



Global Female Leaders Outlook 2020

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

home.kpmg/gr/gflo2020



Η προσέλκυση και διακράτηση του ταλαντούχου ανθρώπινου δυναμικού παραμένει βασική προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις

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

Πέγκυ Βελλιώτου,
Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού KPMG

▶ **ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ Global Leaders Female Outlook η πιο σημαντική αλλαγή που έφερε η κρίση είναι η αυξημένη χρήση των εργαλείων ψηφιακής επικοινωνίας και συνεργασίας. Μάλιστα, η πλειοψηφία (97% και 94% στις παγκοσμίως και στην Ελλάδα αντιστοίχως) αναφέρει ότι επιθυμούν να συνεισφέρουν σε αυτήν την ψηφιακή ανάπτυξη. Εσείς πως βλέπετε να υλοποιείται η ψηφιακή επιτάχυνση και μετασχηματισμός στη χώρα μας;**
Ο Ψηφιακός Μετασχηματισμός είναι μονόδρομος, είναι κάτι που θα συνέβαινε αλλά οι συνθήκες της πανδημίας το επιταχύνουν. Εμείς στη KPMG το βλέπουμε στη καθημερινότητα μας από τις ανταποκρίσεις των πελατών μας σε προϊόντα και υπηρεσίες που θα τους βοηθήσουν στην υλοποίηση ενός τεχνολογικού μετασχηματισμού συνδεδεμένου με τις ανάγκες τους.

Η ετοιμότητα των εταιρειών στις νέες συνθήκες μίας τεχνολογικής αναβάθμισης είναι χαμηλή και αφορά τόσο

BIG NUMBER

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΒΛΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΩΣ ΜΙΑ ΕΥΚΑΙΡΙΑ ΓΙΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΟΜΑΔΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ KPMG GLOBAL FEMALE LEADERS OUTLOOK

41% ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ και το

32% ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΔΩΝ σε ηγετικές θέσεις πιστεύει ότι η πρόοδος που έχει σημειωθεί στην ποικιλομορφία και την ένταξη (diversity and inclusion) δεν θα επιβραδυνθεί μετά την πανδημία

58% ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΣΩΝ παγκοσμίως και το 56% των Ελληνίδων σε ηγετικές θέσεις παραμένουν αισιόδοξες ή πολύ αισιόδοξες σχετικά με την προοπτική ανάπτυξης των εταιρειών τους σε ορίζοντα τριετίας

Σύμφωνα με την έρευνα της KPMG “Global Female Leaders Outlook”, οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως βλέπουν κάποιες θετικές πλευρές στην κρίση της νόσου COVID-19: θεωρούν ότι η πανδημία θα μπορούσε να δράσει ισοσταθμιστικά για ένα ανθρώπινο δυναμικό χωρίς αποκλεισμούς, αναφέρουν ως βασικό τους κίνητρο τον θετικό αντίκτυπο που θέλουν να έχουν στον κόσμο, ενώ υιοθετούν την ψηφιακή ατζέντα περισσότερο από ποτέ. Η παγκόσμια έρευνα της KPMG αποκαλύπτει ότι ενώ τέσσερις στις δέκα δεν θεωρούν πιθανή μια επιβράδυνση στα οφέλη που έχουν επιτευχθεί για την ποικιλομορφία και την ένταξη, σε ποσοστό 91% στην Ελλάδα αναφέρουν ότι οι επιχειρήσεις απέχουν κατά πολύ από την επίτευξη πραγματικής ποικιλομορφίας στα ΔΣ και τις ομάδες διοίκησης τους.

Σχετικά με την έρευνα Global Female Leaders Outlook της KPMG Στην έρευνα συμμετείχαν 675 γυναίκες ηγετικά στελέχη από 52 χώρες και περιοχές, και πραγματοποιήθηκε από τον Σεπτέμβριο έως τις 15 Οκτωβρίου του 2020. Περισσότερες από τις μισές συμμετέχουσες (57%) προέρχονται από εταιρείες που έχουν πάνω από 500 εκ. δολάρια ΗΠΑ ετήσιο τζίρο. ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το άθροισμα ορισμένων μεγεθών ενδέχεται να μην ισούται με το 100% λόγω στρογγυλοποίησης.

Για 2η συνεχόμενη χρονιά, συμμετείχαν 34 Ελληνίδες σε ηγετικές θέσεις (5%) κυρίως 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.

Οι χώρες που συμμετείχαν ήταν: 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, Τζερσεϊ, 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 και ΗΠΑ.

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

σε θέματα κουλτούρας, ετοιμότητας του προσωπικού αλλά και πόρων που είναι απαραίτητα για να υλοποιηθεί ένα τέτοιο έργο.

Είναι ξεκάθαρο πως στα επιχειρησιακά πλάνα των εταιρειών για το 2021 ο ψηφιακός σχεδιασμός είναι ένα από τα θέματα που απασχολεί, αυτά τα έργα λόγω της πολυπλοκότητας και του κόστους έχουν έναν ορίζοντα υλοποίησης 3-5 έτη ανάλογα τα μεγέθη και τη πολυπλοκότητα.

Παράλληλα, οι εταιρείες πρέπει να προετοιμάσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους τόσο σε hard όσο και σε soft skills ώστε να μεταβούν σταδιακά σε ένα τεχνολογικά εκσυγχρονισμένο εργασιακό περιβάλλον.

Τέλος, πρέπει να ξέρουμε πως σε στελέχη c-level οι δεξιότητες που απαιτούνται είναι οι ψηφιακές δεξιότητες μαζί με τη διαχείριση αλλαγών,

την ευελιξία και προσαρμοστικότητα. Αναγνωρίζουμε πως στην Ελληνική αγορά αυτή η ανάγκη καλύπτεται όλο και περισσότερο, με αποτέλεσμα τα στελέχη στη διοίκηση των εταιρειών να είναι συνειδητοποιημένα και να ετοιμάζονται για τη νέα πραγματικότητα, που είναι πλέον εδώ.

Ποιες οι ομοιότητες και διαφορές των Ελληνίδων σε ηγετικές θέσεις σε σχέση με την παγκόσμια αγορά;

Θεωρώ πως οι διαφορές που υπάρχουν αφορούν στην ωριμότητα των τοπικών αγορών, της κουλτούρας της χώρας, της εταιρείας, της κοινωνίας που εξελίσσεται το στέλεχος. Βλέπουμε μεγαλύτερο αριθμό γυναικών σε θέσεις c-level σε ανεπτυγμένες εργασιακά κοινωνίες, σαφώς σε ποσοστό νεότερες σε ηλικία γυναίκες παίρνουν θέσεις ευθύνης στις αγορές αυτές, και βεβαίως το κοινωνικό πλαίσιο

υποστήριξης είναι πιο οργανωμένο ώστε μία γυναίκα να μπορέσει να συνδυάσει τη καριέρα με τη προσωπική της ζωή και την οικογένεια. **Η πανδημία έχει φέρει καθοριστικές αλλαγές για τις κοινωνίες και τις οικονομίες. Ποιες αλλαγές θα μείνουν, τι θα αφήσουμε πίσω, τι θα κρατήσουμε στην μετά COVID-19 εποχή;** Αυτή είναι μία ερώτηση που η απάντη-

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ KPMG

Η KPMG είναι ένας παγκόσμιος οργανισμός ανεξάρτητων εταιρειών παροχής Ελεγκτικών, Φορολογικών και Συμβουλευτικών υπηρεσιών. Δραστηριοποιούμαστε σε 146 χώρες και περιοχές και για το οικονομικό έτος 2020 απασχολήσαμε περίπου 227 000 άτομα, σε εταιρείες-μέλη παγκοσμίως. Κάθε εταιρεία της KPMG είναι νομικά διακριτή και αυτοτελής οντότητα και αυτοχαρακτηρίζεται ως τέτοια. Η KPMG International Limited είναι ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές. Η KPMG International Limited και οι σχετικές εταιρείες με αυτή δεν παρέχουν υπηρεσίες σε πελάτες.

ση είναι μάλλον θεωρητική και μόνο κατά προσέγγιση μπορούμε να την αντιμετωπίσουμε, πρέπει να περιμένουμε! Είναι πράγματι αρκετά αυτά που μάς έμαθε η πανδημία, κάποια από αυτά προσαρμοσμένα θα μείνουν και θα μας ακολουθήσουν στη συνέχεια.

- ▶ Ήρθαν για να μείνουν
- ▶ 1.η εξ αποστάσεως εργασία
- ▶ 2.η ανάγκη για ψηφιακό μετασχηματισμό, όπως κάθε οργανισμός θα τον ορίσει, με βάση τις ανάγκες και τους πόρους της
- ▶ 3.η διοίκηση ομάδων απομακρυσμένα, όπου αυτό φαινόταν μέχρι πρόσφατα σχεδόν αδύνατον, σε κάποιες περιπτώσεις
- ▶ 4.η ανάγκη για δεξιότητες που ήταν στις προτιμητέες αλλά τώρα είναι προαπαιτούμενος
- ▶ 5.η αποτελεσματικότερη επικοινωνία, διαδικτυακά ή δια ζώσης, συναντήσεις με ατζέντες, σε προκαθορισμένο χρόνο και με αποτελέσματα που οδηγούν σε πλάνο ενεργειών, αλλά και επικοινωνίες λιγότερο δομημένες για την απαιτούμενη ‘αποσυμπύκνωση’, ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ εξίσου σημαντικά!

- ▶ 6. η ανάγκη για ωριμότητα στη διαχείριση του χρόνου και η ανάγκη για προτεραιότητες
- ▶ Πάνω απ’ Όλα μας έμαθε πως τα απρόβλεπτα είναι στη ζωή, κάτι που συχνά ξεχνάμε! Μας έμαθε πως είναι απαραίτητο να φροντίζουμε τη δική μας και των κοντινών μας ανθρώπων την ισορροπία, ψυχική και σωματική ώστε να προχωρήσουμε, σε όποια συνθήκη.

Global Female Leaders Outlook COVID-19 Special edition

Σύμφωνα με την έρευνα της KPMG “Global Female Leaders Outlook”, οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως βλέπουν κάποιες θετικές πλευρές στην κρίση της νόσου COVID-19: θεωρούν ότι η πανδημία θα μπορούσε να δράσει ισοσταθμιστικά για ένα ανθρώπινο δυναμικό χωρίς αποκλεισμούς, αναφέρουν ως βασικό τους κίνητρο τον θετικό αντίκτυπο που θέλουν να έχουν στον κόσμο, ενώ υιοθετούν την ψηφιακή ατζέντα περισσότερο από ποτέ. Η παγκόσμια έρευνα της KPMG αποκαλύπτει ότι ενώ τέσσερις στις δέκα δεν θεωρούν πιθανή μια επιβράδυνση στα οφέλη που έχουν επιτευχθεί για την ποικιλομορφία και την ένταξη, σε ποσοστό 91% στην Ελλάδα αναφέρουν ότι οι επιχειρήσεις απέχουν κατά πολύ από την επίτευξη πραγματικής ποικιλομορφίας στα ΔΣ και τις ομάδες διοίκησης τους.

Οι αλλαγές και η νέα πραγματικότητα για τις επιχειρήσεις μετά τον COVID-19

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



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

74% των Ελληνίδων γυναικών σε ηγετικές θέσεις και 81% παγκοσμίως αναμένουν ότι η κρίση θα επηρεάσει την εταιρεία τους για δύο χρόνια ή περισσότερο

24% των Ελληνίδων γυναικών σε ηγετικές θέσεις και 48% παγκοσμίως αναφέρουν ότι αυξήθηκε η δεξαμενή πιθανού ταλαντούχου δυναμικού

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

Δημιουργία θετικού αντίκτυπου στον κόσμο ως το κύριο κίνητρο

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



41% των Ελληνίδων γυναικών σε ηγετικές θέσεις και 42% παγκοσμίως αναφέρουν ότι τα ζητήματα για τον περιορισμό της κλιματικής αλλαγής θα ληφθούν στις στρατηγικές αποφάσεις μετά τη νόσο COVID-19

52% των Ελληνίδων γυναικών σε ηγετικές θέσεις και 58% παγκοσμίως δηλώνουν ότι θέλουν να εδραιώσουν τα οφέλη για τη βιωσιμότητα και την κλιματική αλλαγή που καταγράφηκαν ως αποτέλεσμα της κρίσης

38% των Ελληνίδων γυναικών σε ηγετικές θέσεις και 48% παγκοσμίως αναφέρουν ότι η ανταπόκρισή τους στην πανδημία έχει μετατοπίσει την προσοχή τους προς τον παράγοντα Κοινωνία μεταξύ των παραγόντων Περιβάλλον, Κοινωνία και Διακυβέρνηση (ΠΚΔ-ESG)

38% των Ελληνίδων γυναικών σε ηγετικές θέσεις και 42% παγκοσμίως πιστεύουν ότι τα μέτρα που έχει πάρει η εταιρεία τους πρόσφατα για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του ρατσισμού ήταν αποτελεσματικά

COVID-19 και Ισότητα των φύλων

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



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

32% των Ελληνίδων γυναικών σε ηγετικές θέσεις και 41% παγκοσμίως δεν πιστεύουν ότι η κρίση θα επηρεάσει το επόμενο βήμα της καριέρας τους

38% των Ελληνίδων γυναικών σε ηγετικές θέσεις και 41% παγκοσμίως θεωρούν ότι η πρόοδος που έχει σημειωθεί στην ποικιλομορφία και την ένταξη δεν θα επιβραδυνθεί μετά την πανδημία

62% των Ελληνίδων γυναικών σε ηγετικές θέσεις και 51% παγκοσμίως αναφέρουν ότι στην οικογενειακή τους δομή υπάρχει πραγματική ισότητα