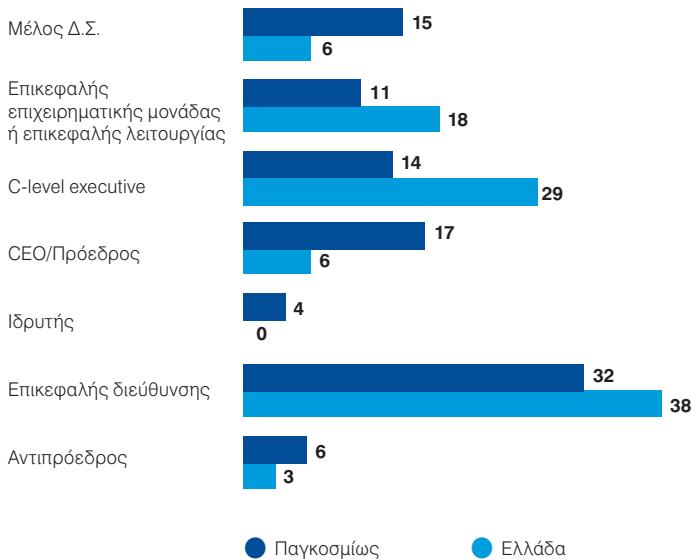
Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

* Μποτσουάνα, Κένυα, Νιγηρία, Ουγκάντα, Αυστραλία, Βερμούδες, Κίνα, Φιλιππίνες, Σιγκαπούρη, Νότια Κορέα, Σρι Λάνκα, Αυστρία, Βέλγιο, Νησιά της Μάγχης, Δανία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Γκουέρνεσι, Ουγγαρία, Ισλανδία, Ιρλανδία, Νήσος Μαν, Ιταλία, Τζέρεσι, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Νορβηγία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία, Ελβετία, Ηνωμένο Βασίλειο, Αργεντινή, Βραζιλία, Κολομβία, Εκουαδόρ, Μεξικό, Περού, Ουρουγουάη, Βενεζουέλα, Μπαχρέιν, Ιορδανία, Πόλη του Κουβέιτ, Σαουδική Αραβία, Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, Καναδάς, ΗΠΑ.

Δημογραφικά στοιχεία

Σχήμα 24:

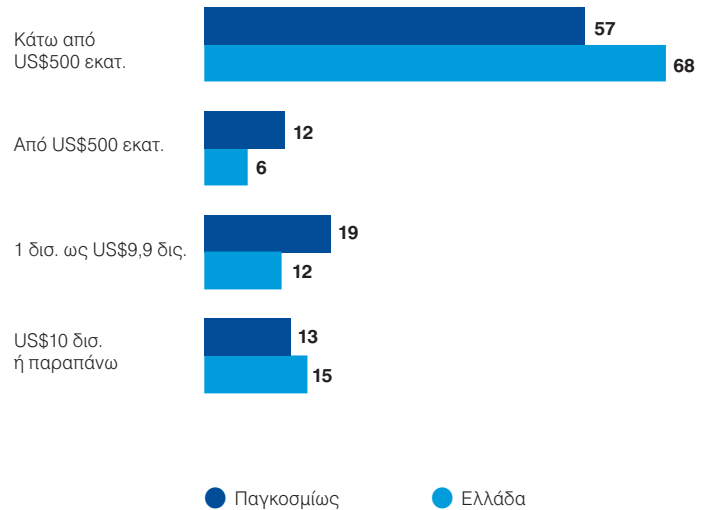
Ποιος είναι ο τίτλος της θέσης εργασίας σας;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Σχήμα 25:

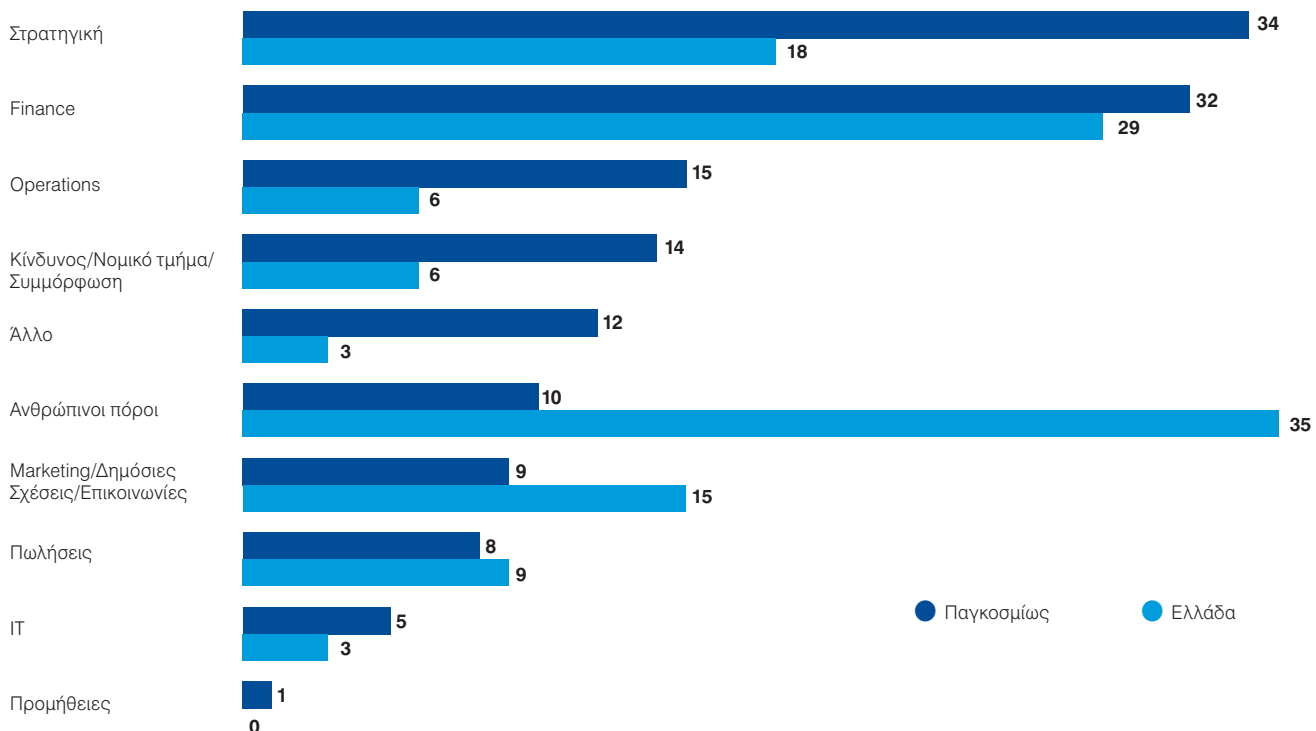
Ποια ήταν τα έσοδα της εταιρείας σας (σε δολάρια ΗΠΑ) κατά το πιο πρόσφατο οικονομικό έτος;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

Σχήμα 26:

Ποιο είναι το τρέχον πεδίο ευθύνης σας;



Πηγή: KPMG International, 2020. Αριθμοί σε ποσοστό επί τοις εκατό, πιθανές διαφορές λόγω στρογγυλοποίησης.

KPMG

ΑΘΗΝΑ

Στρατηγού Τόμπρα 3
153 42 Αγία Παρασκευή
Τηλ.: +30 210 6062100
Fax: +30 210 6062111

Λεωφόρος Μεσογείων 400B
153 42 Αγία Παρασκευή
Τηλ.: +30 211 1815600

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Αγίας Αναστασίας & Λαέρτου
Philippos Business Center
Τ.Θ. 8405, 57001 Θέρμη
Τηλ.: +30 2310 55 09 96
Fax: +30 2310 54 36 70

e-mail: info@kpmg.gr
[kpmg.com/gr](https://www.kpmg.com/gr)

[home.kpmg/ceoutlook](https://www.kpmg.com/ceoutlook)

[home.kpmg/gr/gflo2020](https://www.kpmg.com/gr/gflo2020)

[kpmg/socialmedia](https://www.kpmg.com/socialmedia)



© 2021 KPMG Σύμβουλοι Μονοπρόσωπη Α.Ε., Ελληνική Ανώνυμη Εταιρεία και μέλος του διεθνούς οργανισμού ανεξάρτητων εταιρειών-μελών της KPMG συνδεδεμένων με την KPMG International Limited, ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος.

Οι πληροφορίες που περιέχονται στο παρόν είναι γενικής φύσης και δεν προορίζονται να αντιμετωπίσουν τις περιστάσεις οποιουδήποτε συγκεκριμένου ατόμου ή οντότητας. Παρόλο που καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια να παρέχουμε ακριβείς και έγκαιρες πληροφορίες, δεν μπορούμε να εγγυηθούμε ότι αυτές οι πληροφορίες είναι ακριβείς την ημερομηνία παραλαβής τους ή ότι θα συνεχίσουν να είναι ακριβείς στο μέλλον. Κανένας δεν πρέπει να ενεργεί βάσει αυτών των πληροφοριών χωρίς κατάλληλη επαγγελματική συμβουλή και χωρίς ενδελεχή εξέταση της συγκεκριμένης κατάστασης.

Το όνομα και το λογότυπο της KPMG είναι εμπορικά σήματα που χρησιμοποιούνται με άδεια του διεθνούς οργανισμού της KPMG από τις ανεξάρτητες εταιρείες-μέλη.