



Με πυξίδα την ευελιξία και τις ψηφιακές δεξιότητες

Global Female Leaders Outlook 2025

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή	3
Προφίλ γυναικών σε ηγετικές θέσεις: Ποιες είναι οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και στην Ελλάδα;	4
01 Οικονομική προοπτική και στρατηγική Πώς αντιδρούν οι επιχειρήσεις στις γεωπολιτικές εντάσεις και την οικονομική αβεβαιότητα;	6
02 Τεχνητή Νοημοσύνη και Ψηφιακός Μετασχηματισμός Γιατί η τεχνητή νοημοσύνη αποτελεί κορυφαία επενδυτική προτεραιότητα σε περιόδους κρίσης;	10
03 ESG και διαφορετικότητα Τι εμποδίζει τη βιώσιμη και συμπεριληπτική αλλαγή;	14
04 Η καριέρα των γυναικών σε μετάβαση Ποια χαρακτηριστικά έχουν πραγματικά αξία σε ένα σύνθετο περιβάλλον;	18
05 Η βία κατά των γυναικών στον ψηφιακό χώρο Ποιους κινδύνους ενέχει η ψηφιακή παρουσία για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις;	22
Δειγματοληψία & μεθοδολογία	28
Επικοινωνία	30

Εισαγωγή

Αγαπητοί/ες αναγνώστες/τριες,

Βρισκόμαστε σε μια περίοδο βαθιών και εκτεταμένων αλλαγών, όπου η οικονομική αβεβαιότητα, οι γεωπολιτικές εντάσεις, οι μεταβαλλόμενες ρυθμιστικές απαιτήσεις και η έντονη πόλωση του δημόσιου διαλόγου συνθέτουν ένα απαιτητικό περιβάλλον. Παράλληλα, ο κίνδυνος παγκόσμιων ενόπλων συγκρούσεων εξακολουθεί να αποτελεί μια μεγάλη πρόκληση που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι σύγχρονοι οργανισμοί. Την ίδια στιγμή, η τεχνολογία – και ειδικότερα η τεχνητή νοημοσύνη – αναπτύσσεται με γοργούς ρυθμούς και παραμένει, ακόμη και σε περιόδους κρίσης, μία από τις βασικές επενδυτικές προτεραιότητες.

Στο παραπάνω περιβάλλον, οι επιχειρήσεις καλούνται να επιδείξουν μεγαλύτερη ευελιξία, ταχύτητα και στρατηγική διορατικότητα από ποτέ. Οι ηγετικές ικανότητες, η ανθεκτικότητα και η ξεκάθαρη κατεύθυνση είναι αρετές απαραίτητες για την ηγεσία στη σημερινή πραγματικότητα. Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις που συμμετείχαν στην έρευνα Global Female Leaders Outlook 2025 αποτυπώνουν με τον πιο ουσιαστικό τρόπο τα χαρακτηριστικά που απαιτούνται από τις ηγέτιδες του σήμερα: σκληρή δουλειά, ηγετικές ικανότητες, στρατηγική σκέψη και έντονη προσωπική φιλοδοξία.

Η φετινή έκδοση της έρευνας αναδεικνύει επίσης σε μεγάλο βαθμό τον καθοριστικό ρόλο των ψηφιακών μέσων και δεξιοτήτων στην επίτευξη της επαγγελματικής καταξίωσης. Ωστόσο, η αυξημένη ψηφιακή προβολή συνοδεύεται και από αυξημένους κινδύνους. Η ψηφιακή βία – από λεκτικές παρενοχλήσεις έως επιθέσεις στη φήμη – αυξάνεται όλο και περισσότερο, με πολλές από τις συμμετέχουσες να αναφέρουν διαφορετικά περιστατικά που επηρεάζουν την καθημερινότητα και την ευημερία τους.

Παρά τις προκλήσεις, ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθεισών έδειξε εντυπωσιακή ανθεκτικότητα, ρεαλισμό και καθαρή στρατηγική αντίληψη. Χρησιμοποιούν τον ψηφιακό χώρο ως πλατφόρμα ευκαιριών, χωρίς να αγνοούν τους κινδύνους του. Η

ισορροπία που απαιτείται είναι λεπτή και απαιτεί υψηλό επίπεδο επαγγελματισμού και εσωτερικής δύναμης.

Επιπλέον, παρατηρείται επιβράδυνση της προόδου σε καίρια ζητήματα όπως η ισότητα, η ένταξη και η ποικιλομορφία – ένα σημάδι που δεν πρέπει να αγνοηθεί. Η ενσωμάτωση διαφορετικών απόψεων και εμπειριών ενισχύει τη δυναμική των οργανισμών, ειδικά σε περιόδους μεγάλης αλλαγής.

Η έρευνα Global Female Leaders Outlook 2025 αποτελεί συνέχεια μιας σειράς πρωτοβουλιών που ξεκίνησαν το 2018, με σχεδόν 5.000 γυναίκες σε ηγετικές θέσεις από περισσότερες από 50 χώρες να έχουν ήδη συμμετάσχει. Ευχαριστούμε όλες τις συμμετέχουσες που μοιράστηκαν τις απόψεις και τα βιώματά τους και ελπίζουμε ότι τα συμπεράσματα της φετινής έρευνας θα αποτελέσουν πηγή έμπνευσης για τη δημιουργία πιο ανθεκτικών, συμπεριληπτικών και δίκαιων οργανισμών.

Σας ευχόμαστε ένα συναρπαστικό ανάγνωσμα.

Πέγκυ Βελλιώτου

Partner & Head of People,
People Services, Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Προφίλ γυναικών σε ηγετικές θέσεις

Ποιες είναι οι γυναίκες σε ηγετικές
θέσεις παγκοσμίως και στην Ελλάδα;

475

από 46 χώρες

87 από την Ελλάδα



33%



των γυναικών παγκοσμίως και 31%
στην Ελλάδα έχουν περισσότερα από
20 χρόνια εμπειρίας στη διοίκηση



Περίπου οι μισές εργάζονται
σε εταιρείες με ετήσιο
κύκλο εργασιών τουλάχιστον

US\$ 500 εκατ.

και ένα αξιοσημείωτο 10% αναφέρουν κύκλο εργασιών
άνω των US\$ 10 δισ. Στην Ελλάδα, λιγότερες από τις μισές
(43%) εργάζονται σε εταιρείες με ετήσιο κύκλο εργασιών
τουλάχιστον US\$ 500 εκατ. και εξίσου ένα σημαντικό 10%
αναφέρει κύκλο εργασιών άνω των US\$ 10 δισ.



Οι θέσεις σε ανώτατο διοικητικό επίπεδο (C-level) κυριαρχούν, με

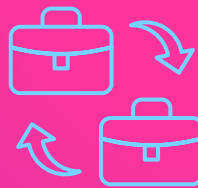
46%

να βρίσκονται στην κορυφή της διοίκησης παγκοσμίως και **48%** στην Ελλάδα

Περισσότερα από τα

δύο τρίτα

παγκοσμίως και στην Ελλάδα εργάζονται κυρίως στο γραφείο



82%

παγκοσμίως και **91%** στην Ελλάδα έχουν αλλάξει εταιρεία τουλάχιστον μία φορά για να προχωρήσουν στην καριέρα τους

25%

του δείγματος παγκοσμίως εργάζονται στον χρηματοοικονομικό τομέα, που είναι και ο πιο εκπροσωπούμενος στην έκθεση, ενώ στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό της έκθεσης (25%) προέρχεται από τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (HR)



74%

παγκοσμίως είναι μητέρες, **81%** στην Ελλάδα

Τα δύο τρίτα

παγκοσμίως ζουν σε νοικοκυριά με διπλό εισόδημα, με συντρόφους που έχουν πλήρη απασχόληση. Στην Ελλάδα, **77%** ζουν σε νοικοκυριά με διπλό εισόδημα, με συντρόφους που έχουν πλήρη απασχόληση.



Πώς αντιδρούν οι επιχειρήσεις στις γεωπολιτικές εντάσεις και την οικονομική αβεβαιότητα;

Αισιοδοξία για τις επιδόσεις των εταιρειών και την εθνική σταθερότητα, παρά την παγκόσμια αβεβαιότητα

Παρά την αστάθεια της παγκόσμιας οικονομίας και τις γεωπολιτικές προκλήσεις, οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις εμφανίζουν αισιοδόξεις όσον αφορά στην προοπτική ανάπτυξης των εταιρειών τους. Το πιο αισιόδοξο στοιχείο αφορά τις προοπτικές μεσοπρόθεσμης ανάπτυξης των εταιρειών, τις προβλέψεις για αύξηση των κερδών και την επέκταση του προσωπικού. Αυτό δείχνει ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιήσουν τις δικές τους δυνατότητες, παρά τις εξωτερικές προκλήσεις. Η αισιοδοξία για την ανάπτυξη της χώρας τους συμβάλλει επίσης στη σταθερότητα και ενισχύει την εμπιστοσύνη στην ίδια την εταιρεία. Ειδικότερα, σχεδόν οι μισές από τις συμμετέχουσες παγκοσμίως και στην Ελλάδα, εξέφρασαν εμπιστοσύνη στις προοπτικές ανάπτυξης της εταιρείας τους – ο δεύτερος υψηλότερος δείκτης από το 2018.

Ωστόσο, για την παγκόσμια οικονομία το τοπίο είναι πιο απαισιόδοξο: μόνο το ένα τρίτο των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και λιγότερο από το ένα τρίτο στην

9 στις 10

συμμετέχουσες παγκοσμίως και στην Ελλάδα αναμένουν αύξηση εσόδων τα επόμενα τρία χρόνια.

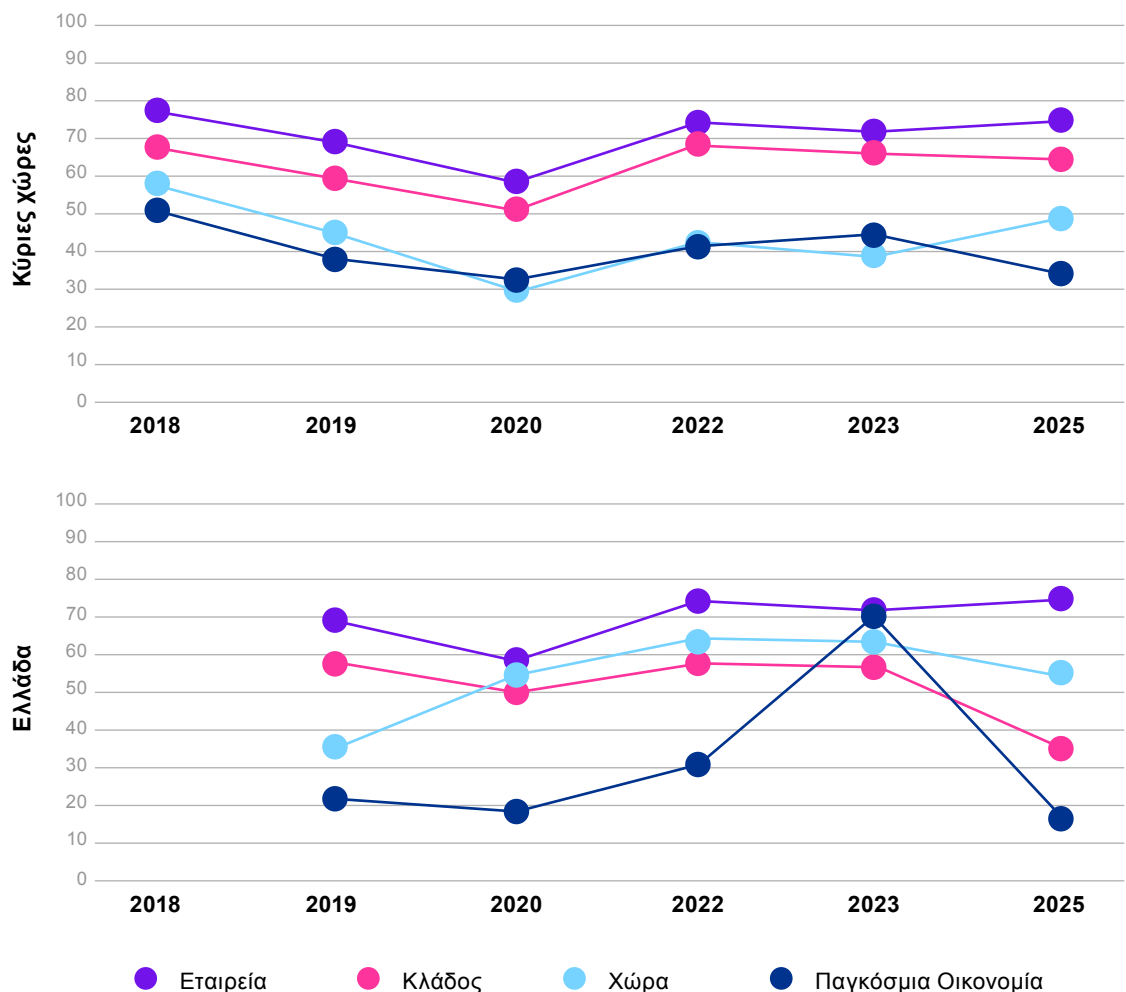
Ελλάδα εξέφρασε εμπιστοσύνη – τιμή που συγκρίνεται μόνο με την περίοδο της πανδημίας (2020). Συνολικά, οι ακραίες τιμές και στις δύο διαστάσεις αντικατοπτρίζουν τη σημερινή κατάσταση και τις υπάρχουσες προκλήσεις.

Η εμπιστοσύνη στις προοπτικές ανάπτυξης διαφέρει ανά περιοχή: Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις στην Ασία είναι σημαντικά πιο αισιόδοξες σε σύγκριση με τις Δυτικοευρωπαίες, οι οποίες εμφανίζονται πιο επιφυλακτικές – ιδιαίτερα όσον αφορά τις προοπτικές ανάπτυξης των δικών τους χωρών.

Γράφημα 1

Ποσοστό γυναικών σε ηγετικές θέσεις που εμπιστεύονται τις προοπτικές ανάπτυξης, ανά έτος

Τα ποσοστά εμφανίζονται σε ποσοστιαίες μονάδες (%)



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

38% των συμμετεχουσών παγκοσμίως και το 34% στην Ελλάδα θεωρεί ότι οι ανησυχίες σχετικά με ενδεχόμενες παγκόσμιες ένοπλες συγκρούσεις αποτελούν μία από τις τρεις σημαντικότερες τρέχουσες προκλήσεις.

Οι σημαντικότερες προκλήσεις: γεωπολιτική και οικονομική αβεβαιότητα

Οι μεγαλύτερες άμεσες προκλήσεις εντοπίζονται στην πολιτική πολυπλοκότητα και την οικονομική αβεβαιότητα. Οι παραπάνω δύο προκλήσεις καθορίζουν επίσης τις απαισιόδοξες εκτιμήσεις σχετικά με την παγκόσμια οικονομική κατάσταση.

Επίσης, αυξάνεται η ανησυχία για το ενδεχόμενο των ενόπλων συγκρούσεων – σχεδόν το 40% παγκοσμίως και το 34% στην Ελλάδα ανέφερε το παραπάνω ενδεχόμενο ως έναν από τους τρεις σοβαρότερους κινδύνους.

Σύμφωνα με το Global Risk Report 2025 του World Economic Forum, ο πόλεμος θεωρείται ο πιο πιθανός πυροδότης μιας παγκόσμιας κρίσης και η κατάσταση περιγράφεται ως η πιο τεταμένη από την εποχή του Ψυχρού Πολέμου. Σχεδόν τα δύο τρίτα των συμμετεχουσών παγκοσμίως και οι μισές στην Ελλάδα αισθάνονται ότι οι εταιρείες τους αντιμετωπίζουν αυξημένη πίεση λόγω της τρέχουσας γεωπολιτικής πολυπλοκότητας και των πολλών προκλήσεων.

Ρυθμιστικά ζητήματα

Κοιτώντας και προς την επόμενη τριετία, οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και στην Ελλάδα θεωρούν ότι η γεωπολιτική αβεβαιότητα αποτελεί τον μεγαλύτερο κίνδυνο για την επιχειρηματική ανάπτυξη. Η κατάσταση επιβαρύνεται περαιτέρω από τα ρυθμιστικά εμπόδια, με την αυξανόμενη γραφειοκρατία να προκαλεί ιδιαίτερη ανησυχία.

Πρόκειται για ένα ζήτημα που θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικό από τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις στη Δυτική Ευρώπη, και το οποίο έχει αναδειχθεί επανειλημμένα ως κρίσιμο και σε προηγούμενα έτη. Αντιθέτως, οι άνδρες CEOs στην έρευνα KPMG Global CEO Outlook ανέφεραν συχνότερα την αλυσίδα εφοδιασμού ως βασικό κίνδυνο — κάτι που δεν εντοπίζουμε στο Global Female Leaders Outlook.

Αντιθέτως, ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού, όπως το λεγόμενο “war for talent” και οι μεταβαλλόμενες μορφές εργασίας, θεωρούνται σε μικρότερο βαθμό ως κίνδυνοι. Το ίδιο ισχύει και για τους κλιματικούς κινδύνους, οι οποίοι αναφέρθηκαν λιγότερο από τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και στην Ελλάδα — σε αντίθεση με τις εκτιμήσεις του World Economic Forum, το οποίο συνεχίζει να κατατάσσει τα περιβαλλοντικά ζητήματα ως μείζονα απειλή για τη σταθερότητα.

Ζητήματα που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό και την κλιματική αλλαγή δεν συγκαταλέγονται πλέον στους πέντε κορυφαίους κινδύνους για τα επόμενα τρία χρόνια.

Γράφημα 2

Οι τρεις μεγαλύτεροι κίνδυνοι για την εταιρική ανάπτυξη τα επόμενα τρία χρόνια:



Γεωπολιτική και πολιτική αβεβαιότητα (18%)

 **20%**



Ρυθμιστικά ζητήματα (18%)

 **12%**



Λειτουργικά ζητήματα (12%)

 **20%**

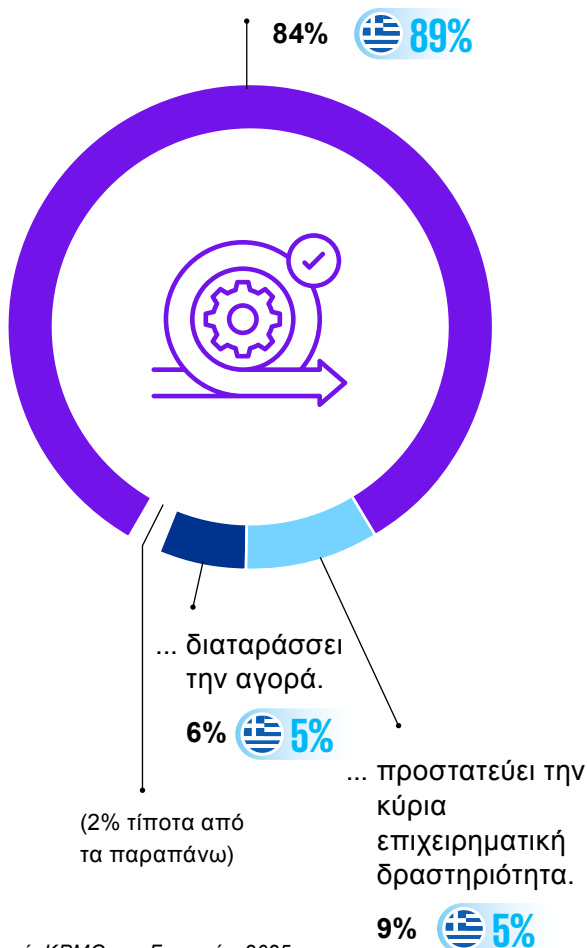
Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

Γράφημα 3

Πάνω απ' όλα, σε ένα αβέβαιο επιχειρηματικό περιβάλλον, μια πραγματικά ανθεκτική επιχείρηση είναι εκείνη που...

Τα ποσοστά ενδέχεται να μην αθροίζονται στο 100% λόγω στρογγυλοποίησης.

...μπορεί να προσαρμόζεται γρήγορα στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς.



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

Η ευελιξία ως παράγοντας επιτυχίας

Σε ένα ασταθές περιβάλλον, η πλειονότητα των γυναικών σε ηγετικές θέσεις θεωρεί ότι η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα είναι βασικοί παράγοντες επιτυχίας. Σύμφωνα με τις συμμετέχουσες, η ανθεκτικότητα αντικατοπτρίζει πρωτίστως τη δυνατότητα γρήγορης προσαρμογής στις αλλαγές, δηλαδή λιγότερο αντιδραστικές συμπεριφορές ή προστασία της κύριας επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η ικανότητα ταχείας αντίδρασης και διατήρησης της ευελιξίας είναι απολύτως απαραίτητες για την επίτευξη επιτυχίας μέσα στις σύγχρονες κρίσεις.

Η άποψή μας



Παρά την ένταση σε παγκόσμιο επίπεδο και την αυξανόμενη αβεβαιότητα στο γεωπολιτικό περιβάλλον, πολλές γυναίκες σε ηγετικές θέσεις διατηρούν την εμπιστοσύνη τους στις εταιρείες τους. Οι προσδοκίες για αύξηση εσόδων και επέκταση προσωπικού δείχνουν ότι η επιχειρηματική ανθεκτικότητα βασίζεται ολοένα και περισσότερο στην ικανότητα των επιχειρήσεων να διαμορφώνουν ενεργά το λειτουργικό τους περιβάλλον, ακόμη και υπό δυσμενείς εξωτερικές συνθήκες.

Σε αυτό το πλαίσιο, η ευελιξία έχει γίνει ο ακρογωνιαίος λίθος της στρατηγικής ανθεκτικότητας. Οι εταιρείες που διαθέτουν ευέλικτη οργανωτική δομή, μπορούν να λαμβάνουν γρήγορες αποφάσεις και καλλιεργούν κουλτούρα αλλαγής, έχουν διαρθρωτικό πλεονέκτημα. Σε ένα κλίμα πολλαπλών κρίσεων, η προσαρμοστικότητα δεν θεωρείται πλέον απλή αντίδραση, αλλά βασική προϋπόθεση για τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Ταυτόχρονα, οι γεωπολιτικοί κίνδυνοι και η ρυθμιστική πολυπλοκότητα έρχονται όλο και περισσότερο στο προσκήνιο, ιδιαίτερα στην Ευρώπη. Οι ανησυχίες για την αυξανόμενη γραφειοκρατία και την παρέμβαση στην επιχειρηματική ελευθερία αναδεικνύουν την ανάγκη οι επιχειρήσεις να έχουν έγκαιρη επίγνωση των ρυθμιστικών εξελίξεων, όπως ο Κανονισμός Τεχνητής Νοημοσύνης της ΕΕ (EU AI Act) ή οι απαιτήσεις ESG. Η προνοητικότητα και η στρατηγική σκέψη βοηθούν όχι μόνο στον έλεγχο των κινδύνων, αλλά επιτρέπουν επίσης στις επιχειρήσεις να αξιοποιούν ενεργά τις ρυθμιστικές απαιτήσεις για να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Η οικοδόμηση γεωπολιτικής ανθεκτικότητας είναι επίσης απαραίτητη: η ύπαρξη πολλαπλών γεωγραφικών τοποθεσιών, ανθεκτικών αλυσίδων εφοδιασμού και η διεξαγωγή σεναριακού σχεδιασμού (scenario planning) αποτελούν τα βασικά δομικά στοιχεία για τη διατήρηση της επιχειρησιακής ικανότητας, ακόμη και απέναντι σε απρόβλεπτες εξωτερικές καταστάσεις.

Αυτό που είναι αξιοσημείωτο είναι η φθίνουσα έμφαση σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού και κλιματικών κινδύνων. Παρά τη μακροπρόθεσμη σημασία τους, αυτή τη στιγμή τους αποδίδεται μικρότερη προτεραιότητα. Είναι ωστόσο σημαντικό αυτά τα μελλοντικά ζητήματα να ενσωματωθούν στρατηγικά στη διαχείριση εταιρικών κινδύνων, όχι μόνο για να παραμένουν οι επιχειρήσεις μπροστά από τις ρυθμιστικές εξελίξεις, αλλά και για να διατηρούν την ανταγωνιστικότητά τους μακροπρόθεσμα.

Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν την πρόκληση να συνδυάσουν τις βραχυπρόθεσμες ενέργειες ανθεκτικότητας με το μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό. Όσες καταφέρουν να συνδυάσουν την ευελιξία με τη σταθερότητα, την αποδοτικότητα με τη βιωσιμότητα και τη συμμόρφωση με τη στρατηγική προστιθέμενη αξία, θα παραμείνουν προσανατολισμένες στο μέλλον, ακόμα και σε ένα περιβάλλον που γίνεται όλο και πιο σύνθετο.



02

Τεχνητή Νοημοσύνη και Ψηφιακός Μετασχηματισμός

Γιατί η τεχνητή νοημοσύνη αποτελεί κορυφαία επενδυτική προτεραιότητα σε περιόδους κρίσης;

Αλλαγή στρατηγικής: Από την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην επένδυση στην τεχνολογία

Για πρώτη φορά μέσα σε πέντε χρόνια, η επενδυτική προτεραιότητα των γυναικών σε ηγετικές θέσεις το 2025 στρέφεται κυρίως στην αγορά και υλοποίηση νέων τεχνολογιών, ειδικότερα της γενετικής τεχνητής νοημοσύνης (generative AI). Σε σχέση με την έρευνα του 2023, παρατηρείται διαφορά 30 ποσοστιαίων μονάδων στη βαρύτητα που δίνεται στην ανάπτυξη εργαζομένων σύμφωνα με τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως. Στην Ελλάδα αξίζει να σημειωθεί ότι το 45% επενδύει στην ανάπτυξη των εργαζομένων και το 55% στις νέες τεχνολογίες κάτι που δείχνει σαφή μετατόπιση των προτεραιοτήτων σε σχέση με το παρελθόν. Μόνο στην Ασία παραμένει η ανάπτυξη των εργαζομένων κορυφαία προτεραιότητα. Σε μια εποχή πολλών κρίσεων, πολλές εταιρείες ποντάρουν στην τεχνολογία ως μοχλό ανάπτυξης και μετασχηματισμού.

Η τεχνητή νοημοσύνη παραμένει βασική επένδυση — ακόμη και σε περιόδους κρίσης

Παρά τις οικονομικές δυσκολίες, η γενετική τεχνητή νοημοσύνη παραμένει κύρια επενδυτική προτεραιότητα. Οι προσδοκίες είναι σαφείς: Σχεδόν τα 2/3 των συμμετεχουσών παγκοσμίως και στην Ελλάδα αναμένουν απόδοση επένδυσης εντός τριών ετών, με 1 στις 5 να προβλέπει απόδοση ήδη μέσα στο επόμενο έτος. Την ίδια στιγμή, 40% των συμμετεχουσών παγκοσμίως και στην Ελλάδα αναγνωρίζουν ως μεγάλη πρόκληση τη γρήγορη και αποτελεσματική ενσωμάτωση της γενετικής τεχνητής νοημοσύνης, γεγονός που αυξάνει την πίεση για δράση.

Γράφημα 4

Επενδυτικές προτεραιότητες σε σχέση με την επίτευξη των στόχων ανάπτυξης και μετασχηματισμού της εταιρείας

Τα ποσοστά εμφανίζονται σε ποσοστιαίες μονάδες (%)

- Επενδύουμε περισσότερο στην αγορά και υλοποίηση της νέας τεχνολογίας
- Επενδύουμε περισσότερο στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μας

Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

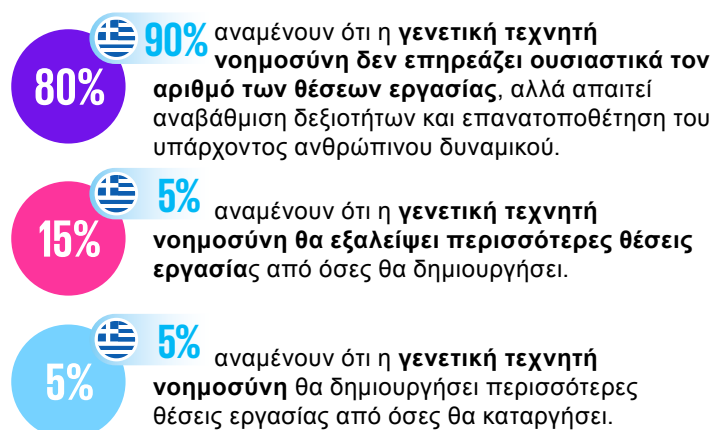
Περισσότερες

από τις μισές

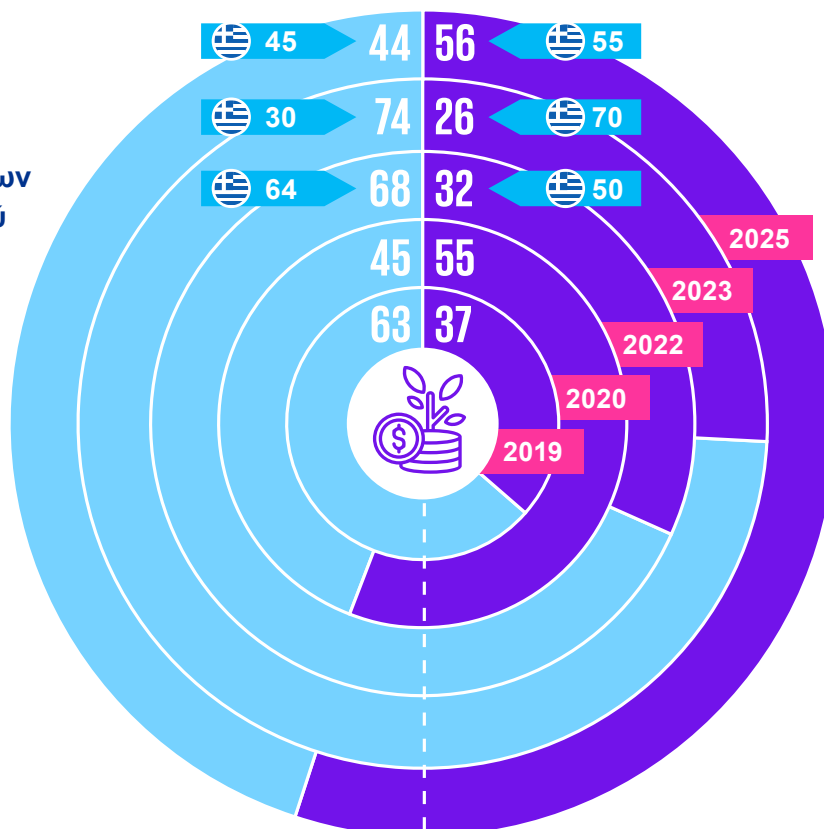
συμμετέχουσες παγκοσμίως αλλά και στην Ελλάδα δίνουν προτεραιότητα στην επένδυση στην τεχνητή νοημοσύνη ακόμα και σε περιόδους κρίσης.

Γράφημα 5

Προσδοκίες σχετικά με την επίδραση της εφαρμογής της τεχνητής νοημοσύνης στην απασχόληση:



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025



Άνθρωπος και μηχανή: Η απασχόληση παραμένει σταθερή, η συνεργασία τίθεται στο επίκεντρο

Αν και η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό έχει τεθεί ως δεύτερη προτεραιότητα, πολλές ηγέτιδες αναγνωρίζουν ότι η επιτυχής υλοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης εξαρτάται από την ύπαρξη κατάλληλου εταιρικού περιβάλλοντος. Οι περισσότερες από τις συμμετέχουσες δεν αναμένουν μείωση θέσεων εργασίας λόγω της εφαρμογής της τεχνητής νοημοσύνης, αλλά μάλλον μια σταθερή κατάσταση απασχόλησης συνοδευόμενη από αυξανόμενη ανάγκη για επανεκπαίδευση. Ο στόχος είναι να δημιουργηθεί παραγωγική συνεργασία μεταξύ ανθρώπων και μηχανών και να αντιμετωπιστούν οι δημογραφικές προκλήσεις. Ωστόσο, σήμερα υπάρχουν διαφορές ανά γεωγραφική περιοχή: ενώ οι εργαζόμενοι στην Ασία, τη Βόρεια Ευρώπη και την Ωκεανία έχουν ήδη καλή κατανόηση και υψηλό επίπεδο αποδοχής της τεχνητής νοημοσύνης, υπάρχει ακόμη περιθώριο βελτίωσης στη Νότια Αμερική και τη Νότια Ευρώπη.

Η τεχνητή νοημοσύνη ως εργαλείο βελτιστοποίησης διαδικασιών και αύξησης παραγωγικότητας

Οι προσδοκίες σχετικά με την εφαρμογή της τεχνητής νοημοσύνης είναι σαφώς διατυπωμένες: η αύξηση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας βρίσκονται στο επίκεντρο, κυρίως μέσω της ενισχυμένης αυτοματοποίησης. Ακολουθεί η επιθυμία για ταχύτερη ανάλυση δεδομένων. Τα παραπάνω αποτελέσματα αποδεικνύουν ότι οι επιχειρήσεις παγκοσμίως και στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν την τεχνητή νοημοσύνη κυρίως ως εργαλείο για τη βελτιστοποίηση διαδικασιών, τη μείωση κόστους και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας. Αντίθετα, δεν την αντιμετωπίζουν τόσο ως μοχλό καινοτομίας, αλλά περισσότερο ως μέσο μέγιστης αποδοτικότητας.

Γράφημα 6

Μεγαλύτερο πλεονέκτημα από την εφαρμογή της τεχνητής νοημοσύνης για τις επιχειρήσεις



Η υλοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης είναι περίπλοκη – δεξιότητες, ασφάλεια και «αξιόπιστη τεχνητή νοημοσύνη» ως βασικοί παράγοντες

Η εισαγωγή της γενετικής τεχνητής νοημοσύνης συνοδεύεται από μια σειρά προκλήσεων – κυρίως στους τομείς της κυβερνοασφάλειας και της συμμόρφωσης – καθώς και από έλλειψη τεχνικών δεξιοτήτων, όπως αναφέρουν οι συμμετέχουσες. Η διάδοση παραπληροφόρησης (fake news) κατατάσσεται τρίτη σε σειρά ανησυχίας. Τα ηθικά ζητήματα θεωρούνται πολύ λιγότερο σημαντικά εμπόδια, κάτι που αντιβαίνει στα αποτελέσματα άλλων ερευνών. Τα παραπάνω ευρήματα, σε συνδυασμό με απόψεις από παρεμφερείς μελέτες όπως το CEO Outlook, υπογραμμίζουν την ανάγκη για την υλοποίηση «αξιόπιστης τεχνητής νοημοσύνης» – δηλαδή συστημάτων διαφανών, δίκαιων και κατανοητών – ώστε να καλλιεργηθεί εμπιστοσύνη, να αποφευχθούν οι διακρίσεις και να διασφαλιστεί η κοινωνική αποδοχή.

Γράφημα 7

Μεγαλύτερες προκλήσεις για τις επιχειρήσεις κατά την υλοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

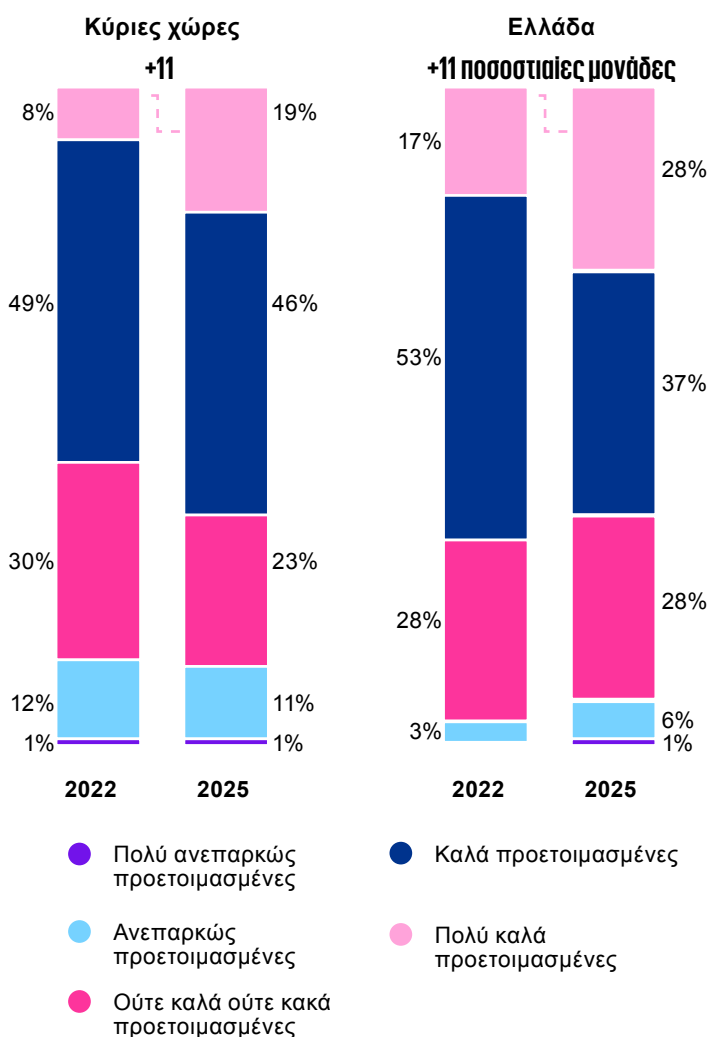
Πολύ μικρές προκλήσεις —————> Πολύ μεγάλες προκλήσεις

Βελτίωση στην κυβερνοασφάλεια

Σε σύγκριση με την έρευνα του 2023, οι συμμετέχουσες παγκοσμίως και στην Ελλάδα δεν θεωρούν πλέον την κυβερνοασφάλεια ως έναν από τους σημαντικότερους κινδύνους. Ταυτόχρονα, η εμπιστοσύνη στις αμυντικές δυνατότητες των εταιρειών τους συνεχίζει να αυξάνεται: Σχεδόν τα δύο τρίτα των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και στην Ελλάδα θεωρούν ότι είναι τουλάχιστον «καλά προετοιμασμένες» για κυβερνοεπιθέσεις. Ιδιαίτερα εντυπωσιακή είναι η συνεχής αύξηση των εταιρειών που χαρακτηρίζονται ως «πολύ καλά προετοιμασμένες», με το ποσοστό αυτό να έχει υπερδιπλασιαστεί τα τελευταία χρόνια. Αντίθετα, το ποσοστό όσων δηλώνουν ότι είναι «ανεπαρκώς προετοιμασμένες» παραμένει σχεδόν αμετάβλητο. Το θετικό αυτό αποτέλεσμα οφείλεται κυρίως σε εταιρείες που ήδη βρίσκονται σε ισχυρή θέση. Ωστόσο, δημιουργείται ένα διευρυμένο χάσμα: Ενώ ορισμένοι οργανισμοί ενισχύουν συνεχώς την ανθεκτικότητά τους, άλλοι κινδυνεύουν να μείνουν πίσω.

Γράφημα 8

Βαθμός ετοιμότητας για κυβερνοεπιθέσεις



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

Η άποψή μας



Οι νέες τεχνολογίες και ιδιαίτερα η γενετική τεχνητή νοημοσύνη σηματοδοτούν μια καθοριστική μετατόπιση στη στρατηγική των επιχειρήσεων. Για πρώτη φορά μετά από χρόνια, οι οργανισμοί μετατοπίζουν το ενδιαφέρον τους από την εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων σε σημαντικές επενδύσεις στην τεχνολογία. Η έμφαση δεν δίνεται πλέον στην ριζική καινοτομία, αλλά στην πρακτική αξιοποίηση της τεχνολογίας για τη βελτίωση της αποδοτικότητας, την αυτοματοποίηση και τη σταθεροποίηση των λειτουργικών διαδικασιών, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής αστάθειας.

Αυτό καθιστά ακόμη πιο απαραίτητη τη στρατηγική ευθυγράμμιση των επενδύσεων στην τεχνολογία. Είναι ζωτικής σημασίας να υπάρχουν σαφείς στόχοι, ισχυρά μοντέλα υλοποίησης και επεκτάσιμες εφαρμογές που να συμβάλλουν με μετρήσιμο τρόπο στη δημιουργία αξίας. Λύσεις που απλοποιούν τις διαδικασίες, βελτιστοποιούν τη χρήση των πόρων και ταυτόχρονα μειώνουν την οργανωσιακή πολυπλοκότητα πρέπει να βρίσκονται στο επίκεντρο.

Η εισαγωγή της γενετικής τεχνητής νοημοσύνης δεν αλλάζει μόνο τις επιχειρησιακές διαδικασίες, αλλά επηρεάζει και τη σχέση ανθρώπου και μηχανής. Δεν αναμένεται σημαντική μείωση θέσεων εργασίας — το αντίθετο μάλιστα: ο κόσμος της εργασίας γίνεται πιο πολυδιάστατος, νέοι ρόλοι αναδύονται και η διαρκής εκπαίδευση αναδεικνύεται σε καθοριστικό παράγοντα επιτυχίας. Οι επιχειρήσεις καλούνται να καθοδηγήσουν ενεργά αυτόν τον μετασχηματισμό, δημιουργώντας νέες θέσεις, καλλιεργώντας εταιρική κουλτούρα εμπιστοσύνης και ενδυναμώνοντας τους εργαζομένους σε όλα τα επίπεδα.

Η βιώσιμη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης προϋποθέτει την ύπαρξη σαφών ηθικών κατευθυντήριων γραμμών. Παρόλο που σήμερα πολλοί decision-makers θεωρούν ότι τα ηθικά ζητήματα έχουν περιορισμένη σημασία, η εφαρμογή της τεχνητής νοημοσύνης με αξιόπιστο και υπεύθυνο τρόπο αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για τη μακροπρόθεσμη αποδοχή της. Η διαφάνεια, η δικαιοσύνη και η κατανόηση των αλγορίθμων πρέπει να είναι βασικά στοιχεία κάθε πρωτοβουλίας τεχνητής νοημοσύνης, ενσωματωμένα στη διακυβέρνηση, τις οργανωτικές δομές και την αρχιτεκτονική των συστημάτων.

Την ίδια στιγμή, παρατηρείται μια αυξανόμενη ανισορροπία στον τομέα της κυβερνοασφάλειας: ενώ ορισμένες εταιρείες βελτιώνουν συνεχώς τους μηχανισμούς άμυνάς τους, άλλες κινδυνεύουν να μείνουν πίσω. Είναι κρίσιμο οι επιχειρήσεις που θεωρούν ότι βρίσκονται σε καλή ή πολύ καλή κατάσταση ετοιμότητας να μην εφησυχάζουν. Μια ψευδής αίσθηση ασφάλειας μπορεί να αποδειχθεί επικίνδυνη. Στη σημερινή εποχή — και ιδιαίτερα με τη ραγδαία αύξηση των εφαρμογών που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη — η ανθεκτική κυβερνοασφάλεια απαιτεί ολιστική προσέγγιση και διαρκή ανάπτυξη.



03

ESG και διαφορετικότητα

Τι εμποδίζει τη βιώσιμη και συμπεριληπτική αλλαγή;

Η δημιουργία αξίας από το ESG παραμένει πρόκληση

Παρά τα χρόνια προσπαθειών, η αύξηση της αξίας των πρωτοβουλιών ESG παραμένει βασική πρόκληση. Η πιο σημαντική επίδραση της στρατηγικής ESG τα επόμενα τρία χρόνια θα φανεί στη βελτίωση των σχέσεων με τους πελάτες και στην αντίληψη του brand, ενώ οι μετρήσιμες οικονομικές επιπτώσεις θα διαδραματίσουν μικρό ρόλο. Αν και το ESG προσθέτει αξία στον τομέα της επικοινωνίας, σπάνια γίνεται αντιληπτό ως εργαλείο άμεσης δημιουργίας αξίας. Αυτό δείχνει ότι η στρατηγική ενσωμάτωσή του στη δημιουργία επιχειρηματικής αξίας συνεχίζει να υστερεί.

Για το 42%,
των γυναικών σε ηγετικές θέσεις
παγκοσμίως και το **45% στην**
Ελλάδα, η στρατηγική ESG έχει τη
μεγαλύτερη επίδραση στη
δημιουργία σχέσεων με πελάτες και
τη θετική συσχέτιση με το brand.

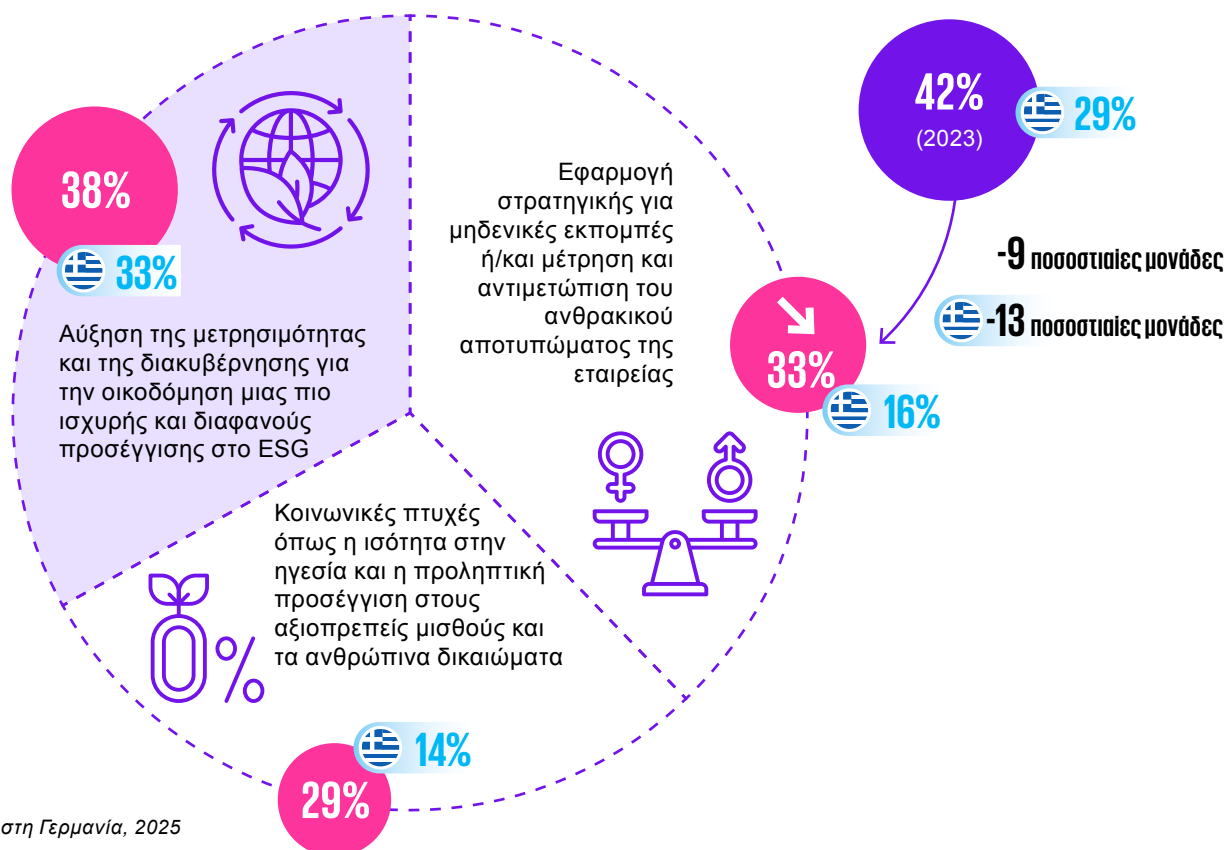
Η διακυβέρνηση και η μετρησιμότητα πρέπει να καλύψουν το κενό – Το Net-Zero μένει πίσω

Η έλλειψη εστίασης στην επίτευξη μηδενικών εκπομπών, που αποτελεί βασική απαίτηση, αποτελεί επίσης σημαντικό ζήτημα. Οι παγκόσμιες εκπομπές άνθρακα παραμένουν υψηλές και η απανθρακοποίηση των εφοδιαστικών αλυσίδων είναι περίπλοκη, ωστόσο η απουσία των αναγκαίων ρυθμιστικών πλαισίων θεωρείται καθοριστική για την επίτευξη των στόχων net-zero. Η ακριβής μέτρηση και η σαφής διακυβέρνηση είναι κρίσιμες για την αποτελεσματική παρακολούθηση και μείωση των εκπομπών. Αυτή η προτεραιοποίηση κάνει την ουσιαστική μείωση εκπομπών να περνά στο περιθώριο. Λιγότερες από τις μισές γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα παγκοσμίως και στην Ελλάδα είναι σίγουρες ότι η εταιρεία τους θα καταφέρει να πετύχει τους στόχους της έως το 2030.

Όταν εξετάζουμε τους κύριους μοχλούς στρατηγικής ESG για τα επόμενα τρία χρόνια, κοινωνικές πτυχές όπως μια σαφής στρατηγική διαφορετικότητας ή επενδύσεις σε αξιοπρεπείς μισθούς δεν βρίσκονται πλέον σε πρώτο πλάνο σε σύγκριση με το Global Female Leaders Outlook 2023, και αυτή η τάση ενδέχεται να συνεχιστεί. Με τη νέα κυβέρνηση των ΗΠΑ, τα θέματα ESG έχουν μεταβληθεί, αλλά αυτή η τάση δεν φαίνεται (ακόμη) στα δεδομένα των συμμετεχόντων από τη Βόρεια Αμερική.

Γράφημα 9

Κύριοι μοχλοί για τη στρατηγική ESG τα επόμενα τρία χρόνια



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

Το ESG χάνει βαρύτητα ως στρατηγική επένδυση

Σε σύγκριση με καινοτόμα τεχνολογικά ζητήματα όπως η γενετική τεχνητή νοημοσύνη, το ESG γίνεται λιγότερο σημαντικό σε περιόδους κρίσης. Περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις θεωρούν τις επενδύσεις στην τεχνητή νοημοσύνη κορυφαία προτεραιότητα ακόμη και σε δύσκολους καιρούς – το ίδιο δεν ισχύει για τις επενδύσεις στο ESG. Σε περιόδους κρίσης ή όταν άλλα επιχειρηματικά θέματα απαιτούν προσοχή, οι ερωτηθείσες δυσκολεύονται να διατηρήσουν ή να δώσουν προτεραιότητα στις επενδύσεις ESG. Σε σύγκριση με προηγούμενες έρευνες, η τάση της διοίκησης να δίνει προτεραιότητα σε άλλους κινδύνους συνεχίζεται.

Η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη παραμένουν στάσιμες

Οι συμμετέχουσες αναφέρουν αυξανόμενη στασιμότητα στον τομέα της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης. Από την προηγούμενη έρευνα πριν δύο χρόνια, τα δεδομένα δεν δείχνουν κάποια πρόοδο.

Ιδιαίτερης σημασίας είναι το γεγονός ότι, αν και οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις αξιολογούν πιο θετικά την πρόοδο σε σχέση με τους άνδρες CEOs, παραμένουν πιο απαισιόδοξες για τη μελλοντική εξέλιξη: μόνο το 58% των γυναικών παγκοσμίως και 61% στην Ελλάδα (έναντι 70% των ανδρών CEOs) πιστεύει ότι οι προσπάθειες θα ενταθούν τα επόμενα τρία χρόνια – σημαντική πτώση σε σχέση με το 2023, όταν το 76% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και 73% στην Ελλάδα ήταν αισιόδοξο.

...αλλά μόνο το **30%** των γυναικών σε ηγετικές θέσεις συμμερίζονται αυτή την άποψη και το **22% στην Ελλάδα**.

Το **58%** των ανδρών CEOs βλέπει επιβράδυνση στην πρόοδο στον τομέα της διαφορετικότητας και της ένταξης...

Ποσοστώσεις και στόχοι υπό αμφισβήτηση

Οι ποσοστώσεις και οι στόχοι για τη διασφάλιση διαρκούς διαφορετικότητας παραμένουν σημείο έντασης. Οι απόψεις διίστανται: πάνω από το ένα τρίτο των ερωτηθεισών τις αντιμετωπίζει επικριτικά, ενώ ένα άλλο μεγάλο ποσοστό τις θεωρεί αναγκαίες. Ωστόσο, όσον αφορά τους βασικούς παράγοντες επαγγελματικής επιτυχίας για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, οι ποσοστώσεις και οι στόχοι κατατάσσονται και πάλι στις τελευταίες θέσεις.

Αυτό υποδηλώνει ότι θα χρειαστούν εναλλακτικές ή συμπληρωματικές προσεγγίσεις για την επίτευξη ευρύτερης αποδοχής και βιώσιμης αλλαγής.

Το **72%** των συμμετεχουσών παγκοσμίως και **65% στην Ελλάδα** συμφωνεί ότι η ισότητα φύλων σε επίπεδο C-level διευκολύνει την επίτευξη αναπτυξιακών στόχων.

Προκαταλήψεις και διακρίσεις

Σχεδόν τα δύο τρίτα των συμμετεχουσών παγκοσμίως και στην Ελλάδα δηλώνουν ότι έχουν βιώσει προκαταλήψεις και διακρίσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον τα τελευταία τρία χρόνια. Το ποσοστό παραμένει αμετάβλητο σε σχέση με την έρευνα του 2023, κάτι που δείχνει μικρή πρόοδο στο εργασιακό κλίμα.

Ένα άλλο πρόβλημα παραμένει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Από τις συμμετέχουσες, το 53% αναφέρει ότι υπάρχει διαφάνεια για την ίση αμοιβή στις εταιρείες τους, κάτι που συνιστά έστω και μικρή βελτίωση σε σχέση με το 2023. Ωστόσο στην Ελλάδα, το ποσοστό είναι σαφώς μικρότερο (32%). Στην ανάλυση ανά γεωγραφική περιοχή, παρατηρείται ότι οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις στη Βόρεια Ευρώπη αντιμετωπίζουν σημαντικά λιγότερες προκαταλήψεις και έχουν σαφώς μεγαλύτερη διαφάνεια σε θέματα ίσης αμοιβής. Πουθενά αλλού οι γυναίκες δεν αξιολογούν τόσο θετικά αυτές τις πτυχές.

Διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων:

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων περιγράφει τη μέση διαφορά εισοδήματος μεταξύ ανδρών και γυναικών – ενός βασικού δείκτη διαθροωτικών ανισορροπιών στην αγορά εργασίας.

Στις ΗΠΑ, το μισθολογικό χάσμα φτάνει το 17%, γεγονός που σημαίνει ότι οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο 17% λιγότερα από τους άνδρες.¹ Στη Γερμανία, μέχρι το 2024, η διαφορά αυτή ανερχόταν περίπου στο 16%, ξεπερνώντας έτσι τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 12%.²

Ωστόσο, μια ματιά σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες παρουσιάζει μια πιο διαφοροποιημένη εικόνα: σε χώρες της Νότιας Ευρώπης όπως η Ισπανία, η Ιταλία και η Πορτογαλία, το μισθολογικό χάσμα είναι σημαντικά χαμηλότερο, με ποσοστά μεταξύ 2% και 9%. Ιδιαίτερη μνεία αξίζει στο Λουξεμβούργο: εκεί οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο 0,9% περισσότερο από τους άνδρες. Διαφαίνεται επίσης μια σαφής τάση: όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο διευρύνεται το μισθολογικό χάσμα.²

¹ Destatis, 2025

² Payscale, 2025

Το **62%** των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και **59% στην Ελλάδα** έχει βιώσει προκαταλήψεις και διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον τα τελευταία τρία χρόνια.

Το **47%** παγκοσμίως και **39% στην Ελλάδα** εξακολουθεί να μην έχει διαφάνεια ως προς την ίση αμοιβή.

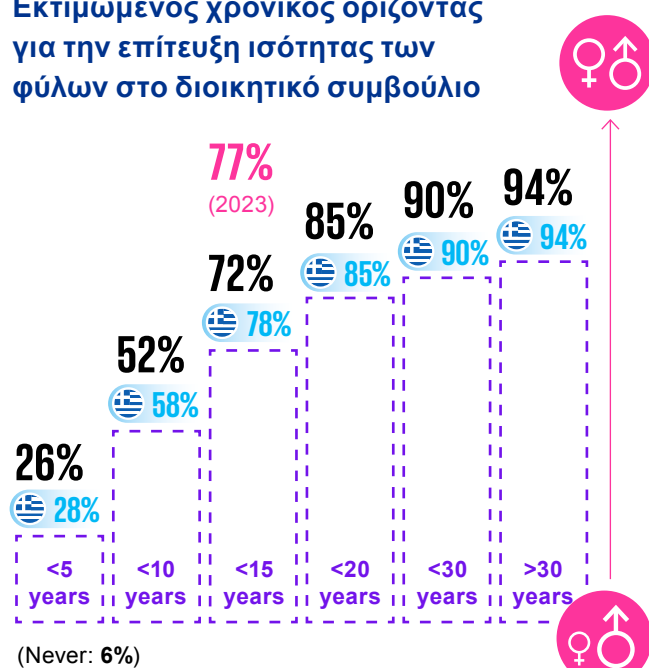
Η ισότητα των φύλων στα διοικητικά συμβούλια ως μακροπρόθεσμος στόχος

Η ισότητα των φύλων στο επίπεδο διοικητικού συμβουλίου θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική. Σχεδόν τα τρία τέταρτα των συμμετεχουσών παγκοσμίως και στην Ελλάδα συμφωνούν ότι η επίτευξη αυτού του στόχου θα οδηγήσει σε καλύτερη απόδοση της εταιρείας και υψηλότερους στόχους ανάπτυξης. Αξιοσημείωτο είναι ότι αυτή η συναίνεση είναι μεγαλύτερη μεταξύ των ανδρών CEOs σε σύγκριση με τις γυναίκες σε ανώτατες διοικητικές θέσεις.

Ταυτόχρονα, ο χρονικός ορίζοντας για την επίτευξη του στόχου επεκτείνεται: αν και έχουν περάσει δύο χρόνια από την τελευταία έρευνα, ελαφρώς λιγότερες γυναίκες σε ηγετικές θέσεις πιστεύουν σήμερα ότι αυτός ο στόχος μπορεί να επιτευχθεί εντός των επόμενων 15 ετών.

Γράφημα 10

Εκτιμώμενος χρονικός ορίζοντας για την επίτευξη ισότητας των φύλων στο διοικητικό συμβούλιο



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

Η άποψή μας

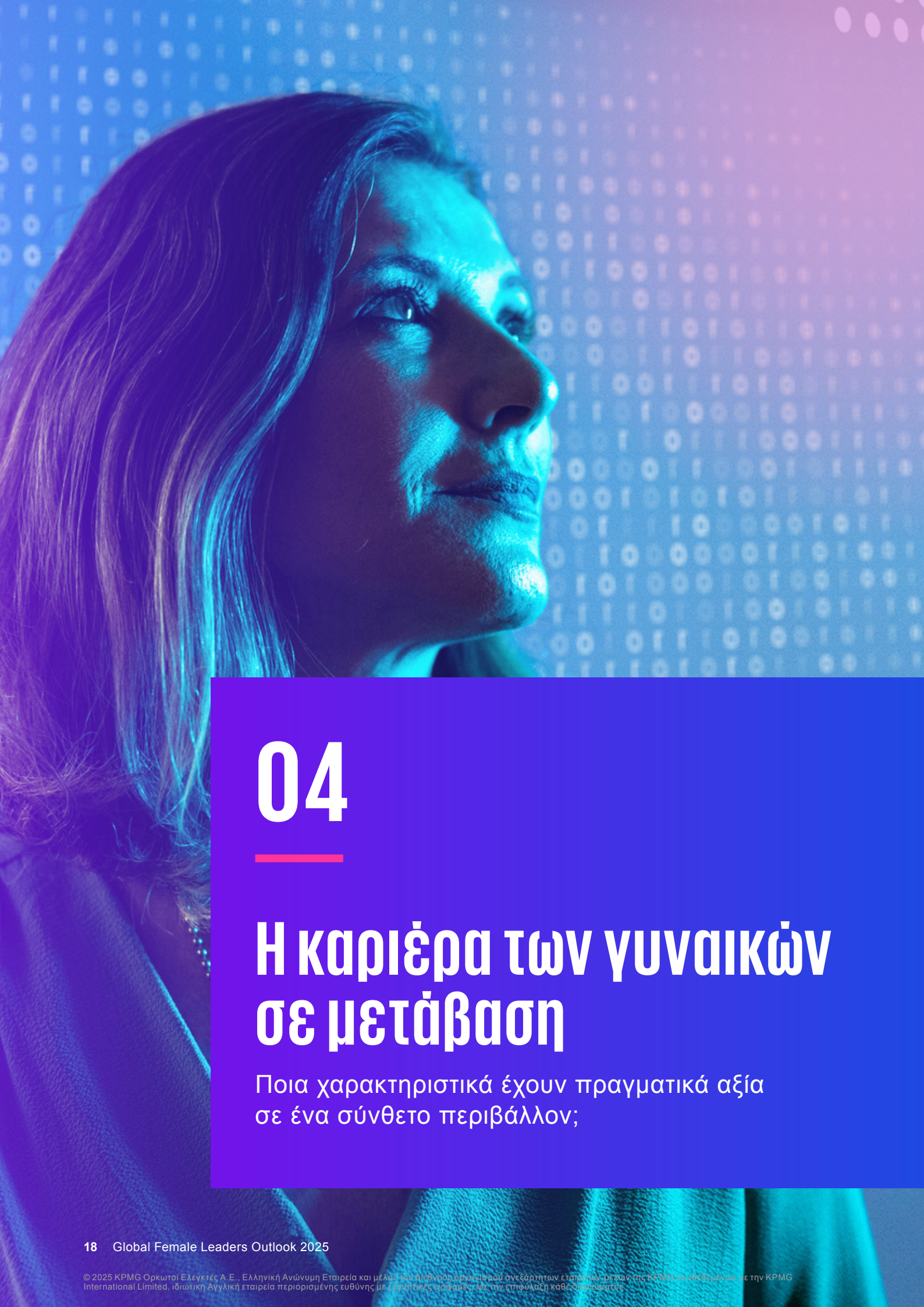


Το ESG παραμένει στρατηγική αναγκαιότητα – αλλά εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ φιλοδοξιών και πραγματικότητας. Σε ένα περιβάλλον πολλών κρίσεων, οι πρωτοβουλίες ESG χάνουν προτεραιότητα, ιδιαίτερα σε σύγκριση με τις επενδύσεις που καθοδηγούνται από την τεχνολογία. Αν και τα επικοινωνιακά οφέλη αναγνωρίζονται, συχνά απουσιάζει η συστηματική ενσωμάτωσή τους στη δημιουργία επιχειρηματικής αξίας – ένας κίνδυνος που μπορεί να κοστίσει την ανταγωνιστικότητα των εταιρειών μακροπρόθεσμα.

Απαιτείται μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την αποτελεσματική ενσωμάτωση του ESG στην εταιρεία. Πρέπει να εφαρμόζεται από την ανώτατη διοίκηση – ως οριζόντιο ζήτημα που διαπερνά όλους τους τομείς της επιχείρησης. Το ESG δεν πρέπει να σταματά εκεί όπου ξεκινούν οι λειτουργικοί περιορισμοί. Αντιθέτως, απαιτεί ισχυρούς δείκτες απόδοσης (KPIs), διαφανείς δομές αναφοράς και σαφή διακυβέρνηση, ώστε η πρόοδος να μπορεί να μετρηθεί – τόσο σε θέματα κλίματος όσο και σε κοινωνικούς παράγοντες όπως η διαφορετικότητα και η ισότητα ευκαιριών.

Ταυτόχρονα, το ESG πρέπει να θεωρείται επιχειρηματική υπόθεση: η βιώσιμη τοποθέτηση, η πίστη στο brand, η εμπιστοσύνη των πελατών και η πρόσβαση στις κεφαλαιαγορές εξαρτώνται ολόενα και περισσότερο από τα αξιόπιστα πρότυπα ESG. Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις οφείλουν να εξασφαλίζουν πόρους για το ESG ακόμη και σε δύσκολες περιόδους και να ενισχύουν στοχευμένα την ανθεκτικότητά τους σε αυτόν τον τομέα – όχι μόνο για λόγους συμμόρφωσης, αλλά και για να αυξήσουν την αξία της εταιρείας τους.

Η αλλαγή δεν καθοδηγείται από την πρόθεση, αλλά από την αυστηρή εφαρμογή. Όσοι υποβαθμίζουν το ESG σε περιόδους κρίσης διατρέχουν τον κίνδυνο να υποτιμήσουν τις κοινωνικές δυναμικές, τις κανονιστικές εξελίξεις και τις απαιτήσεις της αγοράς. Οι επιχειρήσεις πρέπει πλέον να αναγνωρίσουν τον πραγματικό ρόλο του ESG ως βασικό μοχλό μελλοντικής βιωσιμότητας και δημιουργίας αξίας.



04

Η καριέρα των γυναικών σε μετάβαση

Ποια χαρακτηριστικά έχουν πραγματικά αξία
σε ένα σύνθετο περιβάλλον;

Σκληρή δουλειά και ηγετικές ικανότητες ως παράγοντες επιτυχίας

Όταν πρόκειται για την επίτευξη ίσων ευκαιριών, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ποιοι παράγοντες καριέρας αξιολογούνται ως καθοριστικοί από τις σημερινές γυναίκες σε ηγετικές θέσεις. Σε ένα δύσκολο οικονομικό περιβάλλον, ιδιότητες όπως η σκληρή δουλειά (ιδίως στη Νότια Ευρώπη, τη Βόρεια Αμερική και την Ωκεανία) και το υψηλό επίπεδο προσωπικών φιλοδοξιών (ιδίως στη Δυτική Ευρώπη) αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία. Ενώ η έμφαση στη στρατηγική σκέψη και τις ηγετικές δεξιότητες, όπως έχει διαμορφωθεί στις πρόσφατες εκδόσεις, παραμένει, η σημαντική αύξηση της σημασίας της σκληρής δουλειάς (+77% σε σύγκριση με το

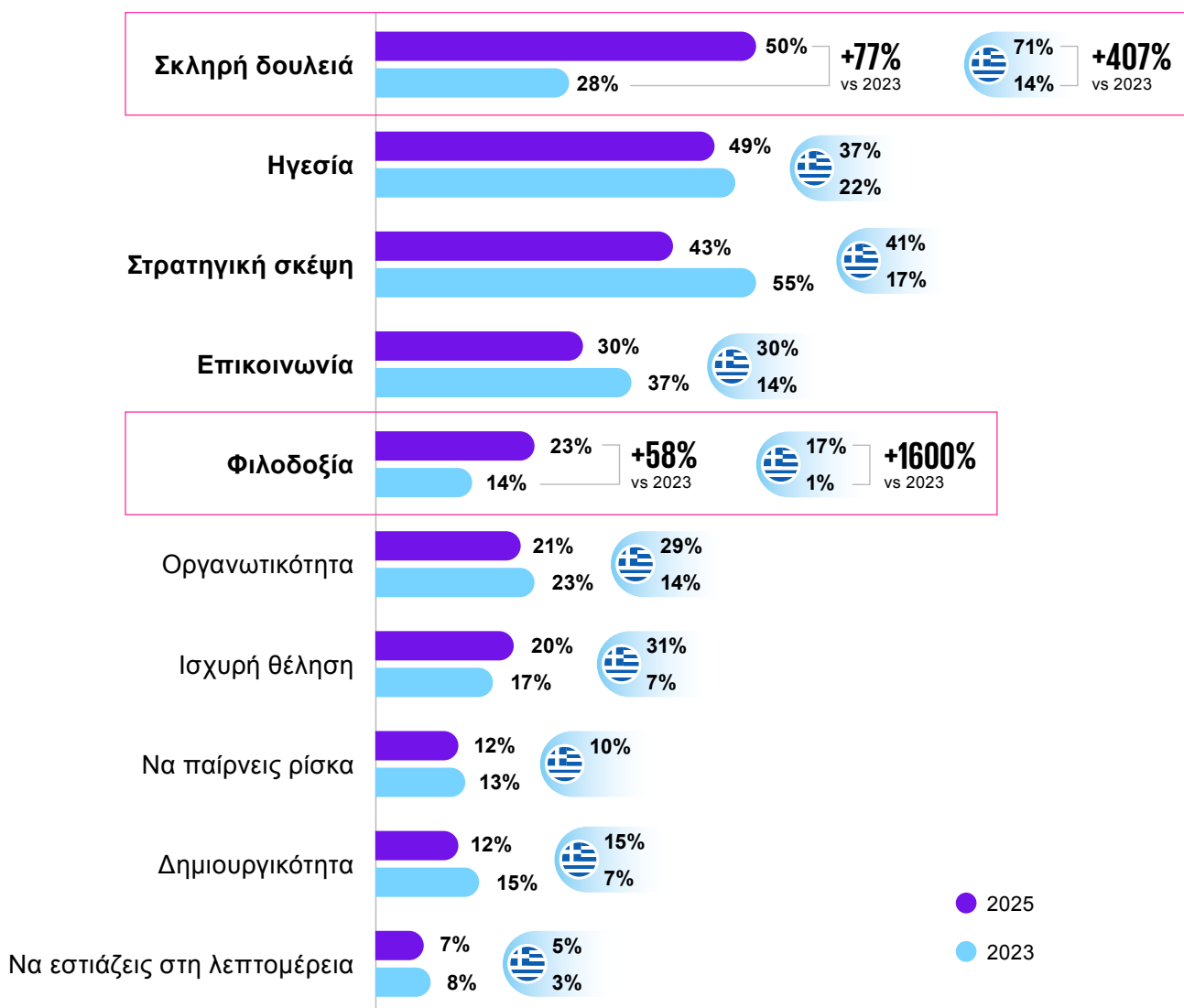
2023 παγκοσμίως και **+407%** για την Ελλάδα) και των προσωπικών φιλοδοξιών (+58% σε σύγκριση με το 2023 παγκοσμίως και **+1600%** για την Ελλάδα) δείχνει ότι όσοι πετυχαίνουν σε δύσκολες περιόδους είναι εκείνοι που δρουν με αποφασιστικότητα και επιμονή. Αυτό υπογραμμίζει τον καθοριστικό ρόλο της προσωπικής ανθεκτικότητας σε συνθήκες πρόκλησης.

Όταν τα πράγματα δυσκολεύουν, οι δυνατοί αναλαμβάνουν δράση.

Γράφημα 11

Χαρακτηριστικά προσωπικότητας με τη μεγαλύτερη επίδραση στην επαγγελματική επιτυχία

Πολλαπλές επιλογές όπου είναι εφικτό



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025



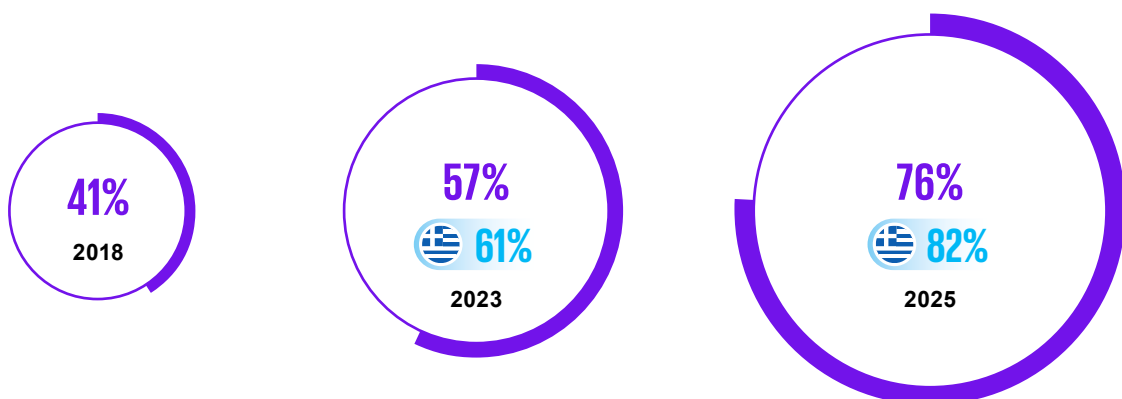
Το προσωπικό δίκτυο ως κλειδί για την επιτυχία

Ένας ακόμη καθοριστικός παράγοντας επαγγελματικής επιτυχίας είναι η αυξανόμενη σημασία των προσωπικών δικτύων. Σχεδόν τα δύο τρίτα των συμμετεχουσών στην έρευνα υπογράμμισαν τη σημασία ενός ισχυρού δικτύου – μια σημαντική αύξηση σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια. Η τάση αυτή αναδεικνύει πόσο σημαντικό έχει γίνει για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις να μπορούν να βασιστούν σε ένα σταθερό και υποστηρικτικό δίκτυο,

προκειμένου να ξεπεράσουν επαγγελματικά εμπόδια και να αξιοποιήσουν ευκαιρίες για ανέλιξη. Η εξέλιξη αυτή είναι ιδιαίτερα εμφανής στις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις της Δυτικής Ευρώπης και της Ωκεανίας, όπου η αξία του προσωπικού δικτύου αναγνωρίζεται ακόμα περισσότερο. Στην Ελλάδα, ένα σημαντικό ποσοστό 82% αναγνωρίζει τη σημασία των προσωπικών δικτύων για την επαγγελματική επιτυχία.

Γράφημα 12

Τάση στο ποσοστό των συμμετεχουσών που θεωρούν το προσωπικό τους δίκτυο ιδιαίτερα σημαντικό για την επαγγελματική τους επιτυχία



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

Οι εσωτερικές επαγγελματικές μετακινήσεις αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία

Ενώ στο παρελθόν οι γυναίκες συνήθως άλλαζαν εταιρεία για να προχωρήσουν στην καριέρα τους, σήμερα μόνο το 25% παγκοσμίως και 23% στην Ελλάδα σχεδιάζει να αλλάξει εργοδότη, σε σύγκριση με το 35% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως το 2018. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει ότι το περιβάλλον εργασίας σε πολλές εταιρείες έχει βελτιωθεί και ότι οι γυναίκες αρχίζουν να βλέπουν περισσότερες ευκαιρίες ανέλιξης εντός των οργανισμών στους οποίους ήδη εργάζονται. Ιδιαίτερα οι νεότερες γυναίκες φαίνεται να προσανατολίζονται περισσότερο προς εσωτερικά επόμενα βήματα, ενώ οι μεγαλύτερες σε ηλικία εξακολουθούν να εξετάζουν περισσότερο τη μετακίνηση σε νέο εργοδότη.

Το **82%** των γυναικών παγκοσμίως και το 91% στην Ελλάδα χρειάστηκε να αλλάξει εταιρεία για να εξελιχθεί επαγγελματικά.

Διαγενεακές διαφορές στον επαγγελματικό προγραμματισμό

Οι νεότερες συμμετέχουσες (κάτω των 40 ετών) είναι σημαντικά πιο πιθανό να δηλώσουν ότι δεν έχουν σαφή εικόνα για το επόμενο βήμα στην καριέρα τους – σχεδόν οι μισές από αυτή την ομάδα αισθάνονται αβεβαιότητα για το επαγγελματικό τους μέλλον. Αντίθετα, οι μεγαλύτερες σε ηλικία (άνω των 50 ετών) έχουν πιο ξεκάθαρη εικόνα για το ποιο θα πρέπει να είναι το επόμενο τους βήμα, γεγονός που ενδέχεται να υποδηλώνει μια γενεακή διαφορά στον τρόπο προγραμματισμού της σταδιοδρομίας τους.

Η άποψή μας



Τα ευρήματά μας δείχνουν ότι η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών εξακολουθεί να διαμορφώνεται από δομικές προκλήσεις. Η ισχυρή ηγεσία, η στρατηγική σκέψη και οι επικοινωνιακές δεξιότητες παραμένουν καθοριστικοί παράγοντες επιτυχίας. Σε περιόδους οικονομικής δυσκολίας, είναι εξίσου σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη η σκληρή δουλειά, η δέσμευση και οι αυξημένες προσωπικές φιλοδοξίες. Τα δίκτυα αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία: είναι ζωτικής σημασίας για την επαγγελματική επιτυχία των γυναικών, καθώς τις βοηθούν να ξεπερνούν εμπόδια και να αξιοποιούν ευκαιρίες προαγωγής.

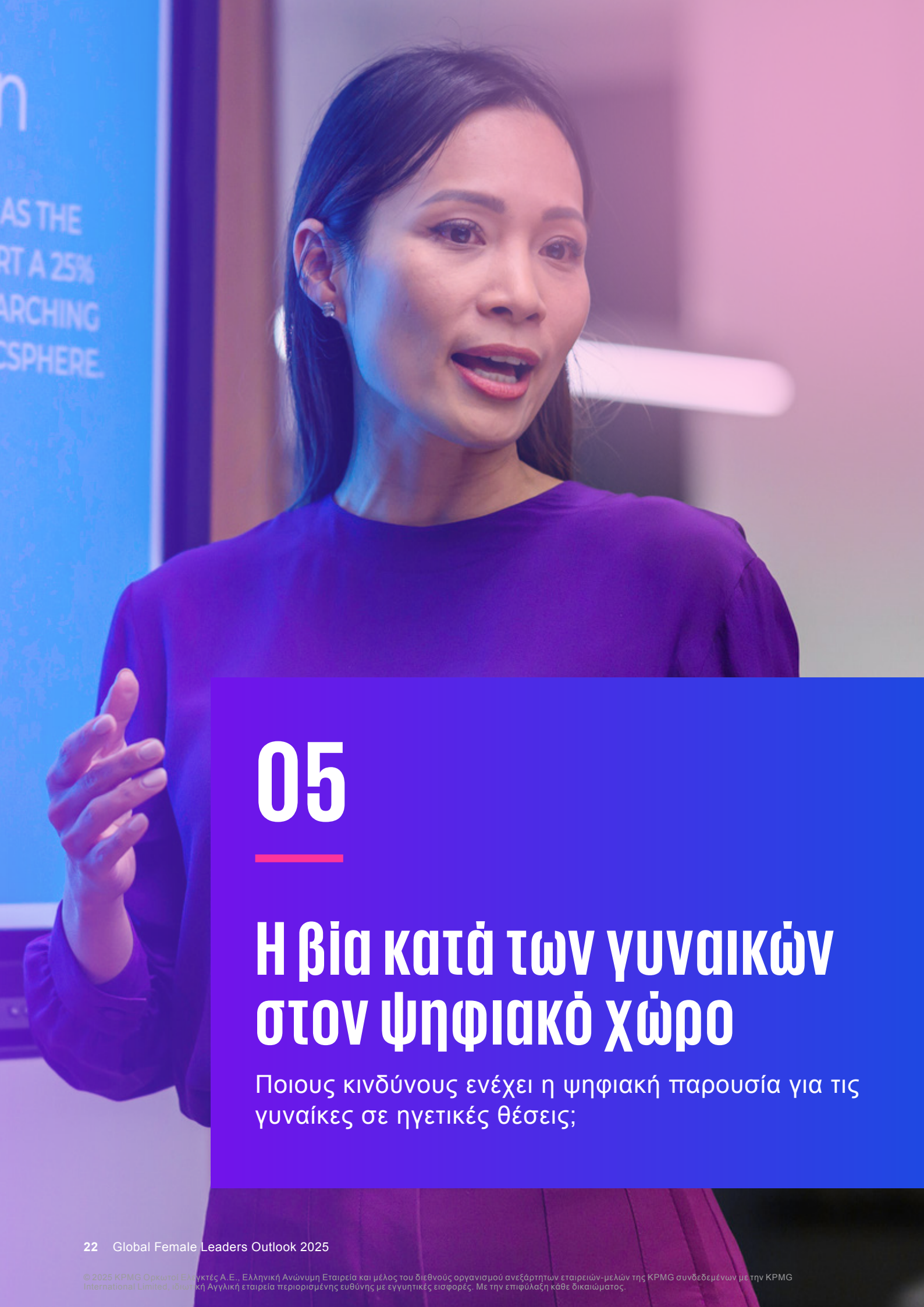
Για να μπορέσουν οι γυναίκες να ακολουθήσουν μία βιώσιμη επαγγελματική πορεία, είναι σαφές ότι δεν αρκεί μόνο η ατομική προσπάθεια, αλλά απαιτούνται και δομικές βελτιώσεις. Η επαγγελματική διαδρομή με διαφάνεια εντός των οργανισμών είναι κρίσιμη για τη διατήρηση και εξέλιξη των γυναικών μακροπρόθεσμα. Πρέπει να εξαλειφθούν οι προκαταλήψεις που επηρεάζουν την πορεία τους.

Επιπλέον, τα δίκτυα και η προβολή χρειάζονται στοχευμένη υποστήριξη. Τα προγράμματα “mentoring και sponsoring” αποτελούν βασικά εργαλεία για να βοηθήσουν τις γυναίκες να δικτυωθούν καλύτερα, τόσο εντός της εταιρείας όσο και εκτός αυτής, αυξάνοντας έτσι τις ευκαιρίες τους. Τα παραπάνω προγράμματα θα πρέπει να ενσωματωθούν με διάρκεια και συνέπεια στην εταιρική κουλτούρα.

Οι επιχειρήσεις οφείλουν επίσης να αναγνωρίσουν τις διαφορετικές ανάγκες των στελεχών τους και να προσφέρουν ευέλικτα μοντέλα εργασίας και εξατομικευμένα επαγγελματικά μονοπάτια. Αυτό όχι μόνο ενισχύει την αφοσίωση, αλλά και την ανθεκτικότητα και προσαρμοστικότητα των ίδιων των οργανισμών.

Τέλος, η ενίσχυση των ηγετικών δεξιοτήτων και της προσωπικής ανθεκτικότητας είναι κρίσιμη. Τα προγράμματα ανάπτυξης αυτοηγεσίας και φιλοδοξίας προετοιμάζουν τις γυναίκες για τις απαιτήσεις ενός απαιτητικού επαγγελματικού περιβάλλοντος.

Συνολικά, είναι σαφές ότι οι γυναίκες έχουν τη δυναμική να επιτύχουν ιδιαίτερα στον χώρο των επιχειρήσεων, όταν οι ατομικές τους επιδόσεις ενισχύονται από μια υποστηρικτική και χωρίς αποκλεισμούς εταιρική κουλτούρα. Οι επιχειρήσεις που καλλιεργούν ένα τέτοιο περιβάλλον επιτρέπουν στις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους και να προσφέρουν το μέγιστο των ικανοτήτων τους. Αυτή η στρατηγική προσέγγιση δεν προωθεί μόνο την επιτυχία των γυναικών, αλλά εμπλουτίζει συνολικά τον οργανισμό.



05

Η βία κατά των γυναικών στον ψηφιακό χώρο

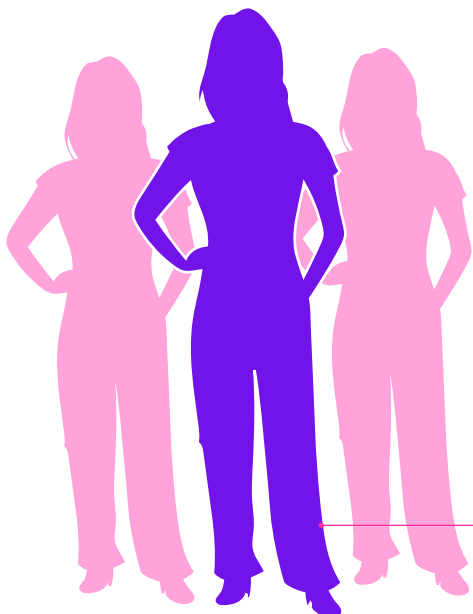
Ποιους κινδύνους ενέχει η ψηφιακή παρουσία για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις;

Η ψηφιακή παρουσία ως αναγκαιότητα και ως κίνδυνος

Σχεδόν όλες οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις που συμμετείχαν στην έρευνα χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, και η συντριπτική πλειοψηφία τα αξιοποιεί και για επαγγελματικούς σκοπούς. Όπως φάνηκε και στην προηγούμενη ενότητα, η χρήση τους είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη δικτύωση με άλλους επαγγελματίες, την αύξηση της προβολής, καθώς και για ενέργειες μάρκετινγκ και προώθησης της προσωπικής ή εταιρικής ταυτότητας. Στις ημέρες μας, η ψηφιακή παρουσία αποτελεί απαραίτητο στοιχείο για την επαγγελματική επιτυχία, ειδικά σε θέσεις ηγεσίας.

81% παγκοσμίως και **86%** στην Ελλάδα χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για επαγγελματικούς σκοπούς, ενώ περισσότερο από το ένα τρίτο τα χρησιμοποιεί τακτικά.

Ωστόσο, η παραπάνω προβολή ενέχει κινδύνους. Σχεδόν το ένα τρίτο των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι έχουν βιώσει ή έχουν παρατηρήσει περιστατικά βίας σε ψηφιακά περιβάλλοντα στο άμεσο περιβάλλον τους. Ωστόσο, στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό είναι μικρότερο (16%). Αυτές οι μορφές βίας περιλαμβάνουν λεκτική παρενόχληση, συκοφαντία, ρητορική μίσους, και ακόμη και στοχευμένο διαδικτυακό εκφοβισμό (cyberbullying). Το πρόβλημα είναι υπαρκτό και έχει σοβαρό αντίκτυπο σε όσες το υφίστανται – ιδιαίτερα καθώς οι επιθέσεις αυτές συχνά εκδηλώνονται απρόσμενα και ανώνυμα.



Ιστορικό για την ψηφιακή βία κατά των γυναικών

Οι γυναίκες που κατέχουν ηγετικές θέσεις εκτίθενται συχνότερα σε περιστατικά ψηφιακής βίας σε σύγκριση με τον μέσο όρο των γυναικών. Σύμφωνα με έρευνα του Women Political Leaders (WPL), το 85% των γυναικών πολιτικών που συμμετείχαν παγκοσμίως ανέφεραν προσωπικές εμπειρίες ψηφιακής βίας – με μεγάλο αριθμό περιστατικών να μην καταγγέλλονται ποτέ.¹ Οι επιθέσεις αυτές συχνά στοχεύουν στην υπονόμηση της αξιοπιστίας των γυναικών και στην απομάκρυνσή τους από τον δημόσιο διάλογο. Το επακόλουθο «φαινόμενο ψύξης» (chilling effect) οδηγεί συχνά σε απόσυρση από τη δημόσια και επαγγελματική σφαίρα, με αρνητικές συνέπειες για τη διαφορετικότητα, την καινοτομία και τη συμμετοχή στην κοινωνία.²

Με οδηγία που εγκρίθηκε τον Ιούνιο του 2024, η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιούργησε για πρώτη φορά ένα δεσμευτικό νομικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της έμφυλης ψηφιακής βίας. Η οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να διώκουν ποινικά την ψηφιακή βία, να ενισχύουν τα μέτρα προστασίας για τα θύματα και να ενδυναμώνουν την ψηφιακή εκπαίδευση και πρόληψη.³

¹ WPL, 2024

² GIWPS, 2024

³ Bundeskanzleramt, 2024

Σχεδόν το ένα τρίτο των γυναικών

που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι έχουν βιώσει ή έχουν παρατηρήσει περιστατικά βίας σε ψηφιακά περιβάλλοντα στο άμεσο περιβάλλον τους. Στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό είναι μικρότερο (16%).

Γράφημα 13

Μορφές ψηφιακής βίας που αναφέρθηκαν από γυναίκες σε ηγετικές θέσεις

Πολλαπλές επιλογές όπου είναι εφικτό



41%

Παρενόχληση:

Ανεπιθύμητη και επίμονη συμπεριφορά που προκαλεί αναστάτωση, όπως η αποστολή απειλητικών ή προσβλητικών μηνυμάτων

40%

37%

Συκοφαντία: Ψευδείς δηλώσεις στο διαδίκτυο που βλάπτουν τη φήμη κάποιου

20%

35%

Ρητορική μίσους:

Επικοινωνία στο διαδίκτυο που εκφράζει μίσος ή ενθαρρύνει τη βία λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας ή σεξουαλικού προσανατολισμού

30%

31%

Ψευδής ταυτότητα:

Δημιουργία ψεύτικων προφίλ για να προσποιηθεί κάποιος ότι είναι άλλος, με στόχο τη βλάβη ή παραπλάνηση

20%

29%

Ανεπιθύμητη αλληλογραφία (spam):

Αποστολή ανεπιθύμητων και επαναλαμβανόμενων μηνυμάτων, συχνά με σκοπό την παρενόχληση

10%

26%

Διαδικτυακός εκφοβισμός (cyberbullying):

Επαναλαμβανόμενη, επιθετική συμπεριφορά με σκοπό τη βλάβη

40%

24%

Trolling: Σκόπιμη ανάρτηση προκλητικών ή προσβλητικών σχολίων για τη δημιουργία αντιδράσεων (20%)

20%

21%

Catfishing: Δημιουργία ψεύτικης ταυτότητας για εξαπάτηση, συνήθως με κακόβουλη πρόθεση

30%

15%

Παρακολούθηση (stalking):

Επαναλαμβανόμενη και ανεπιθύμητη παρακολούθηση, συχνά με εντοπισμό online δραστηριοτήτων

10%

10%

Απειλές: Εκφράσεις πρόθεσης για πρόκληση σωματικής ή ψυχολογικής βλάβης

20%

9%

Doxxing: Δημοσίευση προσωπικών ή ταυτοποιήσιμων πληροφοριών χωρίς συγκατάθεση

4%

Sextortion: Απειλή δημοσιοποίησης ευαίσθητου υλικού αν δεν ικανοποιηθούν απαιτήσεις (συχνά σεξουαλικής ή οικονομικής φύσης)

2%

Εκδικητική πορνογραφία:

Κοινοποίηση ή απειλή κοινοποίησης προσωπικών, ερωτικών εικόνων ή βίντεο χωρίς συγκατάθεση

Τα δεδομένα περιλαμβάνουν μόνο όσες έχουν προσωπικά βιώσει ή παρατηρήσει ψηφιακή βία στο άμεσο περιβάλλον τους.

Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

Βία από την ψηφιακή ανωνυμία και το επαγγελματικό περιβάλλον

Οι επιθέσεις αυτές δεν προέρχονται μόνο από ανώνυμους αγνώστους – αν και αυτό ισχύει στις περισσότερες περιπτώσεις – αλλά και από το άμεσο εργασιακό περιβάλλον. Ένα σημαντικό ποσοστό των ατόμων που επηρεάζονται αναφέρει ψηφιακές επιθέσεις από συναδέλφους, προϊστάμενους ή ακόμα και υφισταμένους. Αυτό καταδεικνύει ξεκάθαρα ότι ο κίνδυνος δεν περιορίζεται στον ανώνυμο διαδικτυακό κόσμο, αλλά μπορεί να εκδηλωθεί και στο πλαίσιο της εργασίας.

Το **68%** των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και **44% στην Ελλάδα** που έχουν υποστεί ψηφιακή βία αναγνωρίζουν αγνώστους ως τους δράστες, ...

αλλά το **36%** παγκοσμίως και το **44% στην Ελλάδα** έχει επίσης υπάρξει θύμα ψηφιακής βίας από συναδέλφους ή υφισταμένους.



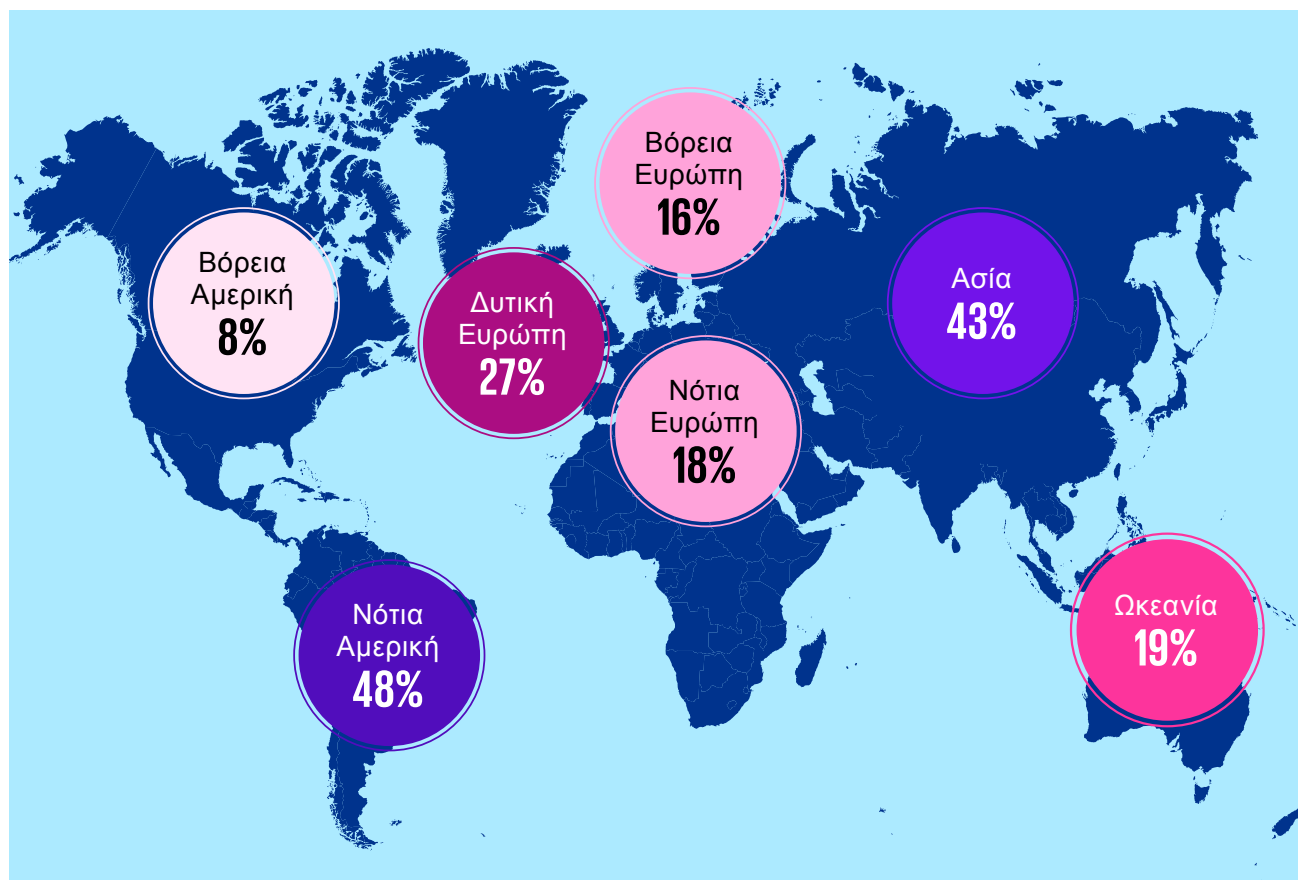
Υπάρχουν επίσης σημαντικές διαφορές ανά γεωγραφική περιοχή: ενώ σχεδόν οι μισές από τις ερωτηθείσες στην Ασία και τη Νότια Αμερική δήλωσαν ότι είτε έχουν υποστεί οι ίδιες ψηφιακή βία είτε έχουν παρατηρήσει τέτοια περιστατικά στο άμεσο περιβάλλον τους, τα ποσοστά στη Βόρεια Αμερική είναι σημαντικά χαμηλότερα. Εκεί, καμία από τις ερωτηθείσες δεν ανέφερε προσωπική εμπειρία ψηφιακής βίας, ενώ μόνο ένα μικρό ποσοστό δήλωσε ότι έχει παρατηρήσει τέτοια περιστατικά προσωπικά.

57% των γυναικών παγκοσμίως και **51% στην Ελλάδα** αναφέρουν ότι έχουν αντιληφθεί αύξηση των περιστατικών ψηφιακής βίας κατά των γυναικών τα τελευταία τρία χρόνια.

52% παγκοσμίως και **47% στην Ελλάδα** θεωρούν ότι αυτή η τάση είναι ιδιαίτερα έντονη στις γυναίκες που κατέχουν ηγετικές θέσεις ή βρίσκονται σε θέσεις με αυξημένη δημόσια προβολή.

Γράφημα 14

Κατανομή ανά γεωγραφική περιοχή της ψηφιακής βίας κατά των γυναικών σύμφωνα με αναφορές των γυναικών σε ηγετικές θέσεις



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

Αντιμετώπιση των ψηφιακών επιθέσεων: ανθεκτικότητα και πραγματισμός

Είναι εντυπωσιακό το πόσο ανθεκτικές αποδεικνύονται πολλές από τις γυναίκες που έχουν υποστεί τέτοιες επιθέσεις στην προσπάθειά τους να διαχειριστούν τις εμπειρίες τους. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι δράστες αποκλείονται (blocked) ή τα περιστατικά αναφέρονται στην εκάστοτε πλατφόρμα. Μόνο σπάνια λαμβάνονται νομικά μέτρα ή ζητείται επαγγελματική βοήθεια. Αυτό μπορεί να αντικατοπτρίζει μια πραγματιστική στρατηγική διαχείρισης εκ μέρους πολλών γυναικών σε ηγετικές θέσεις – αλλά μπορεί επίσης να δείχνει ότι οι πληγείσες βλέπουν εμπόδια ή χαμηλές πιθανότητες επιτυχίας σε μια πιο ουσιαστική υπεράσπιση. Ανάλογα με τη χώρα και το νομικό πλαίσιο, η νομική δράση ενδέχεται να συνοδεύεται από αβεβαιότητα ή σημαντικά εμπόδια.

Ωστόσο, ο συναισθηματικός αντίκτυπος δεν πρέπει να υποτιμάται: πολλές από τις συμμετέχουσες στην έρευνα ανέφεραν ότι ένιωσαν δυσφορία, άγχος ή θυμό. Πιο σοβαρές ψυχολογικές συνέπειες, όπως αγχώδεις διαταραχές ή κατάθλιψη, είναι λιγότερο συχνές, αλλά υφίστανται. Αυτό αποδεικνύει ότι η ψηφιακή βία μπορεί να αφήσει βαθιά σημάδια.

Οι γυναίκες που υφίστανται ψηφιακή βία δείχνουν ανθεκτικότητα στη διαχείριση της κατάστασης. Παρ' όλα αυτά, τέσσερις στις πέντε παγκοσμίως και στην Ελλάδα αναφέρουν αρνητικό αντίκτυπο στην ευημερία τους.

Όταν η ψηφιακή βία επεκτείνεται στον πραγματικό κόσμο

Αυτό που προκαλεί ιδιαίτερη ανησυχία είναι ότι σε ορισμένες περιπτώσεις, οι ψηφιακές επιθέσεις μεταφέρονται και στον πραγματικό κόσμο. Αρκετές από τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι υπέστησαν φυσική παρακολούθηση ή προσωπικές απειλές μετά από περιστατικά ψηφιακής βίας. Αν και τέτοιες περιπτώσεις είναι σπάνιες, αποδεικνύουν ότι η διαδικτυακή βία μπορεί να έχει σοβαρές συνέπειες, τόσο στο ψηφιακό όσο και στο φυσικό περιβάλλον.

Η ψηφιακή βία δεν πρέπει να υποτιμάται

Παρότι τα ποσοστά ενδέχεται να φαίνονται χαμηλά με την πρώτη ματιά, κάθε περίπτωση αντιπροσωπεύει έναν πραγματικό άνθρωπο που έχει βιώσει μια ψυχοφθόρα εμπειρία. Η υψηλή χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και η αυξανόμενη ψηφιακή παρουσία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις τις καθιστούν ορατούς στόχους. Οι εταιρείες οφείλουν να αντιμετωπίσουν το ζήτημα σοβαρά και να λάβουν προληπτικά μέτρα για την προστασία των ηγετικών στελεχών από την ψηφιακή κακοποίηση.

Η άποψή μας



Η αυξανόμενη ψηφιακή παρουσία των γυναικών, ιδίως σε ηγετικές θέσεις, αποτελεί κρίσιμη προϋπόθεση για την επαγγελματική επιτυχία. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, αυτή η προβολή ενέχει και κινδύνους. Η ψηφιακή βία, όπως η παρενόχληση, η συκοφαντία και ο διαδικτυακός εκφοβισμός, αποτελεί ένα αυξανόμενο ζήτημα, το οποίο δεν προέρχεται μόνο από ανώνυμους χρήστες στο διαδίκτυο, αλλά και από το περιβάλλον εργασίας. Οι γυναίκες που κατέχουν δημόσιες θέσεις και θέσεις προβολής επηρεάζονται ιδιαίτερα από το φαινόμενο αυτό. Οι ψυχολογικές και συναισθηματικές επιπτώσεις αυτών των επιθέσεων δεν πρέπει να υποτιμώνται, ακόμη και όταν πολλές γυναίκες σε ηγετικές θέσεις τις διαχειρίζονται με πραγματισμό. Η προστασία από την ψηφιακή βία και τα προληπτικά μέτρα πρέπει, επομένως, να βρίσκονται στην ατζέντα των επιχειρήσεων ως στρατηγικό ζήτημα.

Δεδομένου του αντίκτυπου στην ευημερία και την ψυχική υγεία των γυναικών που πλήττονται, είναι κρίσιμο οι επιχειρήσεις να λάβουν μέτρα που να μην περιορίζονται μόνο στην ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση των μελών του οργανισμού, αλλά και να προστατεύουν ενεργά τα ηγετικά στελέχη στον ψηφιακό κόσμο. Πρέπει να υπάρχουν σαφείς οδηγίες δράσης και να διασφαλίζεται η υποστήριξη των στελεχών που έχουν υποστεί επιθέσεις.

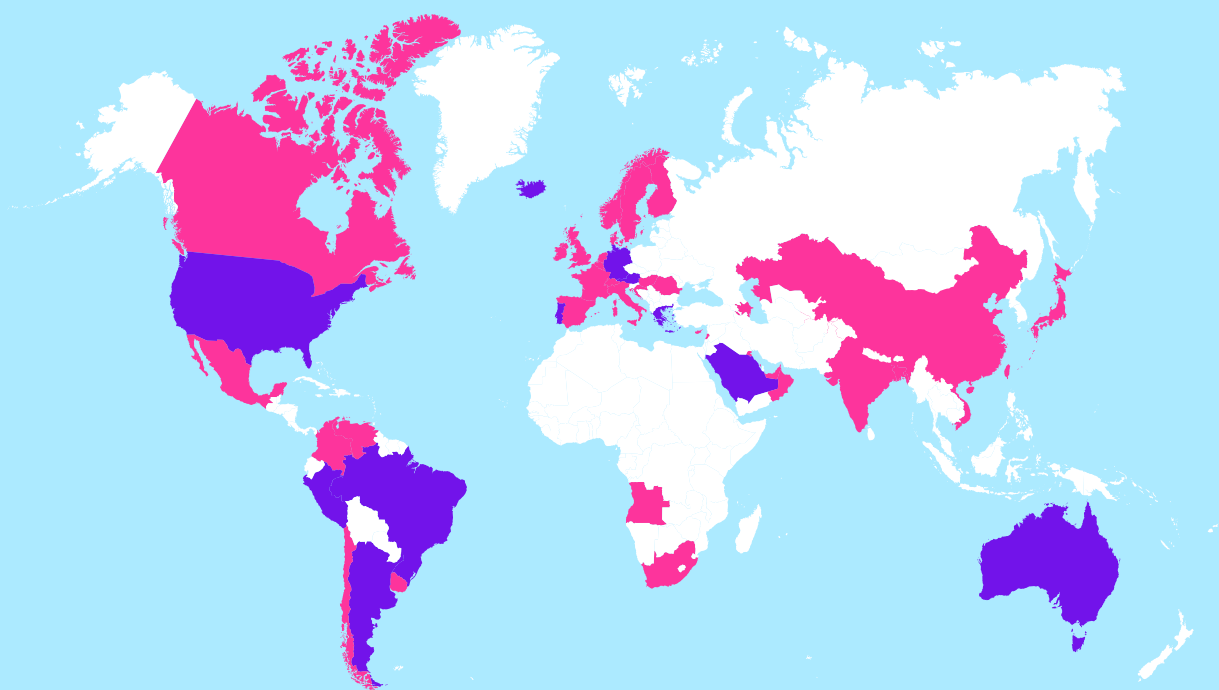
Ένα βασικό στοιχείο είναι η προώθηση μιας κουλτούρας σεβασμού, στην οποία η συμπεριφορά στον ψηφιακό χώρο να είναι ξεκάθαρα ορισμένη. Η παραβίαση αυτών των κανόνων πρέπει να έχει συνέπειες, προκειμένου να διασφαλιστεί ένα σεβαστό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, πρέπει να θεσπιστούν απλοί μηχανισμοί αναφοράς, ώστε τα θιγόμενα ηγετικά στελέχη να μπορούν να αναφέρουν ψηφιακές παραβιάσεις άμεσα και να διασφαλίζεται η κατάλληλη διαχείριση. Σημαντικό ρόλο παίζει εδώ η στενή συνεργασία με τις ψηφιακές πλατφόρμες και τους νομικούς φορείς.

Η ψυχολογική υποστήριξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις που έχουν πληγεί είναι επίσης απαραίτητη. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίσουν ότι όσες και όσοι έχουν υποστεί επιθέσεις έχουν πρόσβαση σε επαγγελματική βοήθεια, ώστε να αντιμετωπίσουν τις συναισθηματικές και ψυχολογικές συνέπειες. Πρέπει να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον όπου το ζήτημα της ψηφιακής βίας μπορεί να θίγεται χωρίς ντροπή και όπου οι ηγέτες μπορούν να λαμβάνουν τη στήριξη που χρειάζονται.

Συνολικά, η αυξανόμενη ψηφιακή παρουσία των ηγετών – ανδρών και γυναικών – απαιτεί μια προνοητική, ολοκληρωμένη στρατηγική που να περιλαμβάνει τόσο πρόληψη όσο και μηχανισμούς άμεσης ανταπόκρισης, καθώς και την αναγκαία υποστήριξη για τα στελέχη που επηρεάζονται.

Δειγματοληψία & μεθοδολογία

Η διαδικτυακή έρευνα Global Female Leaders Outlook 2025 πραγματοποιήθηκε μεταξύ 25 Νοεμβρίου 2024 και 17 Φεβρουαρίου 2025. Ευχαριστούμε θερμά τις 475 γυναίκες σε ηγετικές θέσεις από 46 χώρες για τη συμμετοχή τους.



● Συμμετέχουσες χώρες

● Οι χώρες με τις περισσότερες συμμετοχές

49%



παγκοσμίως και στην Ελλάδα 43% προέρχονται από εταιρείες με ετήσιο κύκλο εργασιών άνω των US\$ 500 εκατ.

Κλάδοι



Τα ποσοστά ενδέχεται να μην αθροίζονται στο 100% λόγω στρογγυλοποίησης.

Ρόλος



Τα ποσοστά ενδέχεται να μην αθροίζονται στο 100% λόγω στρογγυλοποίησης.

Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2025

ΑΘΗΝΑ

Λεωφόρος Συγγρού 44
117 42 Αθήνα
Τηλ.: +30 210 6062100
Fax: +30 210 6062111

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

kpmg.com/socialmedia



ΓΕΜΗ 003467701000

© 2025 KPMG Ορκωτοί Ελεγκτές 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.