



#01 - ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2021

WOMEN LEADERS

ΤΙΜΗ: €15 | ISSN: 2732-8716



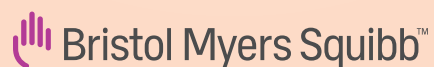
ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

10 φορείς δείχνουν τον δρόμο
για το women empowerment & leadership

- **36** ΜΑΡΙΑ ΣΥΡΕΓΓΕΛΑ, ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
- **54** Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ: ΣΗΜΑ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΜΦΥΛΟ ΧΑΣΜΑ
- **62** ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΣΑΪΤΗ, INTERCOMM FOODS
- **64** ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΔΣ: ΟΙ ΠΟΣΟΣΤΩΣΕΙΣ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ, ΕΙΝΑΙ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ



Μας εμπνέει ένα μοναδικό όραμα:
Να αλλάζουμε τη ζωή των ασθενών
αξιοποιώντας την επιστήμη™



1961-2021: 60 χρόνια παρουσίας στην Ελλάδα

Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφθείτε την ιστοσελίδα [bms-greece.gr](https://www.bms-greece.gr)



#01 - ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2021

WOMEN LEADERS

ΤΙΜΗ: €15 | ISSN: 2732-8716



EDENRED ΕΛΛΑΔΑΣ

Η ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΚΑΘΕ ΟΜΑΔΑ, ΘΕΣΗ ΚΑΙ ΒΑΘΜΙΔΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΓΚΗ, ΟΧΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

- **36** ΜΑΡΙΑ ΣΥΡΕΓΓΕΛΑ, ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
- **54** Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ: ΣΗΜΑ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΜΦΥΛΟ ΧΑΣΜΑ
- **62** ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΣΑΪΤΗ, INTERCOMM FOODS
- **64** ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΔΣ: ΟΙ ΠΟΣΟΣΤΩΣΕΙΣ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ, ΕΙΝΑΙ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ



ΤΟ 2021 ΜΠΕΙΤΕ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΟΥ

WORKFORCE

EMPLOYER'S DAILY NEWS

Γίνετε συνδρομητής στο νέο newsletter της BOUSSIAS για το χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού και αποκτήστε ένα πολύτιμο εργαλείο καθημερινής, φρέσκιας και έγκυρης ενημέρωσης για όλες τις b2b εξελίξεις του κλάδου.



Όλες οι ειδήσεις για τις εταιρείες που πρωταγωνιστούν στην εν λόγω αγορά και για τους προμηθευτές τους, μετακινήσεις στελεχών, νέες συνεργασίες, θεσμικές και διεθνείς εξελίξεις, συνθέτουν τον κόσμο του Workforce.

ΓΙΑ ΝΑ ΓΙΝΕΤΕ
ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΗΣ



<https://hrpro.gr/subscribe/>



ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ

Κατερίνα Βαλλογιάννη
kv@boussias.com

ΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ

Σοφία Ροδοπούλου
srodopoulou@boussias.com

ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ

Χαριτωμένη Βόντα

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ

ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ: Linkage Greece

ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ:

Women On Top

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ

Λίδα Πλατί
lplati@boussias.com

ART DIRECTOR

Νατάσσα Θεοδοσίου

ΦΩΤΟΓΡΑΦΟΙ

Θωμάς Αρσένης
Κορνήλιος Σαραντιόγλου

IMAGE BANK

www.stock.adobe.com

ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΔΡΟΜΩΝ

Λέττα Γκύζη,
lgkyzi@boussias.com

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΣ

Ρίτα Κανδάκη

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ

Δήμητρα Σπανού

ΕΚΤΥΠΩΣΗ-ΒΙΒΛΙΟΔΕΣΙΑ

Pressious Arvanitidis

ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑ/ΕΝΘΕΣΗ/

ΕΠΙΚΟΛΛΗΣΗ

Presstime

ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ

Κωσταντίνος Χασιώτης
Αλέξης Σουλιώτης
Λίνα Γκολομάζου

BOUSSIAS

ΕΚΔΟΤΗΣ

Μιχάλης Κ. Μπούσιος

ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΩΝ ΕΚΔΟΣΕΩΝ

Κατερίνα Πολυμερίδου

ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΠΩΛΗΣΕΩΝ

Νένα Γιαννακίδου

CREATIVE DIRECTOR

Γιώργος Τριχιάς

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ:

Κλεισθένους 338, 153 44 Γέρακας
Τ: 210 6617777, F: 210 6617778,

www.boussias.com

ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ (ΕΤΗΣΙΕΣ):

Ετήσια Συνδρομή: €60
Συνδρομή Εξωτερικού: €90
Συνδρομή Ιδιωτών / Στελεχών: €40

ISSN: 2732-8716

18

10 ΦΟΡΕΙΣ ΥΠΕΡ ΤΟΥ WOMEN EMPOWERMENT & LEADERSHIP

Δέσμευση για την ισότητα
και τη γυναικεία ενδυνάμωση



36

INTERVIEW: ΜΑΡΙΑ ΣΥΡΕΓΓΕΛΑ, ΥΦ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Από τις θεωρητικές αναλύσεις,
περνάμε σε θεσμοθετημένες
συνεργασίες και έργα

48

SPECIAL REPORT: WOMEN IN PHARMA

D&I, το «εμβόλιο» της
φαρμακοβιομηχανίας κατά
των ανισοτήτων



5	Περιεχόμενα
6	Editorial
8	News
15	Opinion: Άννα Καρακατσάνη, Linkage Greece
16	Opinion: Στέλλα Κάσδαγλη, Women On Top
17	Opinion: Θεodorής Γεωργακόπουλος, diaNEOsis
34	Cover Story: Edenred Ελλάδας
42	Δείξε μου την ομάδα σου: Bristol Myers Squibb
56	Special Report: Diversity, Equity & Inclusion
64	Interview: Ιωάννα Σαΐτη, Intercomm Foods
66	Insights: Γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια των Εισηγμένων
71	Insights: Η ισότητα στην εποχή της πανδημίας
76	Interview: Susie Kelleher, Linkage USA
81	Interview: Karinna Nobbs, The Dematerialized
84	Insights: Οι ΛΟΑΤΚΙ+ εντός επιχειρήσεων



● **ΚΑΤΕΡΙΝΑ
ΒΑΛΛΟΓΙΑΝΝΗ**

Αρχισυντάκτρια, Women Leaders

ΠΡΟΣ ΕΝΑ ΙΣΟΤΙΜΟ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΟ ΜΕΛΛΟΝ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

Σε μία εποχή που το κοινωνικό αίτημα για πραγματική ισότητα πέρα από φύλο, εθνικότητα, ηλικία, θρησκευτική κατεύθυνση, σεξουαλικό προσανατολισμό ή σωματική κατάσταση γίνεται πιο έντονο από ποτέ, οι επιχειρήσεις παγκοσμίως καλούνται να γίνουν συνοδοιπόροι της κοινωνίας και να ανταποκριθούν στις επιταγές της. Όχι μόνο ως μέλος του κοινωνικού ιστού στον οποίο απευθύνονται με τις δραστηριότητές τους, αλλά και γιατί είναι πλέον αποδεδειγμένο με έρευνες ότι, η αξιοποίηση των διαφορετικών συνισταμένων που αποτελούν το λεγόμενο diversity, μόνο όφελος μπορεί να αποφέρει στις επιχειρήσεις- όφελος, το οποίο αποτυπώνεται σε όρους καινοτομίας, δημιουργικότητας, εξέλιξης, αλλά και οικονομικών αποτελεσμάτων.

Στη χώρα μας, η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη εν πολλοίς αναφέρεται ακόμα στις γυναίκες και στον τρόπο που ενσωματώνονται στις επιχειρήσεις, έχοντας στη διάθεσή τους ίσες ευκαιρίες. Είτε μιλάμε για προώθηση σε ανώτερες και ανώτατες διοικητικές θέσεις, για ίσες αμοιβές, για εκπαιδευτικά προγράμματα ή για προγράμματα στήριξης της μητρότητας, οι επιχειρήσεις όλο και πιο έντονα δημιουργούν τις κατάλληλες προϋποθέσεις, προκειμένου να οδηγήσουν τις γυναίκες στον δρόμο της ενδυνάμωσης και της ηγεσίας, και να αποτελέσουν οι ίδιες εργοδότες επιλογής για τα γυναικεία ταλέντα.

Το θέμα της ενδυνάμωσης των γυναικών, παράλληλα, σε πεδία που -όπως φαίνεται- ακόμα υστερούν, όπως το STEM ή η γυναικεία επιχειρηματικότητα, απασχολεί τις εταιρείες και σε επίπεδο Εταιρικής Υπευθυνότητας, και στο πλαίσιο αυτό προάγουν δράσεις και συμμετέχουν σε προγράμματα συνολικού empowerment.

Παράλληλα, με δεδομένη την κορύφωση τα τελευταία χρόνια -και ελέω πανδημίας- της βίας έναντι των γυναικών, πολλές εταιρείες αναλαμβάνουν τη στήριξή τους, μέσα από προγράμματα και σχετικές δράσεις.

Όλες αυτές τις πρωτοβουλίες, σε εταιρικό και θεσμικό επίπεδο, έρχεται να αποτυπώσει το Women Leaders, το οποίο έχει ως στόχο να αποτελέσει ένα συμπεριληπτικό forum διαλόγου, θέτοντας προβληματισμούς και προσφέροντας έμπνευση, ώστε μαζί να βαδίσουμε προς ένα καλύτερο μέλλον για όλους.

Το πρώτο τεύχος του Women Leaders φιλοξενεί στο θέμα εξωφύλλου του 10 φορείς που έχουν δεσμευτεί στην προαγωγή της γυναικείας ενδυνάμωσης και ηγεσίας. Συνομιλεί με τη Μαρία Συρεγγέλα, Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τις νέες δράσεις του υπουργείου για ουσιαστική ισότητα και με τη CEO της Intercomm Foods, Ιωάννα Σαΐτη, για τις προκλήσεις στην ηγεσία μας οικογενειακής επιχείρησης. Φιλοξενεί την Edenred Ελλάδας, η οποία αποτελεί παράδειγμα σε επίπεδο diversity για την Edenred παγκοσμίως και την Bristol Myers Squibb που παρουσιάζει την diverse και inclusive διοικητική της ομάδα. Τα αφιερώματα του πρώτου τεύχους διερευνούν το θέμα των γυναικών στη φαρμακοβιομηχανία και του Diversity, Equity & Inclusion στην Ελλάδα σήμερα, ενώ, η νομοθεσία σχετικά με την ποσόστωση των γυναικών στα ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών και οι προκλήσεις που δημιούργησε η πανδημία στα θέματα της ισότητας, ολοκληρώνουν τον βασικό κορμό της θεματολογίας.

Με αυτόν τον τρόπο φιλοδοξούμε να βάλουμε κι εμείς το λιθαράκι μας για έναν ισότιμο, συμπεριληπτικό και ουσιαστικά καλύτερο κόσμο.

Ευχόμαστε να είστε μαζί μας!

Ladies (and gentlemen) you want to read this one...



WOMEN LEADERS

Νέο τριμηνιαίο περιοδικό για Diversity & Inclusion, ίσες ευκαιρίες, women leadership & empowerment.

- Παρουσιάζει εταιρικές πρακτικές με στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών και την προώθησή τους σε υψηλόβαθμες και διοικητικές θέσεις
- Προβάλλει δράσεις CSR, με στόχο το empowerment των γυναικών στην κοινωνία
- Αναδεικνύει τις ηγέτιδες, τις ομάδες γυναικών και τις πρωτοπόρες εταιρείες
- Προσφέρει έμπνευση μέσα από την πορεία επιτυχημένων γυναικών
- Παρακολουθεί και καταγράφει τις θεσμικές εξελίξεις για την ισότητα και τις ίσες ευκαιρίες.

Εξασφαλίστε 1 τεύχος δωρεάν

[Register now](#)





WOMEN ON TOP: ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΜΦΥΛΟ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΙΣ START-UPS

Οι νεοφυείς επιχειρήσεις με τουλάχιστον μία γυναίκα στην ιδρυτική τους ομάδα έχουν αντλήσει μόλις το 6% της συνολικής χρηματοδότησης που έχει διοχετευτεί στο ελληνικό start-up οικοσύστημα, ενώ το 62% των γυναικών χρηματοδοτούν οι ίδιες το επιχειρηματικό τους ξεκίνημα. Το παραπάνω και άλλα σημαντικά ευρήματα σε σχέση με το έμφυλο χάσμα στη χρηματοδότηση επιχειρήσεων στην Ελλάδα αποτυπώνονται σε έρευνα που εκπόνησε τον Μάρτιο το Women On Top με την υποστήριξη της Βρετανικής Πρεσβείας στην Αθήνα, στο πλαίσιο της ευρύτερης δράσης της για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων. Όπως αναφέρεται σε σχετική ανακοίνωση του Women On Top, «το έμφυλο χρηματοδοτικό χάσμα αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο, παρότι απαντά με διαφορετική ένταση σε κάθε οικονομία. Στην Ελλάδα τα σχετικά στοιχεία παραμένουν ελλιπή και σποραδικά, ωστόσο γνωρίζουμε πλέον ότι η πλειοψηφία των γυναικών

χρηματοδοτούν οι ίδιες την επιχείρησή τους στο ξεκίνημά της και χρησιμοποιούν τον δανεισμό σε ποσοστό πολύ χαμηλότερο από τους άνδρες». Μέσα από συνεντεύξεις με εκπροσώπους χρηματοδοτικών φορέων, πιστωτικών ιδρυμάτων, ερευνητικών οργανισμών και θερμοκοιτίδων, η έρευνα του Women On Top καταλήγει σε χρήσιμα συμπεράσματα τόσο για τα χαρακτηριστικά και τις αιτίες, όσο και για τα πιθανά μέτρα αντιμετώπισης του χάσματος, μέτρα που θα μπορούσαν να αυξήσουν κατά 26% το ετήσιο παγκόσμιο ΑΕΠ, κατά 15% τη συνολική απόδοση των επιχειρήσεων και κατά 5,9 τρισ. δολάρια τη χρηματιστηριακή τους αξία, καθώς και να προσθέσουν 160 τρισ. δολάρια σε επιπλέον ανθρώπινο κεφάλαιο στη διεθνή οικονομία. Η μελέτη πραγματοποιήθηκε με την ευγενική υποστήριξη της Βρετανικής Πρεσβείας στην Αθήνα στο πλαίσιο του προγράμματος «Πρωθώντας την ισότητα στο χώρο εργασίας».

Η ANNA ΜΑΜΑΛΑΚΗ ΣΤΗ ΛΙΣΤΑ TOP 50 GLOBAL THOUGHT LEADERS AND INFLUENCERS ON HR

Στη 10η θέση της λίστας του thinkers360 με τους Top 50 Global Thought Leaders and Influencers on HR για τον Αύγουστο του 2021 βρέθηκε η Άννα Μαμαλάκη. Διαθέτοντας εμπειρία στο HR Management, στο People Development και στο Employee Engagement σε κλάδους όπως το Retail, το Manufacturing και το FMCG, η Άννα Μαμαλάκη έχει συνεργαστεί με ομάδες ηγετών σε πάνω από 20 χώρες και προσφέρει συμβουλευτικές υπηρεσίες και executive coaching, με στόχο τον μετασχηματισμό της εργασιακής κουλτούρας, ενώ είναι πιστοποιημένη coach από τον ICF. Σημειώνεται ότι, η κατάταξη γίνεται με μια ολιστική προσέγγιση που περιλαμβάνει, εκτός από τη δραστηριότητα στα social media, τα άρθρα, το ακαδημαϊκό έργο, τις συνεντεύξεις, τη συμμετοχή σε εκδηλώσεις και συνέδρια κ.ά. Τέλος, για τον Αύγουστο του 2021, στην κορυφή της σχετικής λίστας βρέθηκε ο Jonathan H. Westover, PhD και ακολούθησαν ο Professor M.S. RAO, PhD και ο Tom Haak.



BOUSSIAS presents

27.09.21

LIVE ON YOUR SCREEN

Agile Finance conference



Retaining Performance Under Continuous Disruption

Η μεθοδολογία Agile εξασφαλίζει ευελιξία και ανθεκτικότητα σε περιόδους αστάθειας και αβεβαιότητας. Το **Agile Finance Conference** αναδεικνύει εκείνα τα χαρακτηριστικά που καθιστούν "agile" μια Οικονομική Διεύθυνση και παρουσιάζει αποτελεσματικές πρακτικές και μεθοδολογίες από την Ελλάδα και διεθνώς.

International Experts



Alexandre Catsaros
Finance Transformation
& Governance Expert



Christoph Dibbern
Systemic Agile Coach



Paula Dragomir
Change Enabler



Hendrik Esser
Senior Transformation
Expert



Dante Healy
Financial Transformation
Specialist



Loreal Jiles
Management Accounting
Thought Leader



Anders Liu-Lindberg
Leading Advisor
to Finance
and FP&A Leaders



Hafiz Roslan
Finance Wizard

Greek Practitioners & CFOs

- Παναγιώτης Αδαμαντιάδης, ALFA ZYMH
- Νικόλαος Βίγκος, MERCK HELLAS
- Δημήτρης Δημητρίου, CPA
- Αριστείδης Ζέρβας, KLEEMAN HELLAS
- Σπύρος Κοκκόλης, ΕΛΒΑΛΧΑΛΚΟΡ
- Ιωάννης Παπαδόπουλος, ELBISCO GROUP
- Περικλής Τερλιξίδης, ahedd / ΕΚΕΦΕ ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ

www.agilefinance.gr

ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



Συμμετοχές-Χορηγίες: Κωνσταντίνος Ραμπίδης, T: +30 210 661 7777, (εσωτ. 309), E: krambidis@boussias.com
Περιεχόμενο: Βασίλης Καφίρης, T: +30 210 661 7777, (εσωτ. 132), E: vkafiris@boussias.com

Official Publication

FINANCE PRO



● **ELPIDA**

Ιδρύτρια & Διευθύνων
Σύμβουλος, Mexoxo

ΓΕΝΙΕΣ ΑΣΤΑΜΑΤΗΤΑ ΕΡΩΤΕΥΜΕΝΕΣ

Να άλλαζαν όλα σε μια στιγμή...
Να βλέπαμε τα δικαιώματα των γυναικών σε νέο πλαίσιο, σε ίσες βάσεις. Ένα όραμα που απαιτεί ανθεκτικότητα, ενσυναίσθηση και πίστη στην ελπίδα. Όχι μόνο να αλλάξουμε τους θεσμούς, αλλά και να σπάσουμε κάθε προκατάληψη του ασυνείδητου νου. Να γίνουμε δυναμικά θαρραλέες προς την αποδοχή μας, γαλουχώντας γενιές που θα εξελίξουν την ανθρωπότητα με ασταμάτητη καλοσύνη και ανθρωποκεντρική φιλοσοφία.

Ξεκινάω με τις απίστευτες GenXers (1965-1980). Εκείνες τις γυναίκες που έσκαψαν σε τόσο βάθος δίνοντάς μας σήμερα την ευκαιρία να σχεδιάζουμε ουρανοξύστες. Εκείνες τις γυναίκες που μπήκαν στα γραφεία και πρώτες άνοιξαν το δρόμο στις ηγετικές θέσεις στις εταιρείες, στην επιχειρηματικότητα και την πολιτική. Μελετώντας τα στατιστικά στοιχεία της ILO του 1997, παρατήρησα ότι οι GenXers ήταν συντριπτικά ανατρεπτικές και ενώ οι περισσότερες γυναίκες βίωναν βαρύ πατριαρχισμό, υπήρχαν και εκείνες που μιλούσαν για το concept της δικτύωσης, την δημιουργία κύκλων μεντόρων και τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος.

Κάποια χρόνια μετά, ερχόμαστε οι γυναίκες Millenians (1981-1996) με την τεχνολογία ως εργαλείο στα χέρια μας να κάνουμε πιο ορατή την ικανότητα του φύλου μας, πιο δημοφιλή την αυθεντικότητά μας, πιο έντονη την παρουσία μας. Είμαστε η γενιά που θέλει να σχεδιάσει τον ουρανοξύστη με άξονα το περιβάλλον, το diversity και το όραμα. Πατάμε στη γη; Ίσως όχι κάθε μέρα. Άλλωστε δεν θα μπορούσαμε να πατάμε πλήρως στη γη, αφού οι GenXers θαρραλέα μας μεγάλωσαν με τα «φτερά» της ελεύθερης επιλογής.

Και πριν από μερικά χρόνια ήρθαν οι GenZners (1997-2012), τα καλά παιδιά της ιστορίας, που με αγνή καρδιά, κοινωνική ελευθερία, και με την τεχνολογία όχι μόνο ως εργαλείο, αλλά και ως κύριο συστατικό του πνευματικού τους DNA, ετοιμάζονται να σηκώσουν έναν αντισεισμικό ουρανοξύστη. Άλλωστε, σε έρευνα του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, οι GenZners είναι η γενιά που όλοι περιμέναμε να δημιουργήσει μια επαναστατική εναλλαγή στις κοινωνίες μας.

Να πιστέψουμε σε αυτήν τη νέα γενιά, να δημιουργήσουμε τον χώρο και τον χρόνο για να ανθίσουν οι δεξιότητές τους, να σταθούμε στο πλάι τους και να στηρίξουμε αγόρια και κορίτσια να ερωτευτούν ασταμάτητα την ύπαρξή τους. Να τη σεβαστούν, να τη φροντίσουν και να δημιουργήσουν μια νέα πραγματικότητα. Να γίνουμε όλες οι γενιές ασταμάτητα ερωτευμένες και να χρησιμοποιήσουμε το εύρος της διανοητικότητάς μας για να νιώσουμε την ισότητα που τόσο ποθούμε.

ΔΙΕΘΝΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ NON-BINARY ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗ WUNDERMAN THOMPSON

Την παγκόσμια πλατφόρμα «Fund Femme» δημιούργησε ο όμιλος επικοινωνίας της Wunderman Thompson στη Μ. Βρετανία, με στόχο να υποστηρίξει γυναίκες και non-binary επιχειρηματίες. Πρόκειται για μια πλατφόρμα με σκοπό την αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων στην οικονομία και μότο «Η οικονομία μας δεν είναι δίκαιη. Στρέφεται υπέρ των ανθρώπων που τη δημιούργησαν». Η πλατφόρμα επιτρέπει στους καταναλωτές να πραγματοποιήσουν αγορές από γυναίκες και non-binary επιχειρηματίες σε κλάδους, όπως ομορφιά, μόδα, τρόφιμα, είδη σπιτιού, τεχνολογία κ.ά. Σημαντικό μέρος της αποστολής της είναι να προβάλλει τους ιδρυτές των επιχειρήσεων αυτών, να διηγείται την ιστορία τους και να δημιουργεί δίκτυα υποστήριξης μέσω ενός editorial hub στο fundfemme.com και στη σελίδα της πρωτοβουλίας στο Instagram. (Πηγή: Campaign)

ΕΠΙΣΤΡΕΦΕΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ START AT UPSTREAM

Έναν χρόνο μετά την ολοκλήρωση του πρώτου του κύκλου, το Start at Upstream επιστρέφει. Πρόκειται για ένα υψηλού επιπέδου πρόγραμμα 12μηνων έμμισησης πρακτικής άσκησης για μηχανικούς λογισμικού (software engineers) της Upstream, της ελληνικής πολυεθνικής εταιρείας τεχνολογίας, ηγέτιδας στον χώρο του mobile marketing. Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να υποβάλουν τα βιογραφικά τους μέχρι τις 17 Οκτωβρίου. Όπως και κατά τον πρώτο κύκλο του προγράμματος, η εταιρεία προτίθεται να εντάξει στο κέντρο έρευνας και ανάπτυξής της στην Αθήνα δέκα από τους υποψηφίους. Πέντε από αυτούς ή αυτές θα εκπαιδευτούν και θα εργαστούν ως back-end Java developers και πέντε ως full-stack web developers. Η επιλογή των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα θα γίνει κατόπιν μιας διαδικασίας αξιολογήσεων και συνεντεύξεων, μέσα από την οποία οι υποψήφιοι θα έχουν τη δυνατότητα να γνωρίσουν την Upstream, το αντικείμενο και τους ανθρώπους της εταιρείας.

WELLBEING ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΜΕΤΑ-COVID ΕΠΟΧΗ



● **ΜΥΡΤΩ ΛΕΓΑΚΗ**
Founder, One Breath Mindfulness Center - Mindful Leadership & Corporate Wellbeing Consultant

Η εμπειρία από την επαφή μου με χιλιάδες εργαζόμενους στα προγράμματα ψυχικής υγείας και resilience μέσω της πρακτικής mindfulness που πραγματοποιήσαμε στην πανδημία, έδειξε ότι ανεξάρτητα από τον κλάδο ή το οργανωσιακό επίπεδο, οι προκλήσεις ήταν κοινές: Η αβεβαιότητα προκάλεσε φόβο και συναισθηματική αστάθεια, οι ώρες εργασίας και τα επίπεδα του στρες εκτοξεύθηκαν και η ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων χειροτέρευσε, γεγονός που -σε συνδυασμό με τη νοοτροπία «Always On»- είχε σημαντικό συναισθηματικό κόστος, τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής έγιναν δυσδιάκριτα, η έλλειψη προσωπικής επαφής με τους συναδέλφους έγινε αισθητή, ενώ οι γυναίκες επωμίστηκαν πολλαπλούς ρόλους.

Ποια είναι, λοιπόν, κάποια από τα μαθήματα που κρατάμε σχετικά με το wellbeing και την ψυχική υγεία στην εργασία;

- ▶ **Ενσυναίσθηση:** Βαδίζουμε προς ένα πιο ανθρώπινο και συμπονετικό μοντέλο ηγεσίας, αυτό που ονομάζουμε compassionate mindful leadership. Η καλλιέργεια ενσυναίσθησης στους οργανισμούς μέσα από στοχευμένα προγράμματα, αυξάνει την ικανοποίηση των εργαζομένων, μειώνει το burnout και ενισχύει θετικά το wellbeing στην εργασία.
- ▶ **Εμπιστοσύνη και αυθεντικότητα:** Η καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης και ψυχικής ασφάλειας, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράσουν τα συναισθήματά τους και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν ελεύθερα, χωρίς στίγμα ή κριτική, αλλά με αυθεντικότητα, αποδείχθηκε εξαιρετικά σημαντική.
- ▶ **Ουσιαστική ανθρώπινη επαφή:** Είτε online είτε δια ζώσης, η δημιουργία ευκαιριών για ουσιαστική σύνδεση, με πραγματικό ενδιαφέρον, είναι απαραίτητη για την αποτελεσματικότητα των ομάδων και την ευημερία των οργανισμών.
- ▶ **Ουσιαστική επένδυση στο wellbeing:** Οι εταιρείες που ανταποκρίθηκαν άμεσα, επενδύοντας στην ευεξία και ισορροπία των ανθρώπων τους κατά τη διάρκεια της κρίσης βγήκαν δυνατές, με λιγότερες απώλειες και με ανανεωμένες σχέσεις εμπιστοσύνης. Η δημιουργία μιας ανθρωποκεντρικής κουλτούρας, με έμφαση σε μακροχρόνιες ενέργειες ολιστικής υποστήριξης της ψυχικής υγείας και ευεξίας, θα αποτελέσει τη βάση ανάπτυξης για τα επόμενα χρόνια.
- ▶ **Focus, ευελιξία και ισορροπία:** Ο τρόπος που δουλεύουμε δεν λειτουργεί πια. Παραγωγικότητα δεν σημαίνει απαραίτητα περισσότερες ώρες δουλειάς. Η ευελιξία με το δικαίωμα στην αποσύνδεση, η βελτιωμένη προσοχή, η εσωτερική ηρεμία και η υγιής οριοθέτηση, είναι δεξιότητες που καλλιεργούνται μέσα από τεχνικές mental fitness και υποστηρίζονται από τους πιο καινοτόμους οργανισμούς. Οι μικρές παύσεις για αυτοφροντίδα μέσα στην ημέρα, για εξάσκηση σε πρακτικές mindfulness, αποδείχθηκαν ότι έχουν άμεσα θετικά αποτελέσματα στη διαχείριση του άγχους και στη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων εν μέσω της κρίσης.
- ▶ **Ευγνωμοσύνη:** Η έκφραση ευγνωμοσύνης είναι αποδεδειγμένο ότι βελτιώνει την ψυχική υγεία, αναζωογονεί το νευρικό σύστημα και δίνει ενέργεια, ενώ βελτιώνει τα επίπεδα ευτυχίας. Εκπαιδεύσεις που ενθαρρύνουν την έκφραση ευγνωμοσύνης αποδείχθηκαν πολύτιμες.

ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ «ΒΑΡΙΔΙ» ΓΙΑ ΤΙΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΤΗΣ Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑΣ

Μεγαλύτερο είναι το μισθολογικό χάσμα που καταγράφεται μεταξύ ανδρών και γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις στις μεγαλύτερες εταιρείες της Βρετανίας, παρά το χάσμα που καταγράφεται στον γενικό πληθυσμό, αναφέρει έρευνα της New Street Consulting Group. Όπως σημειώνει, οι γυναίκες που έχουν διευθυντικές θέσεις στις μεγαλύτερες εταιρείες της Βρετανίας, εξακολουθούν να λαμβάνουν ένα... μέρος του μισθού που λαμβάνουν οι άντρες σε αντίστοιχες θέσεις. Σύμφωνα με την έρευνα της New Street Consulting Group, η μέση αμοιβή για τις γυναίκες που κατέχουν θέση manager στις εταιρείες του FTSE 100, ανέρχεται σε 237.000 λίρες ετησίως, δηλαδή στο 1/4 των χρημάτων που λαμβάνουν οι άντρες managers (875.900 λίρες). Έχουν να λαμβάνουν δηλαδή 73% λιγότερα χρήματα. Το ποσοστό αυτό φτάνει μόλις το 15% στον συνολικό πληθυσμό. Σημειώνεται, επίσης, ότι, οι γυναίκες σε μη εκτελεστικές διευθυντικές θέσεις λαμβάνουν αμοιβή που κατά μέσο όρο φτάνει τις 104.800 λίρες, την ώρα που οι άντρες σε αντίστοιχες θέσεις λαμβάνουν 170.400 το χρόνο. Ακόμα πιο απογοητευτική είναι η εικόνα στις εκτελεστικές θέσεις, όπου, ενώ οι γυναίκες λαμβάνουν κατά μέσο όρο 1,5 εκατ. λίρες, οι απολαβές των ανδρών ανέρχονται στα 2,5 εκατ. λίρες. (Πηγή: The Guardian)



REGENERATION FEMPOWERMENT INITIATIVE: ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Το ReGeneration, με την υποστήριξη της Πρεσβείας των Η.Π.Α. στην Αθήνα και της AB Βασιλόπουλος παρουσιάζουν από κοινού, για πρώτη φορά, το ReGeneration FEMpowerment Initiative, μια δυναμική πρωτοβουλία με στόχο την ουσιαστική προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, καθώς και την προσωπική και επαγγελματική ενδυνάμωση των νέων επαγγελματιών. Η εν λόγω πρωτοβουλία συνεισφέρει στη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού οικοσυστήματος καινοτομίας που ενθαρρύνει τις νέες γυναίκες να γίνουν δημιουργοί και επιχειρηματίες, παρέχοντάς τους την υποστήριξη που χρειάζονται για να πετύχουν. Μέσα από ένα ολιστικό πρόγραμμα διαδραστικών workshops, ομιλιών και εξειδικευμένης εκπαίδευσης, νέες

επαγγελματίες που κάνουν τα πρώτα τους βήματα στον επιχειρηματικό κόσμο θα αποκτήσουν τα απαραίτητα εφόδια για να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις της σύγχρονης επιχειρηματικής σκηνής. Το Πρόγραμμα αποτελείται από δύο θεματικούς πυλώνες, The Academy, μια ειδικά σχεδιασμένη σειρά μαθημάτων με την καθοδήγηση και επιμέλεια του Women on Top, το The Masterclass Series, ένα roster ομιλητριών και ομιλητών από όλο τον κόσμο, που έχουν στόχο, όχι απλώς να μεταφέρουν γνώσεις και εμπειρίες, αλλά κυρίως να εμπνεύσουν και να παρακινήσουν το κοινό και τέλος, η Ακαδημία, η οποία απευθύνεται σε νέες έως 35 χρονών. Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες στο www.regeneration.gr.

Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ: ΣΤΟ «ΤΡΑΠΕΖΙ» Η ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΜΜΗΝΟΠΑΥΣΗΣ ΣΤΟΝ ΝΟΜΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ

Το θέμα της αλλαγής του Νόμου για την Ισότητα έχει πέσει στο «τραπέζι» του Βρετανικού Κοινοβουλίου, μετά την παρέμβαση της Caroline Nokes, Πρόεδρου της Επιτροπής Ισότητας, η οποία θεωρεί ότι σε αυτόν θα πρέπει να συμπεριληφθεί και η προστασία των γυναικών που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση. Σύμφωνα με τη Nokes, υπάρχουν πολλές περιπτώσεις γυναικών που υπέστησαν διακρίσεις στον χώρο εργασίας και υποστηρίζει ότι, θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο η εμμηνόπαυση να αποτελεί προστατευόμενο χαρακτηριστικό στον νόμο περί ισότητας. Σήμερα, ο σχετικός νόμος προβλέπει ότι είναι παράνομο να γίνονται διακρίσεις σε βάρος κάποιου, λόγω ηλικίας, αναπηρίας, αλλαγής φύλου, γάμου, εγκυμοσύνης και μητρότητας, φυλής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Σύμφωνα με την Πρόεδρο της Επιτροπής Ισότητας, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα τόσο από την πολιτεία, όσο και από τις

ίδιες τις επιχειρήσεις για την προστασία και υποστήριξη των γυναικών που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση, αφού σε πολλές περιπτώσεις οδηγούνται στην επιλογή της παραίτησης, παρότι βρίσκονται στο απόγειο της καριέρας τους, ή ακόμα και σε απόλυση. Η Nokes προειδοποίησε τις επιχειρήσεις

λέγοντας ότι, εάν δεν λάβουν μέτρα για να στηρίξουν τις εργαζόμενες που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση, «κινδυνεύουν να χάσουν ταλέντα και παραγωγικότητα», ενώ παράλληλα τόνισε ότι θα πρέπει να καλύπτονται από τον νόμο σε περιπτώσεις προσφυγών στη δικαιοσύνη. (Πηγή: *The Guardian*)



TECHCAMP THESSALONIKI ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΕΘ

To Found.ation, η Socialinnov, η Πρεσβεία των Η.Π.Α. στην Αθήνα και το Γενικό Προξενείο των Η.Π.Α. στη Θεσσαλονίκη διοργάνωσαν το TechCamp Thessaloniki: Empowering Women Entrepreneurs, ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα ενδυνάμωσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και δημιουργίας ισών ευκαιριών, στο πλαίσιο της Διεθνούς Έκθεσης Θεσσαλονίκης. Το πρόγραμμα αποτελεί μια καινοτόμα εκπαιδευτική πλατφόρμα του Υπουργείου Εξωτερικών των Η.Π.Α. και χρηματοδοτείται πλήρως από αυτό, παρέχοντας εξατομικευμένη εκπαίδευση σε μια πολυδιάστατη ομάδα 40 γυναικών επιχειρηματιών από την Ελλάδα και την ευρύτερη περιοχή των Βαλκανίων. Μέσα από τη συμμετοχή τους στο “TechCamp Thessaloniki: Empowering Women Entrepreneurs”, οι γυναίκες επιχειρηματίες θα αποκτήσουν εφόδια για να μετατρέψουν τις ιδέες τους σε πράξη και να εξελίξουν τη startup τους σε μια βιώσιμη επιχείρηση που θα μπορεί να συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη και τη σταθερότητα των κοινοτήτων εντός των οποίων δραστηριοποιούνται.

ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ABUSE IS NOT LOVE ΑΠΟ YSL ΚΑΙ W.I.N. HELLAS



Σε εξέλιξη βρίσκεται στη χώρα μας το πρόγραμμα του οίκου Yves Saint Laurent Beauty, Abuse is Not Love. Το 2020, ο οίκος Yves Saint Laurent Beauty λάνσαρε το παγκόσμιο πρόγραμμα, το οποίο έχει ως στόχο να συμβάλει στην καταπολέμηση της ενδοσυντροφικής βίας, υποστηρίζοντας τα προγράμματα πρόληψης των μη κερδοσκοπικών οργανώσεων με τις οποίες συνεργάζεται.

Στην Ελλάδα, ο οίκος Yves Saint Laurent Beauty συνεργάζεται σε τοπικό επίπεδο με τον ΜΚΟ W.I.N. Hellas σε ένα πρόγραμμα που είναι δομημένο πάνω σε τρεις βασικούς πυλώνες: να χρηματοδοτήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια, να εκπαιδεύσει τους εργαζομένους του και να μοιραστεί το μήνυμα για τα 9 προειδοποιητικά σημάδια κακοποίησης με άνω των 2 εκατομμυρίων ανθρώπων.

Τα αποτελέσματα αυτού του προγράμματος θα συμβάλλουν στην παγκόσμια καμπάνια του οίκου που είναι έως το 2030 να επιμορφώσει δύο εκατομμύρια ανθρώπους ανά τον κόσμο στην ενδοσυντροφική βία μέσω της συνεργασίας του με τοπικές μη κερδοσκοπικές οργανώσεις.

ΑΝΑΓΚΑΙΑ Η ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΙΑΤΡΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑ

Παρά τη σημαντική πρόοδο που καταγράφεται στον σχεδιασμό των ιατρικών και επιστημονικών συνεδρίων, ώστε να ενισχυθεί η συμπερίληψη των γυναικών και να υπάρχει ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων, εντούτοις το πρόβλημα της μειωμένης συμμετοχής τους παραμένει. Σύμφωνα με το Society for Endocrinology και με βάση τα στοιχεία που συνέλεξε από τα ετήσια συνέδρια που πραγματοποίησε το 2017 και το 2018, οι γυναίκες, αν και αποτελούσαν το ήμισυ των συνέδρων συνολικά, ήταν λιγότερο ενεργές κατά τη διάρκεια των sessions, έκαναν λιγότερες ερωτήσεις, αλλά και μικρότερης διάρκειας. Ειδικότερα, το 2017 μία στις πέντε ερωτήσεις προερχόταν από γυναίκα, ενώ η συνολική διάρκεια των ερωτήσεων των γυναικών ήταν 56 λεπτά, από 2 ώρες και 54 λεπτά, που ήταν η διάρκεια ερωτήσεων των ανδρών. Το 2018 οι ερευνητές του Society for Endocrinology συνεργάστηκαν με τους διοργανωτές του συνεδρίου, ώστε να δημιουργηθούν sessions με περισσότερες γυναίκες σε θέση ομιλήτρια. Αυτό οδήγησε στην αύξηση των γυναικών που παρακολούθησαν, αλλά και αυτών που έκαναν ερωτήσεις. Επιπλέον, παρατηρήθηκε, ότι αν μια γυναίκα έθετε πρώτη το ερώτημά της, αυτό ενθάρρυνε και τις υπόλοιπες να συμμετέχουν. Τα ευρήματα της μελέτης υποδηλώνουν ότι, μικρές αλλαγές μπορούν να κάνουν τη διαφορά. (Πηγή: The Guardian)



BARILLA HELLAS: ΛΑΝΣΑΠΕΙ ΤΟ GRADUATE TRAINEE PROGRAM



Την επόμενη γενιά στελεχών της υποδέχεται η Barilla Hellas μέσα από το πρόγραμμα «Your Power is our Secret Ingredient. Barilla Hellas Graduate Trainee Program». Στόχος του διετούς προγράμματος είναι η εκπαίδευση και απασχόληση δύο ταλαντούχων νέων, οι οποίοι θα έχουν την ευκαιρία να εμπλουτίσουν τις δεξιότητές τους, αλλά και να συμβάλλουν στην ανάπτυξη της εταιρείας με το μοναδικό, προσωπικό τους αποτύπωμα. Αναλυτικότερα, μέσα από το Barilla Hellas Graduate Trainee Program, οι τελικοί υποψήφιοι θα απασχοληθούν σε 4 διαφορετικά τμήματα της εταιρείας για 2 χρόνια συνολικά, με την προοπτική να συνεχίσουν τη σταδιοδρομία τους και να εξελιχθούν επαγγελματικά μέσα στον οργανισμό. Ο πρώτος υποψήφιος θα απασχοληθεί στα κεντρικά γραφεία στην Αθήνα-έδρα της περιοχής της Ανατολικής Ευρώπης, και στα τμήματα Πωλήσεων, Trade Marketing, Customer Service και Marketing, ενώ ο δεύτερος στην παραγωγική μονάδα στον Ελαιώνα Βοιωτίας και στα τμήματα Manufacturing, Production Planning, Technical και Logistics.

ΝΕΑ ΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΟ D&I ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ Η ABERCROMBIE & FITCH

Νέα θέση στο οργανόγραμμα της δημιουργεί η αμερικανική εταιρεία ένδυσης Abercrombie & Fitch για θέματα βιωσιμότητας και περιβάλλοντος. Τη νεοσύστατη θέση του Αντιπροέδρου βιωσιμότητας, περιβάλλοντος και διακυβέρνησης ανέλαβε ο Michael Lopez. Από το νέο του πόστο, ο Lopez θα είναι υπεύθυνος της εταιρείας New Albany, με έδρα το Οχάιο στους τομείς της βιωσιμότητας, της υποστήριξης κοινοτήτων,

του diversity και inclusion, καθώς η εταιρεία επιδιώκει να επεκτείνει και να εδραιώσει τη στρατηγική της που αφορά το ESG. Ο Lopez θα αναφέρεται απευθείας στην επικεφαλής του ανθρώπινου δυναμικού της Abercrombie, Holly May, ενώ παράλληλα θα γίνει μέλος της εκτελεστικής επιτροπής της εταιρείας. Η προηγούμενη θέση που κατείχε ήταν στην Hewlett Packard Enterprise, όπου διατελούσε επικεφαλής του τμήματος Diversity. (Πηγή: FashionNetwork)



Michael Lopez

ΠΟΙΟΣ ΕΙΣΑΙ ΕΣΥ ΓΙΑ ΝΑ ΜΕ ΚΡΙΝΕΙΣ;

Έχει τύχει να δείτε έναν εφιάλτη, ότι έχεις βγει στον δρόμο και περπατάς χωρίς παπούτσια, αλλά πρέπει να μπει στο αυτοκίνητο και να πας στο γραφείο τώρα, γιατί η συνάντηση έχει ήδη ξεκινήσει και εσύ ακόμη είσαι χιλιόμετρα μακριά; Τον θυμήθηκα αυτόν τον εφιάλτη ξανά και ξανά τους τελευταίους μήνες, στο ξεκίνημα των Ακαδημιών Advancing Women Leaders, όταν μιλάμε για τον Εσωτερικό Κριτή.



● ANNA ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ
Senior Consultant,
Linkage Greece

Στελέχη με πτυχία ή χωρίς, με πολυετή πείρα και ηγετικούς ρόλους, μου απαντούσαν «Ναι» στην ερώτηση «Έχετε νιώσει ποτέ ότι δεν είστε αρκετή για μια επαγγελματική συνάντηση, μια κατάσταση που αντιμετωπίζετε;». Και μου αφηγήθηκαν ότι «το σκέφτονταν να πάνε στη συνάντηση που θα ήταν κάποιος ανώτερός τους, ή πιο έμπειροι συνάδελφοι». Διότι «τι θα έλεγα εγώ σε αυτούς;», ότι κρύβονταν, σχεδόν, μέσα σε μια συνάντηση, κατακλυσμένες από την ανησυχία. «Κι αν πω κάτι λάθος; Κι αν με ρωτήσουν κάτι και δεν ξέρω;».

Ίσως κι εσείς αναγνωρίζετε αυτήν τη φωνή στο κεφάλι μας που (μας) κρίνει συνέχεια, που αναγνωρίζει πάντα σε τι δεν είμαστε καλοί, γιατί δεν είμαστε αρκετά καλά προετοιμασμένοι ή ικανοί για αυτό που ετοιμαζόμαστε να κάνουμε. Ο Εσωτερικός Κριτής είναι η φωνή που μας κάνει να μαζευόμαστε στις συναντήσεις, να μη λέμε την άποψη ή τις ιδέες μας, να μην προσφέρουμε, τελικά, την αξία που μπορούμε στις συνεργασίες μας. Και αντίστοιχα, να μην παίρνουμε κι εμείς την αξία που μπορούμε από τις συνεργασίες στις οποίες συμμετέχουμε.

Η έρευνα της Linkage έχει αναδείξει επτά εμπόδια που δεν αφήνουν τις γυναίκες να αναπτυχθούν και να προσδεύσουν επαγγελματικά. Κάποια από αυτά έχουν να κάνουν με το εξωτερικό περιβάλλον, στο οποίο καλούμαστε όλες να επιχειρήσουμε, αλλά τα περισσότερα οφείλονται

σε δικές μας αντιλήψεις και συμπεριφορές. Ο Εσωτερικός Κριτής είναι η φωνή όλων αυτών των εμποδίων που κάνει τον υποβόλεα: «Δεν είσαι αρκετά καλή», «Για γυναίκα, καλά τα κατάφερες μέχρι εδώ», «Μη διαφημίζεις τον εαυτό σου», «Βάλε το κεφάλι κάτω, κάνε τη δουλειά και θα ανταμειφθείς», «Η δικτύωση είναι χάσιμο χρόνου, άλλωστε τι έχεις να προσφέρεις, γύρισε στο σπίτι, σε περιμένουν επιπλέον ρόλοι», «Μη ζητάς πράγματα, γιατί θα σε πουν γκρινιάρη ή δύσκολη».

Ο Εσωτερικός Κριτής είναι η φωνή



όλων των προκαταλήψεων και στερεοτύπων που συστηματικά έχουν χτιστεί στο μυαλό μας. Τα έχουμε όλοι, είναι αποτέλεσμα μηχανισμών επιβίωσης και γνωστικών συντομεύσεων που μας επιτρέπουν να σκεφτόμαστε, για να ανταποκριθούμε με ταχύτητα στην καθημερινότητά μας. Είναι αποτέλεσμα όλων των προτύπων που έχουμε βιώσει στο

σπίτι, στο σχολείο, στη δουλειά, όλων των εικόνων που παίρνουμε από τα ΜΜΕ ή τα κοινωνικά δίκτυα. Το ερώτημα είναι: πότε αυτοί οι μηχανισμοί παύουν να μου είναι χρήσιμοι και τι μπορώ να κάνω εγώ.

Ακούμε συνέχεια για την επίγνωση. Για το πώς μπορώ να φέρνω τον εαυτό μου, την αντίληψή μου στο «εδώ και τώρα», να αναλογιστώ έναν πιο ισορροπημένο τρόπο αντίδρασης.

Μοιράζομαι μαζί σας μια αγαπημένη μου συμβουλή που πολύ συχνά επανέρχεται στις συνεδρίες coaching ή στα μαθήματα skill building που κάνουμε. Πριν μπω σε μια σημαντική συνάντηση, πριν ξεκινήσω οποιαδήποτε συνεργασία, πριν σηκώσω το τηλέφωνο, σκέφτομαι για λίγα δευτερόλεπτα: «Ποιος είναι ο ρόλος μου (με ποιο καπέλο μπαίνω σε αυτήν τη συνεργασία; τι /ποιον εκπροσωπώ); Ποιος είναι ο στόχος μου (ποιο είναι το αποτέλεσμα που θα επιδιώξω; πώς μπορώ να προσθέσω αξία;). Θα σας πάρει το πολύ ένα λεπτό και θα σας αποσπάσει από τις φωνές μέσα στο κεφάλι σας που επιμένουν να ρωτούν: «Είμαι σίγουρα αρκετά καλή;».

Καλή επιτυχία! Και θυμηθείτε: Ο Εσωτερικός Κριτής θα είναι εκεί, αλλά εγώ θα τον αναγνωρίζω, θα παίρνω βαθιά ανάσα και θα σκέφτομαι: Είμαι σημαντική, ο στόχος μου είναι ξεκάθαρος και θα τον επιτύχω.



● ΣΤΕΛΛΑ ΚΑΣΔΑΓΛΗ
 Συνιδρύτρια Women On Top,
 Συγγραφέας

ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΗΓΕΤΙΔΕΣ ΠΙΟ ΙΣΟΤΙΜΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΕΣ;

Είναι καιρός που γίνεται λόγος για τη σημασία τόσο της ισότιμης εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, όσο και για το ευρύτερο ζήτημα της ισότητας και της συμπερίληψης στο εργασιακό περιβάλλον. Στη διεθνή βιβλιογραφία -και στο υποσυνείδητό μας, καμιά φορά- γίνεται συχνά μια σύνδεση ανάμεσα στα δύο: περισσότερες γυναίκες ή μέλη άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων σε ρόλους ευθύνης, σημαίνουν πιο συμπεριληπτική ηγεσία και περισσότερες ευκαιρίες για άλλες γυναίκες ή/και άλλα άτομα που, μέχρι πρόσφατα, δεν είχαν πολλές πιθανότητες να αναδειχτούν σε τέτοιου είδους θέσεις. Ή, μήπως, όχι;

Τα στοιχεία είναι ενθαρρυντικά: πρόσφατη έρευνα του οργανισμού S&P Global ανέλυσε τη γλώσσα 4.958 περιστατικών επικοινωνίας, από την 1 Ιανουαρίου 2019 έως τις 31 Δεκεμβρίου 2020 και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, κατά μέσο όρο, οι γυναίκες CEOs έχουν πιο θετική στάση και χρησιμοποιούν συχνότερα από τους άνδρες όρους που σχετίζονται με την εμπιστοσύνη. Το πανεπιστήμιο του Παρισιού που ανέλαβε την ανάλυση των ευρημάτων αποφάνθηκε ότι, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι γυναίκες επέδειξαν πιο συμπεριληπτική ηγεσία σε σχέση με τους άνδρες.

Γιατί, όμως, συμβαίνει αυτό; Ένας πρώτος λόγος είναι το γεγονός ότι οι ηγετικές ομάδες που σχηματίζονται γύρω από γυναίκες σε θέσεις ευθύνης είναι πιο αντιπροσωπευτικές και μπορούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες ενός ευρύτερου φάσματος εργαζομένων, με διαφορετικά στοιχεία ταυτότητας. Ένας δεύτερος λόγος είναι ότι, οι ίδιες οι γυναίκες, ακριβώς επειδή ανήκουν σε μια υποεκπροσωπούμενη ομάδα στον χώρο εργασίας, είναι καλύτερα προετοιμασμένες στο να αναγνωρίζουν τις προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι υφιστάμενοι και

οι υφιστάμενές τους. Ένας τρίτος λόγος, τέλος, είναι ότι οι γυναίκες, λόγω του ότι κοινωνικά καλούνται να λειτουργήσουν σε ετερόκλητες ομάδες και να επιτελέσουν αντικρουόμενους ρόλους, είναι καλύτερα εκπαιδευμένες στο να αναγνωρίζουν την αξία της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης και στο να επιδιώκουν να την καλλιεργήσουν.

Από την άλλη πλευρά, η καθημερινή εμπειρία πολλών από εμάς έρχεται να δώσει και μια άλλη διάσταση στο θέμα. Δεν είναι όλες οι γυναίκες ηγέτιδες πιο συμπεριληπτικές, -πολλές φορές, μάλιστα, ενδέχεται να είναι λιγότερο συμπεριληπτικές από τους άνδρες ομόλογούς τους. Η βασική αιτία στην οποία οφείλεται το φαινόμενο αυτό είναι ο μακροχρόνιος αποκλεισμός τους από τους χώρους ηγεσίας: μία γυναίκα που, μετά από μεγάλη προσπάθεια, καταφέρνει να ανελιχθεί σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον, έχει περισσότερες πιθανότητες να επιδείξει συντηρητική συμπεριφορά, ώστε να μην «διαταράξει» άλλο το καθεστώς που, κόντρα στην παράδοσή του, την ανέδειξε. Επίσης, έχει συχνά την τάση να λειτουργεί ως θεματοφύλακας της παράδοσης αυτής, και να βλέπει, έστω

και ασυνείδητα, ανταγωνιστικά άλλες γυναίκες τις οποίες μπορεί να μη θεωρεί όμοιες ή εξίσου αξίες με την ίδια.

Πώς μπορούμε, λοιπόν, να εξασφαλίσουμε ότι θα υπερισχύσει η τάση των ηγετιδών για μεγαλύτερη συμπερίληψη και όχι η ανασφάλεια που τις κάνει να υιοθετούν ένα πιο «κλειστό» στιλ ηγεσίας; Η απάντηση, λέει η βιβλιογραφία και η εμπειρία μας, είναι τριπλή: αφενός πρέπει να αξιολογήσουμε κατά πόσο κρίνουμε το ηγετικό στιλ των γυναικών με τα ίδια κριτήρια που κρίνουμε και εκείνο των ανδρών ή αν, για παράδειγμα, έχουμε την τάση να χαρακτηρίζουμε ως πιο σκληρές τις γυναίκες ηγέτιδες, επειδή θα περιμέναμε, λόγω του φύλου τους, να έχουν πιο υποχωρητική συμπεριφορά. Το δεύτερο κρίσιμο σημείο είναι να μην φορτώνουμε αποκλειστικά στις γυναίκες την ευθύνη του να καλλιεργήσουν ισότητα και συμπεριληπτικά περιβάλλοντα. Και τέλος να μην ξεχνάμε ότι είναι δύσκολο για ένα μέλος υποεκπροσωπούμενης ομάδας να ανατρέψει το κατεστημένο και να κάνει τη διαφορά: χρειαζόμαστε όχι μία, αλλά περισσότερες γυναίκες που μπορούν να εμπνεύσουν ένα διαφορετικό στιλ ηγεσίας και να συνεχίσουν να ανεβάζουν η μία την άλλη ακόμα πιο ψηλά. ●

ΤΟ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΟ ΚΑΙ ΜΙΑ ΑΝΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΤΗ ΕΥΚΑΙΡΙΑ



● ΘΟΔΩΡΗΣ
ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΣ
Editorial Director, diaNEOsis

Εδώ και μερικά χρόνια ο ρυθμός αύξησης του πληθυσμού στη γη έχει αρχίσει να μειώνεται. Η πληθυσμιακή έκρηξη που ακολούθησε τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο ήταν ένα μοναδικό φαινόμενο, που άλλαξε τη μορφή του κόσμου μας -φανταστείτε ότι από το 1991 μέχρι το 2017 διπλασιάστηκε ο αριθμός των εργαζομένων στον πλανήτη.

Αυτή η έκρηξη δεν οφειλόταν τόσο στην πρόσκαιρη αύξηση των γεννήσεων (το «baby boom»), αλλά κυρίως στη ραγδαία αύξηση του προσδόκιμου ζωής στις περισσότερες χώρες του κόσμου. Πλέον, όμως, οι ρυθμοί γεννήσεων κατακρημνίζονται σχεδόν παντού -μια τάση μη ανατρέψιμη. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, σε περίπου τρεις δεκαετίες θα συμβεί κάτι κοσμοϊστορικό: ο πληθυσμός της ανθρωπότητας θα κορυφωθεί, και στη συνέχεια θα αρχίσει να μειώνεται. «Όταν αρχίσει αυτή η μείωση, δεν θα σταματήσει», γράφουν οι Ντάρελ Μπρίκερ και Τζον Ίμπιτσον στο πολύ ενδιαφέρον βιβλίο «Empty Planet».

Οι συνέπειες αυτού του φαινομένου θα είναι σημαντικές, και για κάθε μέρος του κόσμου, διαφορετικές. Ειδικά για μέρη όπως το δικό μας, όπου η κορύφωση του πληθυσμού δεν θα έρθει σε τρεις δεκαετίες, αλλά ήρθε -και παρήλθε- πριν από μία. Στην Ελλάδα, ο πληθυσμός μειώνεται από το 2011 και μετά. Πλέον, κάθε χρόνο οι θάνατοι είναι σχεδόν 50.000 περισσότεροι από ό,τι οι γεννήσεις. Παράλληλα, τα προηγούμενα χρόνια εκατοντάδες χιλιάδες Έλληνες μετανάστευσαν αλλού, ενώ στο ίδιο διάστημα μόνο λίγες χιλιάδες μετανάστες από αλλού έχουν έρθει (ή, ακριβέστερα, ξεμεινεί) εδώ. Μέχρι το τέλος του αιώνα, οι περισσότερες χώρες του κόσμου θα είναι χώρες που μικραίνουν -εμείς και κάποιες άλλες ανεπτυγμένες χώρες, όμως, είμαστε ήδη.

Λύση σε αυτό το φαινόμενο δεν υπάρχει. Η Ελλάδα θα συνεχίσει να μικραίνει (και να γερνάει) τις επόμενες δεκαετίες. Υπάρχουν, ωστόσο, πράγματα που μπορούν να γίνουν για να μετριαστεί αυτή η συρρίκνωση - μέτρα τα οποία ανεπτυγμένες χώρες που έχουν υψηλότερους

δείκτες γονιμότητας από τη δική μας, όπως η Σουηδία ή η Γαλλία, παίρνουν ήδη. Αυτά έχουν να κάνουν αποκλειστικά και μόνο με ένα πράγμα: τη στήριξη της καριέρας των ζευγαριών και ειδικότερα τη στήριξη της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πολύμηνες άδειες πατρότητας και μητρότητας, η εξασφάλιση της εργασιακής ασφάλειας και της επαγγελματικής εξέλιξης εργαζομένων που αποφασίζουν να γίνουν γονείς και η πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας και δωρεάν υποδομές προσχολικής αγωγής είναι τα μόνα μέτρα που αποδεικνύεται ότι λειτουργούν, καθώς μειώνουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα σύγχρονα ζευγάρια.

Τέτοια μέτρα, όμως, έχουν και άλλη μια παρενέργεια, κρίσιμη για το βραχυπρόθεσμο σκέλος του δημογραφικού προβλήματος: εξασφαλίζουν ότι μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών παραμένουν στην αγορά εργασίας και ότι περισσότερες νέες γυναίκες καταφέρνουν να συνδυάσουν οικογένεια και καριέρα. Αυτό είναι σημαντικό για μια χώρα όπως η δικιά μας: είμαστε τελευταίοι σε ολόκληρη την Ε.Ε. σε ποσοστό συμμετοχής γυναικών στην αγορά εργασίας. Κι αυτή είναι μια κρίσιμη πτυχή του φαινομένου. Γιατί το αν μια χώρα έχει μεγάλο ή μικρό πληθυσμό δεν είναι σημαντικό -το αν αυξάνεται ή μειώνεται ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός της, όμως, είναι. Η χώρα μας μπορεί να βρίσκεται σε μια δύσκολη φάση πληθυσμιακής συρρίκνωσης, διαθέτει, όμως, ακόμα πλούσιες δεξαμενές ανεκμετάλλευτου ανθρώπινου δυναμικού. Στις επόμενες δεκαετίες, αυτό το δυναμικό ίσως να είναι η μόνη -και η τελευταία- ευκαιρία μας. ●

ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

10 φορείς δείχνουν τον δρόμο για το women empowerment & women leadership

Εκπρόσωποι 10 κορυφαίων φορέων που επιτελούν σημαντικό έργο στη χώρα μας στον τομέα της ενδυνάμωσης των γυναικών, της προώθησής τους σε ηγετικές θέσεις και φυσικά στην ευρύτερη προώθηση των ίσων ευκαιριών, φιλοξενεί το πρώτο Cover Story του Women Leaders, δίνοντας και το στίγμα της αποστολής του περιοδικού: Να προωθήσει τη συμπερίληψη και να προβάλλει τις δράσεις προς ένα ισότιμο μέλλον για όλους.

● Των ΚΑΤΕΡΙΝΑΣ ΒΑΛΛΟΓΙΑΝΝΗ & ΣΟΦΙΑΣ ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΥ

Tο Women Leaders δημιουργήθηκε με το όραμα να αποτελέσει το σημείο συνάντησης, έκφρασης και διαλόγου όλων των stakeholders που έχουν το θέμα της ισότητας, της συμπερίληψης, της γυναικείας ενδυνάμωσης και της γυναικείας ηγεσίας στην καρδιά των δράσεών τους. Με σκοπό, λοιπόν, να «υπηρετήσουμε» ακριβώς αυτή την αποστολή, αποφασίσαμε να αφιερώσουμε το πρώτο μας cover story σε μερικούς από τους σημαντικότερους φορείς που επικεντρώνονται σε θέματα D&I, women empowerment και women leadership. Συγκεκριμένα, το Women Leaders φιλοξενεί στο πρώτο του θέμα εξωφύλλου συνεντεύξεις από την Αρετή Γεωργιλή από το Lean in Hellas, την Elpida από τη Mexoxo, τη Σοφία Εφραίμογλου από το Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (ΕΕΔΕΓΕ), την Άννα Καρακατσάνη και την Έφη Σταυροπούλου από τη Linkage Greece, τη Στέλλα Κάσδαγλη και την Πηνελόπη Θεοδωρακοπούλου από το Women On Top, τον Σταύρο Μηλιώνη από το Greek Diversity Charter, τη Μαρίνα Οφλούδη-Γιαβρόφλου από το ICC Women Hellas, τη Μυλαΐδη Στούμπου από το Ελληνοαμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο, τη Γιάννα Χορμόβα από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και την Αναστασία Ψωμιάδη από το Womanitee.

Στο πλαίσιο του θέματος, μιλούν για τις δράσεις τους που αφορούν στη γυναικεία ενδυνάμωση και την προώθηση της ισότητας, εξηγούν τη θέση των γυναικών ευρύτερα στην ελληνική κοινωνία αλλά και εντός επιχειρήσεων στη χώρα μας, και αναπτύσσουν το όραμά τους σε σχέση με αυτό το τόσο επίκαιρο ζήτημα αλλά και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στον δρόμο προς την επίτευξη των ίσων ευκαιριών.





ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΑΠΑΝΤΟΥΝ

Ποιες δράσεις υλοποιείτε με στόχο το women empowerment και ειδικότερα τι στόχους έχουν αυτές;

Πού βρισκόμαστε σήμερα ως χώρα, αναφορικά με την ισότιμη θέση των γυναικών εντός κοινωνικού ιστού;

Αντίστοιχα, πού βρίσκεται η θέση της γυναίκας εντός επιχειρήσεων στη χώρα μας, όσον αφορά στις ίσες ευκαιρίες στις διοικητικές θέσεις;

Ποιο είναι το όραμά σας για την προαγωγή της θέσης της γυναίκας και της θέσπισης ίσων ευκαιριών στην ελληνική κοινωνία και στις ελληνικές επιχειρήσεις;



ΑΡΕΤΗ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗ

Συνεπικεφαλής, Lean in Hellas

ΓΙΑ ΝΑ ΤΑ ΚΑΤΑΦΕΡΟΥΜΕ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΧΡΟΝΟΣ, ΥΠΟΜΟΝΗ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΣΥΜΜΑΧΙΕΣ

Είμαστε μια οργάνωση που έχει μία ιδιαιτερότητα, καθώς δεν έχουμε καμιά νομική μορφή και βασιζόμαστε καθαρά στον εθελοντισμό, δηλαδή στην προσφορά των μελών μας, που συμμετέχουν στους κύκλους μας. Τα μέλη μας είναι κυρίως γυναίκες, αλλά και άνδρες από διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς ή από διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας, που μοιράζονται τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους, ώστε να ενθαρρύνουν άλλες γυναίκες να βρουν την αυτοπεποίθηση που χρειάζονται για να κατακτήσουν τους στόχους τους στην εργασία τους ή στην κοινωνία. Στο πλαίσιο αυτό διοργανώνουμε τακτικά workshops προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, ομιλίες από ανθρώπους που ανοίγουν δρόμους και δίνουν το καλό παράδειγμα, διαδραστικά εκπαιδευτικά παιχνίδια για να μπορούμε να αναγνωρίζουμε στον εργασιακό μας χώρο, αλλά και στο περιβάλλον μας, τις έμφυλες προκαταλήψεις ή τον σεξισμό. Τον τελευταίο καιρό με χαρά βλέπουμε να μας ζητούν να συνεργαστούμε πολλές εταιρείες που ενδιαφέρονται να δημιουργήσουν μία κουλτούρα συμπερίληψης και διαφορετικότητας στα στελέχη τους. Με πολλές από αυτές, ταυτόχρονα, δημιουργούμε από κοινού ενημερωτικές εκστρατείες σε πανελλήνιο επίπεδο, για να εμπυχωσουμε ακόμη περισσότερες γυναίκες.

Η πανδημία «εκτόξευσε» τις ανισότητες

Αν και τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει σημαντικά βήματα προς την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας, δυστυχώς βρισκόμαστε ακόμη στην τελευταία θέση του δείκτη ισότητας μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Ειδικά, στον τομέα της ισότητας στον εργασιακό χώρο, τομέα στον οποίο το Lean in εστιάζει τη δράση του, βρισκόμαστε αρκετά πίσω. Το μισθολογικό χάσμα βρίσκεται περίπου στο 15%, οι γυναίκες περιορίζουν τις φιλοδοξίες τους πολύ περισσότερο από τους άνδρες, συνεχίζουν σε υψηλό βαθμό να εγκαταλείπουν την καριέρα τους, διαιωνίζοντας τη στερεοτυπική αντίληψη ότι αυτές οι οικογενειακές ευθύνες βαρύνουν κατά προτεραιότητα εκείνη. Ο σεξισμός και οι έμφυλες προκαταλήψεις συνεχίζουν να δημιουργούν σοβαρά εμπόδια στις γυναίκες να προχωρήσουν και να έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες συναδέλφους τους. Τα τελευταία μάλιστα χρόνια, η πανδημία έχει εκτοξεύσει τις ανισότητες αυτές, με αποτέλεσμα η γυναικεία ανεργία να αυξάνεται πολύ περισσότερο από την αντίστοιχη ανδρική και 1 στις 4 γυναίκες να σκέφτεται να εγκαταλείψει ή να περιορίσει την εργασία της.

Τα εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών

Η έρευνα, που έγινε πέρσι από την εταιρεία TruBerries για λογαριασμό του Lean in Hellas, έδειξε ότι, ενώ άνδρες και γυναίκες ξεκινούν την καριέρα τους έχοντας τις ίδιες ακριβώς φιλοδοξίες, οι γυναίκες χάνονται κάπου στη διαδρομή. Μόλις 7% στελεχών που βρίσκονται σε ΔΣ εταιρειών είναι γυναίκες, ενώ μόλις το 15% είναι σε ανώτερες θέσεις. Θα δούμε πολύ λίγες γυναίκες οικονομικές διευθύντριες, γενικές διευθύντριες, εμπορικές διευθύντριες και άλλες αντίστοιχες θέσεις, αλλά και σε αυτές υπάρχουν διακρίσεις, όπως η μισθολογική διαφορά. Οι ίδιες, απαντούν ότι θεωρούν ότι δεν αντιμετωπίζονται όπως οι άνδρες συναδέλφοί τους, ότι βρίσκουν μπροστά τους διακρίσεις που έχουν να κάνουν με το φύλο τους και όχι με την απόδοσή τους στην εργασία. Είναι χαρακτηριστικό ότι 9 στις 10 γυναίκες ακόμη και σήμερα όταν βρίσκεται σε μία συνέντευξη πρόσληψης, έρχεται αντιμέτωπη με το ερώτημα «Σκοπεύετε να μείνετε έγκυος;» ή «Έχετε ή σκέφτεστε να κάνετε οικογένεια;» ερωτήσεις που δεν γίνονται σε άνδρες. Εσείς θεωρείτε τυχαίο ότι το κίνημα #metoo δεν έχει κανένα απολύτως καταγεγραμμένο περιστατικό στον επιχειρηματικό κόσμο στην Ελλάδα; ●

ELPIDA

Ιδρύτρια & Διευθύνων Σύμβουλος, Mexoxo

ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ, ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΕΝΑ ΟΡΑΜΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ



Το κλείσιμο του πρώτου κύκλου της ζωής της Mexoxo από το 2013 έως το 2019 και η υποστήριξη πάνω από 5.500 γυναικών σε 16 χώρες μας έφερε στο 2021 να υλοποιούμε προγράμματα που σκοπό έχουν να κάνουν #Breakyourceiling στην Τεχνολογία και τον Τουρισμό, δύο πολύ ζωτικούς κλάδους για την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη της χώρας μας. Όλα τα προγράμματά μας βρίσκονται υπό την αιγίδα της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων καθώς και των αρμόδιων Υπουργείων όπως το Υπουργείο Τουρισμού και το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης. Συγκεκριμένα, το Work in Tech, με την υποστήριξη του Google.org, ενδυναμώνει, εκπαιδεύει, καταρτίζει επαγγελματικά και πιστοποιεί 670 γυναίκες στον τομέα της τεχνολογίας, παρέχοντας υποτροφίες διάρκειας 158 ωρών. Το «Small Places Big Dreams» υποστηρίζεται από την Πρεσβεία των Η.Π.Α. στην Αθήνα και έχει σκοπό να ενδυναμώσει, να εκπαιδεύσει και να διασυνδέσει 300 γυναίκες επιχειρηματίες στον κλάδο του τουρισμού. Στη δράση Women Empowered, η Coca-Cola Τρία Έψιλον και η Coca-Cola Hellas ένωσαν τις δυνάμεις τους, με στρατηγικό συνεργάτη το kariera.gr και συνεργάτη ισότητας των φύλων τη Mexoxo και μαζί υλοποιούμε έναν ολοκληρωμένο κύκλο ενδυνάμωσης που προσφέρει σήμερα πρόσβαση στις δεξιότητες του αύριο. Παράλληλα,

το «Write Her Future» είναι ένα από τα year-round προγράμματα της Mexoxo, σε συνεργασία με τη Lancôme, που σκοπό έχει να αναδείξει και να φέρει στο προσκήνιο ενδιαφέρουσες ιστορίες γυναικών στην Ελλάδα. Τέλος, υλοποιούμε το signature πρόγραμμά της Mexoxo, Break Your Ceiling, που δημιούργησα το 2016 με σκοπό να εφοδιάσω τις γυναίκες με τις κατάλληλες δεξιότητες που τις βοηθούν να κυνηγήσουν τα όνειρά τους.

Μεγάλο το δυναμικό πλεονέκτημα στη χώρα μας

Οι Ελληνίδες, όπως τις έχω χαρακτηρίσει πολλές φορές, είναι «σταθμοί ηλεκτρικής ενέργειας» και μπορούν σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα να ευδοκιμήσουν και να ευημερήσουν. Η Ελλάδα είναι από τις χώρες που σε στατιστικά, αλλά και σε κάποια ουσιαστικά δεδομένα, υστερεί. Παράλληλα, όμως, ανταποκρίνεται πολύ καλά, και δείχνει ένα συγκλονιστικό δυναμικό πλεονέκτημα. Τα τελευταία χρόνια γίνονται σημαντικά βήματα από όλο τον κύκλο επιρροής, και με αυτό εννοώ την κοινωνία των πολιτών, τον ιδιωτικό τομέα και κυρίως τους θεσμικούς φορείς. Πιστεύω λοιπόν, πως χρειάζεται όλοι μας να ανακαλύψουμε τη δύναμη μέσα μας, να επωμιστούμε νέες ευθύνες, να αγκαλιάσουμε το άγνωστο και με οδηγό τη συλλογικότητα και την καλοσύνη να δημιουργήσουμε ένα καλύτερο αύριο.

Κινητήριος δύναμη το εύρος ψυχής της κουλτούρας μας

Η θέση της γυναίκας βρίσκεται σε ένα momentum αλλαγής που είναι πολύ σημαντικό να το δούμε, να το αποδεχτούμε και να συμβάλλουμε σε αυτό. Έχω μεγάλη πίστη στην ελληνική κοινωνία και είμαι σίγουρη ότι αυτό το εύρος ψυχής που φέρουμε ως κουλτούρα θα είναι και η κινητήριος δύναμη για όλους τους ανθρώπους της χώρας μας, ανεξαιρέτως φύλου και προσδιορισμού, να βρουν μια ισότιμη θέση.

Το δικαίωμα έρχεται με ισοδύναμη ευθύνη

Το όραμά μου είναι παγκόσμιο. Πιστεύω πολύ στην ποικιλομορφία και τη διαφορετικότητα και εύχομαι στην Ελλάδα μας να μπορέσουμε να απορροφήσουμε γρήγορα αυτήν την παγκόσμια τάση. Ένα από τα motto μου είναι ότι «Το δικαίωμα έρχεται με μια ισοδύναμη ευθύνη». Η αλλαγή έρχεται και δεν είναι ατομική, είναι συλλογική, και λειτουργεί σε κύκλους που χαρακτηρίζονται από ενσυναίσθηση, δέσμευση, ανθρωποκεντρική προσέγγιση και σεβασμό προς την προσπάθεια που κάνει η καθεμιά και ο καθένας από εμάς. Άρα, αν μπορούσα να βάλω το όραμα σε μια λέξη αυτή θα ήταν η συμπερίληψη. ●



ΣΟΦΙΑ ΕΦΡΑΙΜΟΓΛΟΥ

Πρόεδρος, Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο
Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (ΕΕΔΕΓΕ)

ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΑΠΛΑ ΘΕΜΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, ΑΛΛΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ

Μαζί με το Δ.Σ. του ΕΕΔΕΓΕ ηγούμαστε μιας προσπάθειας στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και προώθησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, μέσω του επιμελητηριακού θεσμού. Σκοπεύουμε στην αποτύπωση της δυναμικής παρουσίας των γυναικών στον επιχειρηματικό και εργασιακό χώρο, την αναγνώριση των εμποδίων και προκλήσεων και την ανάληψη δράσης για τον εκμηδενισμό τους. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα πρέπει να βρεθεί στο επίκεντρο μιας εθνικής αναπτυξιακής στρατηγικής.

Κάνουμε θεσμικές παρεμβάσεις, υλοποιούμε προγράμματα κατάρτισης, λειτουργούμε helpdesk για επαγγελματίες που φάνηκε εξαιρετικά χρήσιμο στην πανδημία και προσφέρουμε πληροφόρηση για νομικές εξελίξεις σε εργασιακά και επιχειρηματικά θέματα. Τους προσεχείς μήνες θα υλοποιήσουμε πανελλαδική δράση για άνεργες γυναίκες, με στόχο τη διευκόλυνση της εισόδου τους στην αγορά εργασίας, η οποία θα περιλαμβάνει απόκτηση σειράς ψηφιακών δεξιοτήτων, με εκπαίδευση και πρακτική άσκηση.

Τα στερεότυπα παλαιότερων εποχών παραμένουν

Οι γυναίκες θεωρείται ότι έχουν την πρωταρχική ευθύνη για το σπίτι και ότι πρέπει να φροντίζουν παιδιά και ηλικιωμένους. Οι εργαζόμενες μητέρες πάντα έκαναν «διπλή βάρδια», δηλαδή εργάζονταν τις ίδιες ώρες στη δουλειά και

μετά στο σπίτι, σε νοικοκυριό και παιδιά. Ειδικά την περίοδο της πανδημίας, η παραμονή στο σπίτι θόλωσε τα όρια τηλεργασίας και οικογενειακής ζωής. Κάποιες δέχτηκαν ηθελημένα να εργάζονται λιγότερο ή να αποχωρήσουν πλήρως από την εργασία για να ασχοληθούν με τα οικιακά θέματα. Οι γυναίκες αυτές κινδυνεύουν να βρεθούν οριστικά εκτός αγοράς εργασίας. Το φαινόμενο είναι παγκόσμιο ("Women in the workplace", McKinsey: 2021). Όπως και σε άλλες χώρες, έτσι και εδώ, παρόλο που έχουν την δυνατότητα λόγω μόρφωσης, δεν εισέρχονται αρκετές γυναίκες σε επαγγέλματα που εμφανίζουν τη μεγαλύτερη αύξηση μισθών και ευκαιριών ανέλιξης, όπως στον κλάδο της τεχνολογίας.

Μόλις 1 στις 4 επιχειρήσεις διοικούνται από γυναίκες

Το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις κατέγραψε σημαντικό «άλμα» κατά 9% το 2021, στο 33% έναντι 24% το 2020. Αξίζει να σημειωθεί ότι η χώρα βρίσκεται πλέον πάνω από τον παγκόσμιο μέσο όρο (31%). Το ποσοστό των επιχειρήσεων παγκοσμίως που δεν απασχολούν καμία γυναίκα σε ανώτερη θέση βρίσκεται μόλις στο 13% για το 2020, καθώς 87% των επιχειρήσεων απασχολούν (Women in Business: A window of opportunity, Grant Thornton: 2021). Έχουν γίνει βήματα προόδου, όμως πάντα μπορούν να γίνουν περισσότερα.

Μόνο το ¼ των ελληνικών επιχειρήσεων διοικούνται από γυναίκες. Από 37.750 επιχειρήσεις, μόλις οι 9.468 έχουν ως CEO ή Διαχειρίστρια γυναίκα (25,1%). Οι περισσότερες ανήκουν στον τομέα του Τουρισμού (29,8%) και στον ευρύτερο κλάδο του Εμπορίου (24,9%). Στην Αττική το ποσοστό διαμορφώνεται λίγο πάνω από 24,8%, κοντά δηλαδή στο μέσο όρο. Είναι αξιοσημείωτο ότι όσο αυξάνεται το μέγεθος (βάσει ετήσιου κύκλου εργασιών και απασχολουμένων), τόσο μειώνεται το ποσοστό που διοικείται από γυναίκες («Γυναικεία Επιχειρηματικότητα», ICAP: Οκτώβριος 2020).

Οι γυναίκες ανήκουν σε κάθε εργασιακό χώρο

Είναι καθήκον της κοινωνίας, της Πολιτείας και όλων μας να φροντίζουμε, ώστε να βρίσκουν τη θέση που τους αξίζει και τους αναλογεί στην εργασία. Δεν είναι απλά θέμα ισότητας, αλλά ανάπτυξης της χώρας και οικονομικής ευημερίας. Όραμά μας, ως γυναίκες επιχειρηματίες, είναι να εμπνέουμε και να καθοδηγούμε τις γυναίκες, ώστε να χρησιμοποιούν γνώσεις και δεξιότητες για να επιτυγχάνουν τους στόχους και τα όνειρα τους. Θέλουμε οι Ελληνίδες του αύριο να ξέρουν ότι δεν υπάρχει κανένα εμπόδιο στην είσοδό τους στην αγορά εργασίας ή στη δραστηριοποίησή τους ως επιχειρηματίες, που να απορρέει από το φύλο τους. ●

ANNA ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ

Senior Consultant,
Linkage Greece

ΕΦΗ ΣΤΑΥΡΟΠΟΥΛΟΥ

Partner, Executive Coach,
Linkage Greece



ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΗΓΕΤΩΝ, Η ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΝΑΛΑΒΟΥΝ ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Εδώ και 20 χρόνια η Linkage ασχολείται με την ανάπτυξη των στελεχών γυναικών. Οι πυλώνες μας είναι Purposeful Leadership, Advancing Women Leaders και Creating Cultures of Inclusion. Στηρίζουμε πολλούς οργανισμούς στην ανάπτυξη και την ανάδειξη των ταλαντούχων γυναικών ηγετών με εργαλεία 360ο, εργαλεία μέτρησης οργανωσιακής κουλτούρας σχετικά με τη συμπερίληψη, virtual και facilitator led εκπαιδεύσεις, πλατφόρμες ασύγχρονης μάθησης και micro learning. Ο στόχος μας είναι να συμβάλουμε καθοριστικά στην αλλαγή των «δεδομένων» για τις γυναίκες στις εταιρείες, σε επίπεδο δέσμευσης της ανώτατης ηγεσίας, ενίσχυσης των επαγγελματικών τους ικανοτήτων και στη συμπεριληπτική κουλτούρα του ευρύτερου πληθυσμού.

Έρευνες έχουν δείξει ότι, ομάδες με ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων επιτυγχάνουν καλύτερη διατήρηση πελάτων, οργανική ανάπτυξη, διατήρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων και περισσότερα κέρδη (Sodexo), ενώ εταιρείες με κουλτούρα συμπερίληψης είναι 6 φορές πιο ευέλικτες και καινοτόμες (McKinsey).

Στην Ελλάδα, πραγματοποιήσαμε το ετήσιο συνέδριο Women In Leadership (WIL), τον Νοέμβριο του 2020 σε virtual μορφή λόγω της πανδημίας, στο πλαίσιο του οποίου Ελληνίδες στελέχη είχαν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν μερικές από τις πιο επιδραστικές ομιλήτριες παγκοσμίως. Οργανώσαμε, παράλληλα, μια σειρά από virtual learning experiences, που ολοκλήρωσε την εκπαιδευτική εμπειρία τους. Επίσης, φέτος ολοκληρώσαμε ήδη 3 Ακαδημίες Advancing Women Leaders, με συμμετοχή στελεχών από διαφορετικούς οργανισμούς και ξεκινάμε σε λίγο άλλη μία. Μαζί με τα Business Breakfasts, έχουμε μοιραστεί το Μοντέλο του Advancing Women Leaders σε περισσότερες από 200 γυναίκες, από 100 σχεδόν οργανισμούς.

Έλλειμμα σε γυναίκες-πρότυπα

Αλληλεπιδράσαμε με γυναίκες-στελέχη από πολύ διαφορετικούς κλάδους, με διαφορετικά επίπεδα και εμπειρία. Τα 7 Εμπόδια που ήρθαν στο φως με την έρευνα της Linkage, ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα των ελληνίδων στελεχών. Κάποιοι οργανισμοί έχουν κάνει σημαντικά βήματα. Δύο θέματα επισημαίνονται από

όλες: Πρώτον, έχουμε πολύ χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερα και ανώτατα επίπεδα ηγεσίας με τη σημαντική συνέπεια να μην υπάρχουν αρκετές «γυναίκες – πρότυπα» για τα νεότερα στελέχη που μπαίνουν στην αγορά εργασίας. Δεύτερον, η υποστήριξη των γυναικών για να αναλάβουν ανώτερες θέσεις είναι ευθύνη όλων όσων κατέχουμε ηγετικές θέσεις ασχέτως φύλου.

Ανάπτυξη δομών υποστήριξης της οικογένειας

Θα θέλαμε σύντομα μη συζητάμε μόνο για θέματα ισότητας ανδρών-γυναικών αλλά συνδυαστικά για θέματα ανάπτυξης δομών υποστήριξης όλης της οικογένειας και της συμπερίληψης στην κοινωνία και τις εταιρείες. Θα θέλαμε να οικειοποιηθούμε μία πιο συμπεριληπτική γλώσσα και συμπεριφορά σε όλες τις εκφάνσεις του management. Ο καθένας μας έχει ταλέντα (Superpowers) και όλοι μαζί μπορούμε να δημιουργήσουμε με αγαστή συμφωνία (Symphony) νέες λύσεις, στις πρωτόγνωρες προκλήσεις μας. ●

ΣΤΕΛΛΑ ΚΑΣΔΑΓΛΗ

Συνιδρύτρια, Women On Top
και συγγραφέας

ΠΗΝΕΛΟΠΗ ΘΕΟΔΩΡΑΚΑΚΟΥ

Συνιδρύτρια, Women On Top και
Personal & Executive Coach



ΚΑΘΕ ΓΥΝΑΙΚΑ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΑΥΤΟ ΠΟΥ ΜΠΟΡΕΙ ΚΑΙ ΘΕΛΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ

Στο Women On Top υλοποιούμε δράσεις σε δύο βασικούς άξονες: ο ένας είναι η ατομική ενδυνάμωση των γυναικών, μέσα από το mentoring, τα σεμινάρια επαγγελματικής ανάπτυξης και η δημιουργία δυναμικών κοινοτήτων. Ο δεύτερος είναι η σταδιακή αλλαγή του εργασιακού, κοινωνικού και εκπαιδευτικού περιβάλλοντος στο οποίο κινούνται οι γυναίκες -με αυτή την έννοια υποστηρίζουμε εταιρείες και οργανισμούς που θέλουν να γίνουν πιο συμπεριληπτικοί και ισότιμοι ως εργοδότες ή ως πάροχοι προϊόντων και υπηρεσιών και δημιουργούμε ευκαιρίες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του ευρύτερου συνόλου για τα θέματα της έμφυλης ισότητας και της γυναικείας ενδυνάμωσης.

Ζήτημα κουλτούρας και έλλειψη πληροφόρησης

Η Ελλάδα έχει ένα σχετικά καλό θεσμικό πλαίσιο γύρω από την έμφυλη ισότητα -υπάρχουν βήματα που πρέπει να γίνουν ακόμα και στη νομοθεσία μας, ειδικά σε θέματα που έχουν να κάνουν με την έμφυλη βία και παρενόχληση ή τις γονικές άδειες- ωστόσο ξεκινάμε από μια καλή, συγκριτικά, βάση. Το πρόβλημα είναι ότι, οι νόμοι δεν αρκούν και, πολλές φορές, η κουλτούρα και η πληροφόρηση των

ατόμων που καλούνται να εφαρμόσουν τους νόμους (δηλαδή όλων μας) μπαίνει εμπόδιο στην έμφυλη ισότητα. Γι' αυτό βλέπουμε καθημερινά τόσα φαινόμενα σεξισμού, έμφυλης βίας και υποτίμησης των γυναικών. Αυτά πρέπει να αντιμετωπίσουμε, πρωτίστως μέσα από την αναγνώριση του ότι συμβαίνουν και συνιστούν σοβαρές ανισότητες με σοβαρές συνέπειες για όλες και όλους.

Γνωρίζουμε και εμπειρικά και στατιστικά ότι οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στη χώρα μας είναι πολύ λιγότερες απ' ό,τι τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας -η οποία είναι ήδη η χαμηλότερη στην Ε.Ε. Οι λόγοι γι' αυτή την απόκλιση είναι πολυσύνθετοι, βέβαια, γι' αυτό και είναι τόσο σημαντικό, όταν προσπαθούμε να αντιμετωπίσουμε το πρόβλημα, να δουλεύουμε σε πολλά διαφορετικά επίπεδα, με διαφορετικούς χρονικούς ορίζοντες και με το σύνολο της κοινωνίας, έτσι ώστε να μπορέσουμε, σε μερικά χρόνια, να δούμε μια ουσιαστική και βιώσιμη αλλαγή.

Ισότιμες ευκαιρίες για κάθε γυναίκα

Το Women On Top δουλεύει για μια κοινωνία όπου κάθε γυναίκα θα έχει

ισότιμες ευκαιρίες για να γίνει αυτό που μπορεί και θέλει να είναι. Σε μια τέτοια κοινωνία οι γυναίκες είναι δημιουργικές και οικονομικά ανεξάρτητες, συμμετέχουν ισότιμα και ουσιαστικά στη λήψη των αποφάσεων που διαμορφώνουν τη ζωή και το μέλλον τους, ενώ οι ευθύνες φροντίδας κατανέμονται ισότιμα σε όλα τα μέλη της κοινωνίας, ανεξαρτήτως φύλου. Καμιά φορά ακούγεται πολύ κοντινό και άλλες φορές ουτοπικό -η αλήθεια, όπως τις περισσότερες φορές, βρίσκεται κάπου στη μέση. ●

Η κουλτούρα και η πληροφόρηση των ατόμων που καλούνται να εφαρμόσουν τους νόμους, δηλαδή όλων μας, μπαίνει εμπόδιο στην έμφυλη ισότητα.

ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΛΥΣΕΙΣ

ΑΡΕΤΗ ΓΕΩΡΓΙΑΗ, *Lean In Hellas*

Για να αντιμετωπίσουμε το πρόβλημα, πρέπει να το αναγνωρίσουμε

Ο δείκτης 2020 του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων δείχνει ότι θα χρειαστούμε περίπου 60 χρόνια για να κατακτήσουμε την πραγματική ισότητα. Προσωπική μου φιλοδοξία, γι' αυτό και η ενασχόλησή μου με τα γυναικεία κινήματα και το Lean in είναι να επιτύχουμε ως χώρα ένα μοντέλο συνεργασίας της κοινωνίας των πολιτών, των εταιρειών, των οργανισμών και της πολιτείας για να βελτιώσουμε τους δείκτες ανισότητας σε όλα τα επίπεδα, μέσα στην επόμενη δεκαετία. Σε κάθε μεγάλη αλλαγή οι κοινωνικές αντιστάσεις που πηγάζουν από προκαταλήψεις ριζωμένες χρόνια στις συνειδήσεις μας είναι μεγάλες. Το μεγαλύτερο όμως πρόβλημα είναι ότι πολλοί, όχι μόνο άνδρες αλλά και γυναίκες, πιστεύουν ότι δεν υπάρχει στην πραγματικότητα πρόβλημα. Γνωρίζω ότι για να τα καταφέρουμε χρειάζεται χρόνος, υπομονή και καλές συμμαχίες. Αν καταφέρνουμε και πείσουμε έστω έναν άνδρα την ημέρα, να σκεφτεί διαφορετικά, μία μόνο γυναίκα να καταλάβει τις δυνατότητές και να βρίσκονται εκεί για τη φίλη, την αδερφή, τη μητέρα, τη σύντροφό τους, για εμάς είναι τεράστιο κέρδος. Ένα τεράστιο βήμα.

ELPIDA, *Μεχοχο*

Αντιμετωπίζουμε τις προκλήσεις με ενσυναίσθηση

Η Μεχοχο αλλά και το κάθε πλαίσιο που βρίσκεται σε μια φάση αλλαγής, λειτουργεί σαν ένας ζωντανός οργανισμός. Έχω βρεθεί μπροστά σε δυσκολίες ζωής που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες Μεχοχο όπου ο πόνος και το βάθος του είναι ανεπίπλωτο. Προτιμώ λοιπόν να σας απαντήσω ότι, αυτό που μπορώ να κάνω είναι να καλωσορίσω κάθε πρόκληση και να την αντιμετωπίσω με ενσυναίσθηση, προσαρμοστικότητα και ανθεκτικότητα.

ΣΟΦΙΑ ΕΦΡΑΙΜΟΓΛΟΥ, *ΕΕΔΕΓΕ*

Ανάδειξη γυναικών ηγετών και κρατική αρωγή

Οι γυναίκες έχουν αποδεδειγμένα μειωμένη πρόσβαση στην οικονομική ζωή και τις ευκαιρίες ανέλιξης. Υπάρχουν προκαταλήψεις και στερεότυπα που ακόμα και σήμερα θέλουν τις γυναίκες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και συγκεκριμένους ρόλους στις επιχειρήσεις.

Σημαντική πρόκληση είναι και η δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, σαφώς μεγαλύτερη για τις γυναίκες. Για να αντιπαρέλθουμε τις προκλήσεις, βλέπουμε δύο λύσεις: Την ανάδειξη της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας και της γυναικείας επιχειρηματικότητας, με παραδείγματα γυναικών που έχουν καταφέρει, παρά τις αντιξοότητες, να ηγηθούν και να δημιουργήσουν ειδικά σε τομείς όπως τεχνολογία, επιστήμες και τεχνικά επαγγέλματα.

Επιπλέον, χρειαζόμαστε την κρατική αρωγή. Το ΕΕΔΕΓΕ αποτελεί τον μόνο θεσμοθετημένο φορέα στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, μιας και το Δ.Σ. του απαρτίζεται από γυναικείες επιχειρηματίες, εκλεγμένες συμβούλους στα Επιμελητήρια της χώρας. Παράδειγμα της δράσης μας είναι το μέτρο της ποσόστωσης 25% στα Δ.Σ. των εισηγμένων στο Χ.Α. εταιρειών, το οποίο αποτελεί πλέον νόμο του κράτους έπειτα από παρέμβαση του ΕΕΔΕΓΕ. Ταυτόχρονα, το ΕΕΔΕΓΕ συμμετέχει σε διαβουλεύσεις όπως για το πρόσφατο εργασιακό νομοσχέδιο. Είμαστε η φωνή των γυναικών επιχειρηματιών. Αυτό μας γεμίζει υπερηφάνεια και ευθύνη.

ANNA ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ

& ΕΦΗ ΣΤΑΥΡΟΠΟΥΛΟΥ, *Linkage Greece*

Ανάγκη πραγματικής κουλτούρας συμπερίληψης

Αξίζει εδώ να αναφέρουμε ότι, ενώ είναι σε εφαρμογή εκπαιδεύσεις και πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης στις πολυεθνικές εταιρείες ή τις μεγάλες ελληνικές, οι μικρές και μεγάλες «ασυνείδητες» αδικίες και προκαταλήψεις ομολογούνται ως καθημερινή πραγματικότητα. Το 80% των εργαζομένων θεωρεί ότι η συμπερίληψη είναι σημαντική, 44% πιστεύουν ότι είναι προτεραιότητα για τη Διοίκησή τους, αλλά 8% μόνο θεωρούν ότι τα προγράμματα αυτά δημιουργούν πραγματική κουλτούρα συμπερίληψης. Είναι σημαντικό να χρησιμοποιούνται εργαλεία μέτρησης του κλίματος συμπερίληψης, που απεικονίζουν την πραγματική επίδραση των εκπαιδεύσεων και αποκαλύπτουν τις «εσφαλμένες» αντιλήψεις, καθώς και εστιασμένη συμβουλευτική για προγράμματα ενδυνάμωσης και αφομοίωσης (reinforcement) των ικανοτήτων συμπερίληψης, μετά την τυπική εκπαίδευση.

ΣΤΕΛΛΑ ΚΑΣΔΑΓΛΗ

& ΠΗΝΕΛΟΠΗ ΘΕΟΔΩΡΑΚΟΠΟΥΛΟΥ,
Women On Top

Στρατηγική, ενημέρωση και εκπαίδευση

Η βασική πρόκληση είναι και θα είναι πάντα ότι η αλλαγή είναι δύσκολη, ειδικά όταν δεν έχουμε κάποιο πολύ άμεσο κίνητρο να την κάνουμε -και η κοινωνική αλλαγή έχει συνήθως μακροπρόθεσμα και πολύπλευρα κίνητρα, που δεν γίνονται άμεσα αντιληπτά. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να είμαστε πολύ στρατηγικές, υπομονετικές, να ενημερωνόμαστε όσο το δυνατόν περισσότερο και να επιδιώκουμε η αλλαγή να γίνει στο παρόν, αλλά να προετοιμαστεί και για το μέλλον -δηλαδή να ξεκινήσουμε και από τα σχολεία μας και τα παιδιά μας.

» Αν και τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει σημαντικά βήματα προς την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας, δυστυχώς βρισκόμαστε ακόμη στην τελευταία θέση του δείκτη ισότητας μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Ειδικά, στον τομέα της ισότητας στον εργασιακό χώρο, τομέα στον οποίο το Lean in εστιάζει τη δράση του, βρισκόμαστε αρκετά πίσω. Τα τελευταία μάλιστα χρόνια, η πανδημία έχει εκτοξεύσει τις ανισότητες, με αποτέλεσμα η γυναικεία ανεργία να αυξάνεται πολύ περισσότερο από την αντίστοιχη ανδρική και 1 στις 4 γυναίκες να σκέφτεται να εγκαταλείψει ή να περιορίσει την εργασία της.

ΑΡΕΤΗ ΓΕΩΡΓΙΑΗ - *Lean in Hellas*

» Τα τελευταία χρόνια γίνονται σημαντικά βήματα από όλο τον κύκλο επιρροής, και με αυτό εννοώ την κοινωνία των πολιτών, τον ιδιωτικό τομέα και κυρίως τους θεσμικούς φορείς. Πιστεύω λοιπόν, πως χρειάζεται όλοι μας να ανακαλύψουμε τη δύναμη μέσα μας, να επωμιστούμε νέες ευθύνες, να αγκαλιάσουμε το άγνωστο και με οδηγό τη συλλογικότητα και την καλοσύνη να δημιουργήσουμε ένα καλύτερο αύριο.

ELPIDA - *Mexoxo*

» Είναι καθήκον της κοινωνίας, της Πολιτείας και όλων μας να φροντίζουμε, ώστε να οι γυναίκες βρίσκουν τη θέση που τους αξίζει και τους αναλογεί στην εργασία. Δεν είναι απλά θέμα ισότητας, αλλά ανάπτυξης της χώρας και οικονομικής ευημερίας. Όραμά μας είναι να εμπνέουμε και να καθοδηγούμε τις γυναίκες, ώστε να χρησιμοποιούν γνώσεις και δεξιότητες για να επιτυγχάνουν τους στόχους και τα όνειρα τους. Θέλουμε οι Ελληνίδες του αύριο να ξέρουν ότι δεν υπάρχει κανένα εμπόδιο στην είσοδό τους στην αγορά εργασίας ή στη δραστηριοποίησή τους ως επιχειρηματίες, που να απορρέει από το φύλο τους.

ΣΟΦΙΑ ΕΦΡΑΙΜΟΓΛΟΥ - *Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών*

» Οι γυναίκες στελέχη με τις οποίες αλληλεπιδρούμε, από πολύ διαφορετικούς κλάδους, με διαφορετικά επίπεδα και εμπειρία, επικεντρώνονται σε δύο θέματα. Στη χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερα και ανώτατα επίπεδα ηγεσίας με τη σημαντική συνέπεια να μην υπάρχουν αρκετές «γυναίκες - πρότυπα» για τα νεότερα στελέχη που μπαίνουν στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, θεωρούν ότι είναι ευθύνη όλων όσων κατέχουμε ηγετικές θέσεις, ασχέτως φύλου, η υποστήριξη των γυναικών για να αναλάβουν ανώτερες θέσεις.

**ANNA ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ &
ΕΦΗ ΣΤΑΥΡΟΠΟΥΛΟΥ** - *Linkage Greece*

» Οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στη χώρα μας είναι πολύ λιγότερες απ' ό,τι τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας -η οποία είναι ήδη η χαμηλότερη στην Ε.Ε. Οι λόγοι γι' αυτή την απόκλιση είναι πολυσύνθετοι, γι' αυτό και είναι τόσο σημαντικό, όταν προσπαθούμε να αντιμετωπίσουμε το πρόβλημα, να δουλεύουμε σε πολλά διαφορετικά επίπεδα, με διαφορετικούς χρονικούς ορίζοντες και με το σύνολο της κοινωνίας, έτσι ώστε να μπορέσουμε, σε μερικά χρόνια, να δούμε μια ουσιαστική και βιώσιμη αλλαγή.

**ΣΤΕΛΛΑ ΚΑΣΔΑΓΛΗ &
ΠΗΝΕΛΟΠΗ ΘΕΟΔΩΡΑΚΟΠΟΥΛΟΥ** - *Women On Top*

«) Η χώρα μας είναι ακόμα ουραγός στην ισότητα των δύο φύλων, κατέχοντας την τελευταία θέση μεταξύ των κοινοτικών κρατών με «βαθμολογία» 52,2 στα 100, δηλαδή πολύ πιο κάτω από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο. Το πρόβλημα όμως δεν είναι μόνο ελληνικό. Το σκορ της Ευρώπης είναι μόλις 67,9 στα 100 που σημαίνει πως αν συνεχίσει με τον σημερινό ρυθμό προόδου, ολόκληρη η Ευρώπη χρειάζεται τουλάχιστον 60 χρόνια για να πετύχει την πλήρη ισότητα των δύο φύλων.

ΣΤΑΥΡΟΣ ΜΗΛΙΩΝΗΣ -
Greek Diversity Charter

«) Όταν οι μητέρες συμβάλλουν στην ανατροφή αγοριών που θα αποδέχονται την ισοτιμία των γυναικών και στην εργασία και στην κοινωνία συνολικά, τότε θα πετύχουμε περισσότερα και γρηγορότερα βήματα. Επίσης η πολιτεία να υιοθετήσει επιτέλους, εκτεταμένα, σοβαρά προγράμματα και να τα εφαρμόσει πραγματικά, ώστε να επιτρέπουν στις γυναίκες την ισορροπία μεταξύ οικογενειακών υποχρεώσεων και απασχόλησης.

ΜΑΡΙΝΑ ΟΦΛΟΥΔΗ -
ΓΙΑΒΡΟΓΛΟΥ - ICC Women Hellas

«) Τον περασμένο χρόνο η πανδημία και οι τεράστιες αλλαγές που την ακολούθησαν είχαν ως αποτέλεσμα τη διόγκωση των προβλημάτων που αφορούν τη γυναίκα εργαζόμενη. Η έρευνα που πραγματοποίησε η Επιτροπή Women in Business έδειξε ότι η πανδημία έπληξε περισσότερο τις γυναίκες, οι οποίες αντιμετωπίζουν πλέον περισσότερο επισφαλή εργασία, λιγότερες προοπτικές εξέλιξης, περισσότερο επιβαρυνόμενο προσωπικό χρόνο. Σε συνθήκες κρίσης οι γυναίκες συνδέθηκαν περισσότερο με τον παραδοσιακό τους ρόλο, κι ανέλαβαν αυξημένα καθήκοντα φροντίδας στην οικογένεια και στο σπίτι.

ΜΥΛΑΙΔΗ ΣΤΟΥΜΠΟΥ - *Ελληνοαμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο*

«) Το όραμά μου είναι να συμβάλλω στην οικοδόμηση μιας κοινωνίας στην οποία οι γυναίκες θα έχουν ισχυρή φωνή, θα απολαμβάνουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες και θα μπορούν, απαλλαγμένες από τον φόβο της βίας και των διακρίσεων, να χτίσουν τη ζωή τους, ιδιωτική και δημόσια, όπως εκείνες την επιθυμούν.

Όπως ανέφερα και στην ομιλία μου, στο Φόρουμ των Δελφών, πήρε καιρό στις Ελληνίδες να αποκτήσουν φωνή και δεν πρόκειται, στο εξής, να σιωπήσουν.

ΓΙΑΝΝΑ ΧΟΡΜΟΒΑ -
Γενική Γραμματεία Ισότητας

«) Μέσα από την εμπειρία μας και τη μακρόχρονη ενασχόλησή μας για την υποστήριξη των γυναικών στο επιχειρείν, επισημαίνουμε τις τεράστιες ανάγκες τους για ενδυνάμωση, ψυχολογική υποστήριξη, καθοδήγηση, εκπαίδευση, πρόσβαση σε επιχειρηματικά κεφάλαια ή σε άλλες πηγές χρηματοδότησης, αλλά και αξιοποίηση του υφιστάμενου δικτύου τους.

ΔΡ. ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΨΩΜΙΑΔΗ -
Womanitee



ΣΤΑΥΡΟΣ ΜΗΛΙΩΝΗΣ

Πρόεδρος ΔΣ ΚΕΑΝ και Ιδρυτής, Diversity Charter Greece

ΔΗΜΙΟΥΡΓΩΝΤΑΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΛΛΑΖΟΝΤΑΣ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ, ΘΑ ΕΡΘΕΙ Η ΙΣΟΤΗΤΑ

Εμείς στο ΚΕΑΝ είμαστε εδώ και πολλά χρόνια ευαισθητοποιημένοι στο θέμα της ισότητας των γυναικών, τόσο στα εργασιακά περιβάλλοντα, όσο και στην κοινωνία εν γένει. Από το 2004 μέχρι σήμερα, έχουμε λάβει μέρος σε πλήθος δράσεων που στοχεύουν στην ενδυνάμωση των γυναικών. Ενδεικτικά αναφέρω το ευρωπαϊκό πρόγραμμα Embracive «Embracing Diversity and Fostering Inclusion in the Workplace» που στοχεύει στην προώθηση της διαφορετικότητας στον επιχειρηματικό τομέα, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Κύπρο. Επίσης, το πρόγραμμα Ehhaga που αφορά στη σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στον ψηφιακό κόσμο. Πρόσφατα ξεκινήσαμε το έργο Prospect που πραγματεύεται την ύπαρξη υγιών σχέσεων από την εφηβεία. Πιστεύουμε ότι, η σωστή εκπαίδευση για την ενδυνάμωση των γυναικών ξεκινάει από αυτήν την τρυφερή και ιδιαίτερη ηλικία, και είναι ιδιαίτερα σημαντική η ενίσχυση της αυτοεκτίμησής τους. Και αυτό το λέω και ως πατέρας τριών κοριτσιών στην εφηβεία. Αυτός ήταν και ο στόχος του Girls Coding, που υλοποιήσαμε το 2017, ένα πρόγραμμα εργαστηρίων εκμάθησης κώδικα με την υποστήριξη του EIT και της Google, το οποίο απευθυνόταν σε μαθήτριες ηλικίας 12 έως 17 ετών. Και, φυσικά, δεν θα μπορούσα να μην αναφερθώ και στη Χάρτα της Διαφορετικότητας που έφερε το ΚΕΑΝ

στην Ελλάδα. Σήμερα, περισσότερες από 150 εταιρείες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, με περισσότερους από 50.000 υπαλλήλους, την έχουν ήδη υπογράψει, ενσωματώνοντας στις καθημερινές πρακτικές τους την αποτελεσματική ένταξη διαφορετικών υπαλλήλων, με πολλαπλά οφέλη.

Ουραγός η Ελλάδα στην κοινωτική «κατάταξη» της ισότητας

Δυστυχώς θα σας απογοητεύσω. Τα νέα δεν είναι καλά. Η χώρα μας είναι ακόμα ουραγός στην ισότητα των

δύο φύλων, κατέχοντας την τελευταία θέση μεταξύ των κοινοτικών κρατών με «βαθμολογία» 52,2 στα 100, δηλαδή πολύ πιο κάτω από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο. Το πρόβλημα όμως δεν είναι μόνο ελληνικό. Το σκορ της Ευρώπης είναι μόλις 67,9 στα 100 που σημαίνει πως αν συνεχίσει με τον σημερινό ρυθμό προόδου, ολόκληρη η Ευρώπη χρειάζεται τουλάχιστον 60 χρόνια για να πετύχει την πλήρη ισότητα των δύο φύλων.

Να μη μιλάμε άλλο για τα αυτονόητα

Όσον αφορά στη θέση της γυναίκας εντός επιχειρήσεων στη χώρα μας, στις ίσες ευκαιρίες στις διοικητικές θέσεις, τα στοιχεία είναι και πάλι απογοητευτικά. Το ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών είναι μόλις 9% και στα διοικητικά συμβούλια οργανισμών χρηματοδότησης ερευνών μόλις 13%, ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση το αντίστοιχο ποσοστό είναι 40%.

Το όραμά μου είναι να μην χρειάζεται καν να μιλάμε άλλο για τα αυτονόητα. Να έχουν γίνει όλες οι απαραίτητες ενέργειες και να έχουν δημιουργηθεί οι προϋποθέσεις για ένα δίκαιο και περιεκτικό πλαίσιο, αποτέλεσμα του οποίου θα είναι και η θέσπιση ίσων ευκαιριών στο εργασιακό περιβάλλον και φυσικά στην ελληνική κοινωνία. ●

Να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για ένα δίκαιο και περιεκτικό πλαίσιο, αποτέλεσμα του οποίου θα είναι και η θέσπιση ίσων ευκαιριών στο εργασιακό περιβάλλον και στην ελληνική κοινωνία.

ΜΑΡΙΝΑ ΟΦΛΟΥΔΗ-ΓΙΑΒΡΟΓΛΟΥ

Πρόεδρος, ICC Women Hellas - Πρόεδρος, Soya Mills

ΟΡΑΜΑ ΜΑΣ Η ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΤΑΤΙΚΗ ΔΙΚΤΥΩΣΗ



Το ICC Women Hellas, μέσα σε περίπου 24 μήνες δραστηριοποίησής του έχει πραγματοποιήσει πάνω από 50 συναντήσεις, digital fora, webinars, εκδηλώσεις και ψηφιακά gala, συνδέοντας διακεκριμένες Ελληνίδες από όλο τον κόσμο, επιχειρηματίες, νομικούς επιστήμονες, μηχανικούς, οικονομολόγους, από τον Καναδά τη Νέα Υόρκη, την Ουάσιγκτον, το Παρίσι, έως το Ντουμπάι. Έχουμε ξεπεράσει τα 200 μέλη, ενώ έχουμε πολλές φίλες που προσπαθούμε στα στενά χρονικά περιθώρια που διαθέτουμε, παράλληλα ως επαγγελματίες, να ανταποκριθούμε σωστά για να ενσωματωθούν και να ενστερνιστούν το όραμα μας, γυναίκες με αυτοπεποίθηση και ανεξαρτησία σε όλους τους χώρους εργασίας και φυσικά στον στίβο της ζωής. Στόχος μας είναι να δημιουργηθεί μία μεγάλη βάση δεδομένων με στοιχεία και πληροφορίες για τις αξιόλογες και δραστήριες Ελληνίδες που ζουν στην χώρα μας ή στον υπόλοιπο κόσμο.

Να ενθαρρυνθούν οι γυναίκες στις θετικές επιστήμες

Σήμερα υπάρχει σημαντική πρόοδος και ταυτόχρονα οπισθοδρόμηση. Η πρόοδος των Ελληνίδων μέσα στην κοινωνία μας έχει επιτευχθεί μέσα από τη μόρφωση και αυτό είναι ολοφάνερο από τις εισαγωγές περισσότερων κοριτσιών στα πανεπιστήμια και την αποφοίτησή τους μετά πολλών επαύλων. Ως ICCWH υποστηρίζουμε ότι οι

νέες γυναίκες πρέπει να ενθαρρυνθούν για να σπουδάσουν θετικές επιστήμες, οικονομικά, μαθηματικά και πληροφορική και μετά να απορροφηθούν σε ανάλογες θέσεις εργασίας ώστε να υπάρξει ισορροπία σε αυτούς τους τομείς. Η οπισθοδρόμηση αφορά στην απασχόληση. Ναι μεν όλο και περισσότερες Ελληνίδες ξεχωρίζουν, διακρίνονται, κατακτούν στόχους, καταρρίπτουν στερεότυπα και με τα πρότυπά τους δημιουργούν τις προϋποθέσεις για να εδραιωθεί ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών σε κορυφαίες θέσεις, ωστόσο ακόμη οι αριθμοί είναι απογοητευτικοί. Ο κοινωνικός ιστός για μένα επικεντρώνεται στην αλλαγή νοοτροπίας. Όταν οι μητέρες συμβάλλουν στην ανατροφή αγοριών που θα αποδέχονται την ισοτιμία των γυναικών και στην εργασία και στην κοινωνία συνολικά, τότε θα πετύχουμε περισσότερα και γρηγορότερα βήματα. Δεν είναι τυχαίο ότι έχουμε μεγάλα ποσοστά ενδοοικογενειακής βίας όπου οι δράστες είναι σε συντριπτικό ποσοστό οι άντρες, κάτι που κορυφώθηκε μέσα στην πανδημία.

Επίσης, η πολιτεία να υιοθετήσει επιτέλους, εκτεταμένα, σοβαρά προγράμματα και να τα εφαρμόσει πραγματικά, ώστε να επιτρέπουν στις γυναίκες την ισορροπία μεταξύ οικογενειακών υποχρεώσεων και απασχόλησης.

Παράθυρο αισιοδοξίας η νομοθεσία του 25%

Τα νούμερα είναι πάρα πολύ χαμηλά όχι μόνο σε επίπεδο διοικητικών συμβουλίων

αλλά και υψηλών θέσεων απασχολούμενων γυναικών μέσα στις επιχειρήσεις. Υπάρχει ένα παράθυρο αισιοδοξίας με τον πρόσφατο νόμο που επιβάλλει να μετέχουν γυναίκες κατά 25% στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών στο χρηματιστήριο. Μια μικρή μεγάλη νίκη λοιπόν πάνω στην οποία το ICCWH θα καταβάλλει κάθε προσπάθεια ώστε αυτό να περάσει στα διοικητικά συμβούλια όλων των μεγάλων αλλά και ΜΜΕ εταιρειών.

Εντατική δικτύωση και τόνωση αυτοεκτίμησης

Το όραμα μας στηρίζεται στην ενδυνάμωση και ενίσχυση της αυτοεκτίμησης των γυναικών μελών μας μέσα από την εντατική δικτύωση που αναπτύχθηκε στον δύσκολο αυτό χρόνο της πανδημίας. Μετατρέψαμε την κρίση και τον εγκλεισμό σε ευκαιρία συγκρότησης του ICCWH μέσα από την ψηφιακή μας αλληλογνωριμία. Αυτό έχει δύο ισχυρά ατού, το ένα είναι η αντικειμενική ανταλλαγή πληροφοριών για τα Who is Who μας και το δεύτερο η συναισθηματική αξία μίας τέτοιας «συνάντησης» χωρίς φυσική παρουσία. Πρωτόγνωρο αλλά μέγιστου εν τέλει συμβολισμού. Η ελληνική κοινωνία ήταν έτοιμη να υποδεχθεί μία δυναμική και εύστοχη σύμπτυξη διαφορετικών προσωπικότητων από μία πλούσια γκάμα τομέων για να διαμορφώσει το σημείο αναφοράς των απανταχού Ελληνίδων. ●



ΜΥΛΑΙΔΗ ΣΤΟΥΜΠΟΥ

Πρόεδρος, Επιτροπή Women in Business,
Ελληνοαμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΒΗΜΑ ΤΟ 25% ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Η Επιτροπή Women in Business του Ελληνοαμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου έχει ως αποστολή την αποδοχή της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας, την εστίαση στη συμπεριληψη, την προώθηση των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας, και τη συνολικότερη ενίσχυση της επιρροής τους σε όλους τους κλάδους της οικονομίας. Διεκδικούμε τα παραπάνω με βασικές αξίες την ενδυνάμωση, την ενσυναίσθηση, την ανθεκτικότητα, τον αλληλοσεβασμό, το πάθος για αριστεία. Οι δράσεις μας περιλαμβάνουν ανοικτές συζητήσεις, εκδηλώσεις και έρευνες για επίκαιρα θέματα που άπτονται της στόχευσης της Επιτροπής, ενώ διευκολύνουν τη δικτύωση και τη δημιουργία μιας κοινότητας με συναφείς προβληματισμούς. Επιπλέον, η Επιτροπή Women in Business συχνά απευθύνεται στους θεσμούς με συγκεκριμένες προτάσεις σε θέματα ισότητας, ενώ τα μέλη της αρθρογραφούν σε έγκριτα μέσα του τύπου και του διαδικτύου.

Παραμένουν ανδροκρατούμενα τα ΔΣ των επιχειρήσεων

Δυστυχώς, η χώρα μας κατατάσσεται σήμερα ουραγός στα θέματα ισότητας των γυναικών στον κοινωνικό ιστό, σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό δείκτη για την έμφυλη ισότητα Gender Equality Index. Το κύριο πεδίο στο οποίο θα πρέπει να επικεντρωθεί το ενδιαφέρον μας είναι η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε όλες τις σφαίρες του εγχώ-

ριου γίνεσθαι: πολιτικού, οικονομικού και κοινωνικού. Επιπλέον, θα πρέπει να γίνει σημαντική προσπάθεια για την απόκτηση δεξιοτήτων από τις γυναίκες δεδομένων των ταχύτατων αλλαγών που επιφέρουν οι τεχνολογικές κι επιστημονικές εξελίξεις.

Στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων στην Ελλάδα παραμένουν ως σήμερα ανδροκρατούμενα, με μόνο ένα στα δέκα μέλη να είναι γυναίκα. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις σε ποσοστό μόλις 11,3% στα ΔΣ των Εισηγμένων Εταιριών, όταν ο μέσος όρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι 25,3%. Η θέση της γυναίκας στο επιχειρηματικό γίνεσθαι αναμένεται, πάντως, να βελτιωθεί με την πρόσφατη αλλαγή στη νομοθεσία για την Εταιρική Διακυβέρνηση που ψηφίστηκε στις 17 Ιουλίου 2020 και η οποία προβλέπει απαίτηση ποσοστώσης 25% για τη συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών. Το συγκεκριμένο μέτρο αποτελεί ένα πολύ σημαντικό βήμα για την περαιτέρω προώθηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Το όραμά μας είναι να δημιουργήσουμε εκείνες τις συνθήκες τόσο στο οικονομικό όσο και στο κοινωνικό γίνεσθαι όπου οι γυναίκες θα νιώθουν δυνατές και έτοιμες να διεκδικήσουν το μέλλον τους, θα ακούγεται η φωνή τους, θα αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητές τους, θα έχουν τη δύναμη να λάβουν αποφάσεις στον προσωπικό, επαγγελματικό και κοινωνικό τους χώρο, θα έχουν ευκαιρίες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης.

Οι συνθήκες κρίσης οδηγούν τις γυναίκες στον «παραδοσιακό» τους ρόλο

Τον περασμένο χρόνο η πανδημία και οι τεράστιες αλλαγές που την ακολούθησαν είχαν ως αποτέλεσμα τη διόγκωση των προβλημάτων που αφορούν στη γυναίκα εργαζόμενη. Η έρευνα που πραγματοποίησε η Επιτροπή Women in Business έδειξε ότι η πανδημία έπληξε περισσότερο τις γυναίκες, οι οποίες αντιμετωπίζουν πλέον περισσότερο επιβλαβή εργασία, λιγότερες προοπτικές εξέλιξης, περισσότερο επιβαρυνόμενο προσωπικό χρόνο. Σε συνθήκες κρίσης οι γυναίκες συνδέθηκαν περισσότερο με τον παραδοσιακό τους ρόλο, και ανέλαβαν αυξημένα καθήκοντα φροντίδας στην οικογένεια και στο σπίτι. ●

Θα πρέπει να γίνει σημαντική προσπάθεια για την απόκτηση δεξιοτήτων από τις γυναίκες, δεδομένων των ταχύτατων αλλαγών που επιφέρουν οι τεχνολογικές κι επιστημονικές εξελίξεις.

ΓΙΑΝΝΑ ΧΟΡΜΟΒΑ

Γενική Γραμματέας Δημογραφικής και Οικογενειακής
Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΦΗΝΟΥΝ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥΣ ΑΠΟΤΥΠΩΜΑ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΣΦΑΙΡΑ



Επιδιώκουμε την ενδυνάμωση των γυναικών στην ιδιωτική και στη δημόσια ζωή και την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών με τους άνδρες. Στον επαγγελματικό τομέα, μέσα από τα Συμβουλευτικά Κέντρα της ΓΓΔΟΠΦ για γυναίκες θύματα βίας παρέχεται δωρεάν η υπηρεσία εργασιακής συμβουλευτικής σε όποια γυναίκα το επιθυμεί. Παράλληλα, υλοποιούμε και προγράμματα, όπως το «Share», που στοχεύει στην προώθηση της συμφιλίωσης της εργασίας και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής για εργαζόμενους/ες σε επιχειρήσεις και στο πλαίσιο του οποίου θα απονεμηθεί και Σήμα Ισότητας στις επιχειρήσεις που συμμετέχουν. Επιπλέον, μέσα στο 2021 ξεκινά πιλοτικά το πρόγραμμα «Νταντάδες της γειτονιάς», με στόχο την εργασιακή επανένταξη των μητέρων μετά τη γέννηση του παιδιού τους. Μέσω του προγράμματος προβλέπεται η οικονομική ενίσχυση για τη φύλαξη του παιδιού ή των παιδιών τους ηλικίας έως 2,5 ετών.

Η ισότητα εξακολουθεί να απουσιάζει από την καθημερινότητα των γυναικών

Οι γυναίκες μπορεί να είναι θεσμικά κατοχυρωμένες, ωστόσο στην πραγματικότητα η ισότητα απουσιάζει από την καθημερινότητά τους. Εξαιτίας των έμφυλων στερεοτύπων καλούνται να

αναλάβουν εκείνες σχεδόν εξολοκλήρου την φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας. Το αποτέλεσμα είναι να παλεύουν να τα καταφέρουν την ίδια στιγμή με εργασία και οικογένεια, να εργάζονται λιγότερες ώρες από ό,τι ο σύζυγος ή ακόμα και να μένουν εκτός αγοράς εργασίας. Παράλληλα, από τη στιγμή που δίνουν μάχη με το χρόνο για να τα καταφέρουν με την εργασία

Πήρε καιρό στις
Ελληνίδες να
αποκτήσουν φωνή
και δεν πρόκειται,
στο εξής, να
σιωπήσουν.

και το σπίτι, δεν διαθέτουν χρόνο να ασχοληθούν με τα κοινά, να αφήσουν το δικό τους προσωπικό αποτύπωμα στη δημόσια σφαίρα. Η ανισότητα των φύλων διατρέχει όλο το φάσμα της ζωής των γυναικών. Ο ένας τομέας συμπαρασύρει τον άλλον και γι' αυτό επιχειρούμε να σπάσουμε αυτήν την αλυσίδα.

Ισχυρή φωνή και ίσες ευκαιρίες χωρίς διακρίσεις

Οι γυναίκες κερδίζουν έδαφος στην επιχειρηματική σκηνή, αλλά με αργούς ρυθμούς. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα, το 25,1% εκείνων των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνταν στην Ελλάδα διοικούνταν από γυναίκες. Πρόκειται για χαμηλό ποσοστό, ιδίως αν αναλογιστεί κανείς πως στις έρευνες που γίνονται, αποδεικνύεται πως οι εταιρείες υπό γυναικεία διοίκηση παρουσιάζουν καλύτερες επιδόσεις. Πίσω από το παράδοξο αυτό «κρύβονται», για ακόμη μία φορά, τα έμφυλα στερεότυπα. Σε αυτά στηρίζεται η «γυάλινη οροφή», το αόρατο εμπόδιο που κλείνει τον δρόμο των γυναικών προς τις ανώτερες διοικητικές θέσεις του κλάδου που επιλέγουν να σταδιοδρομούν.

Το όραμά μου είναι να συμβάλλω στην οικοδόμηση μιας κοινωνίας στην οποία οι γυναίκες θα έχουν ισχυρή φωνή, θα απολαμβάνουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες και θα μπορούν, απαλλαγμένες από τον φόβο της βίας και των διακρίσεων, να χτίσουν τη ζωή τους, ιδιωτική και δημόσια, όπως εκείνες την επιθυμούν. Όπως ανέφερα και στην ομιλία μου, στο Φόρουμ των Δελφών, πήρε καιρό στις Ελληνίδες να αποκτήσουν φωνή και δεν πρόκειται, στο εξής, να σιωπήσουν. ●



ΔΡ. ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΨΩΜΙΑΔΗ

Ιδρύτρια & Πρόεδρος, Womanitee

ΚΑΠΟΙΑ ΣΤΙΓΜΗ ΝΑ ΜΗ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΝΑ ΜΙΛΑΜΕ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Το Womanitee δομήθηκε και υλοποιήθηκε στο πλαίσιο εφαρμογής του 17ου στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ περί συμπράξεων από την Arson CSR, την Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδος και από εταιρείες και οργανισμούς ενσωματώνοντας και άλλους στόχους όπως «SDG 8: Οικονομική Ανάπτυξη και Αξιοπρεπής Εργασία», «SDG 9: Βιομηχανία, Καινοτομία και Υποδομές», «SDG 11: Βιώσιμες Πόλεις και Κοινοότητες», «SDG5: Ισότητα Φύλων», «SDG4: Ποιοτική Εκπαίδευση». Με βάση τη μεθοδολογία του stakeholders engagement, διοργανώσαμε για πρώτη φορά Πανελλήνια Διαβούλευση με τίτλο «Πώς η Τοπική Αυτοδιοίκηση μπορεί να υποστηρίξει τις γυναίκες στο επιχειρείν» και τα αποτελέσματά της μας ενέπνευσαν για τη δημιουργία του Womanitee.

Womanitee ονομάζονται τα πρώτα κέντρα γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, μέσα από τα οποία δίνονται οι ευκαιρίες και τα απαραίτητα εφόδια σε όλες τις γυναίκες, ώστε να κάνουν το επόμενο βήμα στην επιχειρηματικότητα, προσφέροντας τους δωρεάν υπηρεσίες συμβουλευτικής, εκπαίδευσης, mentoring, δικτύωσης και χρηματοδότησης.

Απαραίτητα «εργαλεία» η ενδυνάμωση, η ψυχολογική υποστήριξη, η εκπαίδευση

Με βαθμολογία 52,2 στα 100, η Ελλάδα κατατάσσεται ξανά τελευταία στην Ευρώπη, στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Η βαθμολογία της Ελλάδας είναι περίπου 15,7 μονάδες χαμηλότερη από τον μέσο όρο της Ε.Ε. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Ε.Ε., το 2019, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 31% των μελών του κοινοβουλίου στις χώρες της Ε.Ε.,

ενώ τα ποσοστά των γυναικών στην επιχειρηματική ηγεσία είναι επίσης χαμηλά. Μέσα από την εμπειρία μας και τη μακρόχρονη ενασχόλησή μας για την υποστήριξη των γυναικών στο επιχειρείν, επισημαίνουμε τις τεράστιες ανάγκες τους για ενδυνάμωση, ψυχολογική υποστήριξη, καθοδήγηση, εκπαίδευση, πρόσβαση σε επιχειρηματικά κεφάλαια ή σε άλλες πηγές χρηματοδότησης, αλλά και αξιοποίηση του υφιστάμενου δικτύου τους.

Στα ήδη χαμηλά ποσοστά εκπροσώπησης των γυναικών στα ΔΣ των εταιρειών έρχονται τα νέα δεδομένα, όπου οι επιχειρήσεις καλούνται να αντιμετωπίσουν τις ζημιές και τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 που πλήττουν δυσανάλογα τις γυναίκες, λόγω της έλλειψης εφαρμογής πολιτικής ισότητας από τις εταιρείες.

Γυναίκες και άνδρες πρέπει να σπάσουν τα στερεότυπα

Όραμά μου είναι γυναίκες και άντρες να γίνουν γενναίες και γενναίοι και να σπάσουν τα στερεότυπα. Θα ήθελα να μη μας χρειάζονται οι γυναίκες. Θα ήθελα από ένα σημείο και μετά να μη χρειάζεται να μιλάμε για γυναικεία επιχειρηματικότητα! Για να πετύχουμε τα παραπάνω, ένας τρόπος είναι η εφαρμογή του Womanitee σε κάθε γωνιά της Ελλάδας με αποστολή τη δημιουργία ισχυρών γυναικών και την προώθηση συμπράξεων μεταξύ ιδιωτικών επιχειρήσεων και δημοσίων οργανισμών, βοηθώντας να πετύχουν τους στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ.

Η βασική πρόκληση σε κάθε περίπτωση είναι το σπάσιμο των στερεοτύπων και η προσαρμογή στην αλλαγή. ●

Η ανάγκη των γυναικών για ενδυνάμωση, υποστήριξη, καθοδήγηση, εκπαίδευση, πρόσβαση σε επιχειρηματικά κεφάλαια και αξιοποίηση του υφιστάμενου δικτύου τους είναι τεράστια.

ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΛΥΣΕΙΣ

ΣΤΑΥΡΟΣ ΜΗΛΙΩΝΗΣ,
KEAN & Diversity Charter Greece

Αποτελεσματική αξιοποίηση της μοναδικότητας του κάθε ατόμου

Οι προκλήσεις είναι πολλές και δυστυχώς καθημερινές. Πρέπει να αλλάξουν πολλά - πρώτα απ' όλα, οι πεποιθήσεις του επιχειρηματικού κόσμου. Γι' αυτό αγωνιζόμαστε και με το Diversity Charter Greece μέσα από πλήθος δράσεων που στοχεύουν στη διαχείριση της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον και στη συστηματική πρακτική των οργανισμών να αναγνωρίζουν και να σέβονται τη διαφορετικότητα του ανθρώπινου δυναμικού τους. Στο πλαίσιο αυτό, έχουμε εκπονήσει και ένα εξειδικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, με αντικείμενο την προαγωγή της διαφορετικότητας στο επιχειρησιακό περιβάλλον και με στόχο την αποτελεσματική αξιοποίηση της μοναδικότητας του κάθε ατόμου. Κάτι που πολύ συχνά συμβαίνει είναι ότι, οι θεσμοί προσπαθούν να «επιβάλλουν» την ίση μεταχείριση. Πιστεύουμε πως πρέπει πρώτα να δημιουργηθούν οι κατάλληλες προϋποθέσεις, προκειμένου η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων να έρθει ως φυσικό επακόλουθο. Μόνο δημιουργώντας τις προϋποθέσεις και αλλάζοντας τις πεποιθήσεις -που πολλές φορές είναι και υποσυνείδητες και βαθιά χαραγμένες- μόνο έτσι θα έχουμε τα επιθυμητά αποτελέσματα.

ΜΑΡΙΝΑ ΟΦΛΟΥΔΗ ΓΙΑΒΡΟΓΛΟΥ,
ICC Women Hellas

Διττή προσπάθεια, με συνένωση δυνάμεων

Με έκπληξη ανακαλύψαμε ότι οι προκλήσεις δεν αφορούν μόνο στη δική μας χώρα αλλά και σε μεγάλο αριθμό εταιρών μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, παρά τις συνεχείς εισηγήσεις πολλών ευρωβουλευτών και Επιτρόπων. Η οριστική θέσπιση και υιοθέτηση πολιτικών με άμεση εφαρμογή στην Ελλάδα αλλά και όλη την Ευρώπη καθυστερεί και κολλάει στην αντίδραση των κυβερνήσεων, αλλά ασφαλώς και μεγάλων εταιρειών και επιχειρήσεων οι οποίες δυσκολεύονται να αλλάξουν νοοτροπία. Άρα, αφενός μεν αγωνιζόμαστε μέσα από τη συνένωση δυνάμεων να επηρεάσουμε προς τη σωστή κατεύθυνση τα κέντρα αποφάσεων, αφετέρου να ενδυναμωθούμε οι ίδιες οι γυναίκες για να προετοιμαστούμε και να πείσουμε τους επικεφαλής των εταιρειών, τους εργοδότες, να συμπεριλάβουν στη στρατηγική τους την ισότιμη μεταχείριση και τις ίσες αμοιβές.

ΜΥΛΑΙΔΗ ΣΤΟΥΜΠΟΥ,
Ελληνοαμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο

Η ανάκαμψη από την κρίση θα πρέπει να έχει έμφυλη διάσταση

Η ανάκαμψη από αυτή την κρίση θα πρέπει να έχει έμφυλη διάσταση. Οι γυναίκες εργαζόμενες θα πρέπει να στηριχθούν, όχι μόνο να παραμείνουν στο χώρο εργασίας, αλλά και να αναπτυχθούν. Σε αυτή την προσπάθεια, υπάρχουν τρεις

πυλώνες που θα στηρίξουμε τις δράσεις μας. Πρώτον, η ενθάρρυνση των γυναικών να συμμετέχουν στην ψηφιακή οικονομία, η οποία αναμένεται να δημιουργήσει πλείστες νέες θέσεις εργασίας. Δεύτερον, η προώθηση της ευζωίας στον χώρο εργασίας και το ζητούμενο για μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η τηλεργασία όταν εφαρμοστεί σωστά, αποτελεί μια ευκαιρία, καθώς η ευελιξία που προσφέρει θα επιτρέψει στις γυναίκες να συνδυάσουν αρμονικά τους διαφορετικούς τους ρόλους. Τέλος, η τρέχουσα κρίση έδειξε ότι χρειαζόμαστε ανθρωποκεντρική ηγεσία που θα σέβεται τον άνθρωπο, θα μεριμνά για την ευημερία του και την ανάπτυξη του, θα αξιοποιεί τα talenta του, θα ενδυναμώνει, θα εμπνέει.

ΓΙΑΝΝΑ ΧΟΡΜΟΒΑ, *Γενική Γραμματεία
Δημογραφικής & Οικογενειακής Πολιτικής & Ισότητας
των Φύλων*

Τα έμφυλα στερεότυπα, ο μεγαλύτερος εχθρός μας

Η μεγαλύτερη πρόκληση, είναι η άρση των έμφυλων στερεοτύπων. Η στρεβλή πεποίθηση ότι οι γυναίκες είναι υποδεέστερες των ανδρών εδραιώθηκε εκατονταετίες πριν και η αποδόμησή της χρειάζεται πολύ χρόνο και εκπαίδευση σε όλα τα κοινωνικά επίπεδα. Μέσω των Συμβουλευτικών Κέντρων, αλλά και κεντρικά, από τους αρμόδιους φορείς, υλοποιούνται διαρκώς δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για όλα τα ζητήματα που άπτονται της ισότητας των φύλων. Παράλληλα, είμαστε σε διαρκή επαφή με τις Δημοτικές και Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων της χώρας, μέσω των οποίων το μήνυμα ενάντια στη βία κατά των γυναικών και υπέρ της ισότητας των φύλων θα φτάσει σε κάθε σπίτι, σε κάθε γωνιά της χώρας. Και φυσικά, στην όλη διαδικασία είμαστε σε συνεχή συνεργασία με όλους τους stakeholders, από επιχειρήσεις, μη κυβερνητικούς οργανισμούς έως κοινωφελή ιδρύματα. Ο ρόλος των συνεργειών στην αποστολή μας, είναι απολύτως κομβικός.

ΔΡ. ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΨΩΜΙΑΔΗ,
Womanitee

Δημιουργούμε όλοι μαζί τις προϋποθέσεις

Είμαστε εδώ όλοι μαζί, ο ιδιωτικός και ο δημόσιος τομέας, η ακαδημαϊκή κοινότητα και η κοινωνική επιχειρηματικότητα να δημιουργήσουμε τις προϋποθέσεις για την επίτευξη των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης και να δημιουργήσουμε ένα κόσμο, όπου οι γυναίκες θα μπορέσουν να ξεδιπλώσουν παραγωγικά τα πολυάριθμα talenta τους. Το Womanitee βοηθά τις γυναίκες να ενισχύσουν την εξωστρέφεια της επιχειρησής τους, να διευρύνουν το πελατολόγιό τους και να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, διοργανώνοντας τον 1ο Πανελλήνιο διαγωνισμό γυναικείας επιχειρηματικότητας με έπαθλα 3 ενισχυμένα Viber marketing tools συνολικής αξίας 60.000 δολαρίων. Επιπλέον, δημιούργησε το Womanitee Toolkit, μία χρήσιμη εργαλειοθήκη για κάθε γυναίκα που είναι εργαζόμενη, έχει κατάστημα, είναι ελεύθερη επαγγελματίας, είναι επιστήμονας, επιχειρεί, ή επιθυμεί να επιχειρήσει.



Μαριλένα Σουλογιάννη

Μαρία Βερούχη

Γιάννα Καραμήτσα

EDENRED ΕΛΛΑΔΑΣ

Η ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΚΑΘΕ ΟΜΑΔΑ, ΘΕΣΗ ΚΑΙ ΒΑΘΜΙΔΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΓΚΗ, ΟΧΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

Χώρα παράδειγμα σε επίπεδο diversity για την Edenred παγκοσμίως αποτελεί η Edenred στην Ελλάδα. Στο σύνολο των εργαζομένων της εταιρείας, οι γυναίκες αποτελούν το 49%, ενώ σε διευθυντικές θέσεις το ποσοστό αυτό διαμορφώνεται στο 47%. Παράλληλα, εδώ και αρκετά χρόνια το 50% του Board of Directors του Ελληνικού γραφείου απαρτίζεται από γυναίκες.

● Της ΚΑΤΕΡΙΝΑΣ ΒΑΛΛΟΓΙΑΝΝΗ

Η πολυφωνία και η συμμετοχικότητα είναι βασικό συστατικό της επιχειρηματικής εξέλιξης, της καινοτομίας και του επιχειρηματικού πνεύματος που αποτελεί και μία από τις αξίες της Edenred ως group. «Η ισότητα στις ευκαιρίες και ο πλουραλισμός στις ιδέες και στην οπτική που ο καθένας μας ως ξεχωριστή οντότητα μπορεί να προσφέρει, είναι η συνταγή της εξέλιξης και της επιτυχίας μας και ως ομάδας αλλά και συνολικότερα ως κοινωνίας», εξηγεί στο Women Leaders η Μαρία Βερούχη, Marketing & CX Director της Edenred στην Ελλάδα.

Σε σχέση με τις γυναίκες, πέρα από τα παραπάνω εντυπωσιακά νούμερα, διευκρινίζει ότι, παράλληλα, μέσα σε ένα χρόνο 4 γυναίκες στελέχη της Edenred Ελλάδας, έχουν συμμετέχει τόσο σε προγράμματα mentoring όσο και σε προγράμματα talent management, με ταξίδια και εκπαιδεύσεις σε πανεπιστήμια του εξωτερικού και internal workshops με συναδέλφους τους από όλες τις χώρες, που στόχο έχουν την εξέλιξη και τη δημιουργία νέων δεξιοτήτων, αλλά και την ενίσχυση της συμμετοχής, της προβολής και της δημιουργίας δικτύων με υψηλόβαθμα στελέχη του ομίλου παγκοσμίως.

Women Leaders: Τι σημαίνει Diversity & Inclusion για την Edenred και πόσο σημαντική είναι η θέση του στην ατζέντα της εταιρείας;

Μαρία Βερούχη: Η Edenred, σε επίπεδο ομίλου, έχει σχεδιάσει το πλάνο και τις δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, βασιζόμενη σε μία παγκόσμια μελέτη που διενεργήθηκε μέσω συνεντεύξεων, τόσο με εσωτερικούς, όσο και με εξωτερικούς stakeholders. Αυτή η μελέτη κατέστησε δυνατή την αναγνώριση και ιεράρχηση των ζητημάτων του ομίλου ανάλογα με τη συνάφεια και τον αντίκτυπό τους στην απόδοση της εταιρείας. Μεταξύ των ζητημάτων που τοποθετούνται υψηλά στις προτεραιότητες των συνεργατών μας, όπως αυτό απεικονίζεται στο σχετικό materiality assessment, είναι και αυτό του Diversity & Inclusion. Είναι σαφές πως ένα τόσο σημαντικό και επίκαιρο ζήτημα δεν θα μπορούσε να απουσιάζει από τις προτεραιότητες της Edenred. Είναι, επίσης, σαφές ότι, για να καταφέρνουμε να φέρνουμε εις πέρας την αποστολή μας ως όμιλος, να αποτελούμε τον καθημερινό συνεργάτη για τον επιχειρηματικό κόσμο, αυτός ο κόσμος πρέπει να είναι ένας κόσμος για όλους, που συμπεριλαμβάνει, σέβεται και δίνει ίσες ευκαιρίες σε όλους. Για το, λόγο αυτό, σε επίπεδο ομίλου αλλά και σε τοπικό επίπεδο, η Edenred, μεταξύ άλλων, σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις εστιασμένες στα δικαιώματα, τις ευκαιρίες και την ενδυνάμωση των γυναικών.

Πώς εντάσσεται και υλοποιείται το D&I και το women empowerment στη συνολική στρατηγική της εταιρείας σας;

Η στρατηγική EKE του ομίλου αναπτύσσεται σε τρεις βασικούς άξονες, κάτω από την ομπρέλα του προγράμματος «Ideal»: Ideal People, Ideal Planet, Ideal Progress. Το D&I είναι βασική προτεραιότητα του πυλώνα Ideal People, καθώς περιλαμβάνει ενέργειες, οι οποίες έχουν ως στόχο να είναι η Edenred εργοδότης επιλογής όσον αφορά στην επαγγελματική ανάπτυξη, τα ανθρώπινα δικαιώματα, την ισότητα και φυσικά το Diversity & Inclusion. Στο πλαίσιο αυτό, προωθούμε τόσο την ευημερία μέσω της υγιεινής και βιώσιμης διατροφής, όσο και τη συμβολή του ομίλου στην ανάπτυξη των τοπικών ομάδων, αλλά και στην ενδυνάμωση των γυναικών, μέσα από μία μακρά λίστα δράσεων και πρωτοβουλιών που στόχο έχουν να δώσουν στις γυναίκες τις ευκαιρίες που τους αξίζουν, όχι μόνο επαγγελματικά, εντός του ομίλου, αλλά και σε κάθε πτυχή της ζωής τους.

FOCUS POINTS

Στο πλαίσιο του πυλώνα «Ideal People», η Edenred έχει αναπτύξει μία σειρά δράσεων, όπου μεταξύ άλλων συμπεριλαμβάνει πρωτοβουλίες όπως:

- Εκπαίδευση όλων των εργαζομένων (>10,000 παγκοσμίως) σε θέματα D&I, μέσα από μία σειρά online courses, που είναι προσβάσιμα από όλους μέσω της πλατφόρμας εκπαίδευσης «EDU» της Edenred.
- Σαφής προτεραιότητα πίσω από την επιλογή γυναικών σε Executive positions του οργανισμού, τόσο σε τοπικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο regions και group συνολικότερα.
- Προγράμματα mentoring για γυναίκες σε ηγετικές θέσεις του οργανισμού είτε γυναίκες με δυνατότητα ανέλιξης εντός του ομίλου, με μέντορες στελέχη του ομίλου από τα υψηλότερα κλιμάκια του οργανισμού.
- Ίση συμμετοχή σε αναπτυξιακά προγράμματα του Ομίλου ανεξαρτήτως μορφωτικού ή επαγγελματικού επιπέδου και φύλου.
- Υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας από όλες τις εταιρείες του ομίλου παγκοσμίως.
- Για το 2030, στόχος είναι το 40% των executive positions του ομίλου παγκοσμίως να στελεχώνεται από γυναίκες.
- Αξιοκρατικό πλάνο διαδοχής με προώθηση περισσότερων γυναικών σε υψηλές ιεραρχικά θέσεις.

Ποια οφέλη εντοπίζετε από την υψηλή συμμετοχή των γυναικών συνολικά στην εταιρεία αλλά και στις επιμέρους ομάδες της;

Για όλους εμάς στην Edenred η παρουσία των γυναικών σε κάθε ομάδα, θέση ή βαθμίδα δεν αποτελεί υποχρέωση, αλλά ανάγκη. Η πολυφωνία και η συμμετοχικότητα είναι βασικό συστατικό της επιχειρηματικής μας εξέλιξης, της καινοτομίας και του επιχειρηματικού πνεύματος που αποτελεί και μία από τις αξίες μας ως group. Στόχος δεν είναι η προώθηση των γυναικών εις βάρος κάποιων άλλων ομάδων, αλλά η ισότητα στις ευκαιρίες και ο πλουραλισμός στις ιδέες και στην οπτική που ο καθένας μας ως ξεχωριστή οντότητα μπορεί να προσφέρει. Αυτή είναι η συνταγή της εξέλιξης και της επιτυχίας μας και ως ομάδας αλλά και συνολικότερα ως κοινωνίας.

Πέραν της σημαντικής συμμετοχής γυναικών στο Board, είναι και άλλες βασικές ομάδες της εταιρείας που παρατηρούνται υψηλά ποσοστά γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Θα θέλατε να μας μιλήσετε για τις ομάδες Marketing, Customer Service, Sales και HR που γνωρίζουμε ότι «σκοράρουν» ψηλά στη συμμετοχή γυναικών; Τι ποσοστά γυναικών εντοπίζουμε σε αυτές, ποια είναι τα βασικά στελέχη;

Στην ομάδα πωλήσεων οι γυναίκες συνάδελφοι αποτελούν το 30% του τμήματος, ενώ στο Marketing το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 75%. Τα τμήματα HR & Customer Service - που αποτελούν περίπου το 20% της εταιρείας - οι γυναίκες δεν είναι απλώς πλειοψηφία, αλλά μονοπωλούν και τις δύο ομάδες. Μεταξύ άλλων, Managerial θέσεις όπως Performance Marketing Manager (Αγγελική Σφαρνά), Product Manager (Κατερίνα Μιχελή), Inside Sales Manager (Γεωργία Μπέλου), Customer Service Manager

Οφείλουμε να αυξάνουμε τα επίπεδα γνώσης και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και όλων των stakeholders γύρω από το θέμα του D&I, να εκπαιδεύουμε συνεχώς τους εργαζόμενους και φυσικά να κάνουμε «Lead by example» εφαρμόζοντας στην πράξη όλα όσα ονειρευόμαστε και πρεσβεύουμε.



(Σοφία Δεσίλλα), που αφορούν σε κρίσιμα τμήματα του οργανισμού ηγούνται από γυναίκες συναδέλφους. Γυναίκες, επίσης, συναντάμε και σε θέσεις η τμήματα που είναι παραδοσιακά ανδροκρατούμενα, όπως το IT και η ομάδα των Data Analysts.

Έχει επηρεάσει η κρίση της πανδημίας τη στρατηγική D&I της εταιρείας σας, κυρίως σε σχέση με τις γυναίκες που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερες προκλήσεις (τηλεργασία, τηλεκπαίδευση, κλπ); Αν ναι, με ποιον τρόπο;

Για την πλειοψηφία των εργαζομένων της Edenred στην Ελλάδα, από την πρώτη ημέρα του lockdown του 2020 έως και σήμερα, η τηλεργασία ήταν εφικτή και σε εξαιρετικά επίπεδα παραγωγικότητας. Η πανδημία μας βρήκε απολύτως έτοιμους τόσο σε επίπεδο υποδομών και τεχνολογικού εξοπλισμού, όσο και σε επίπεδο ωριμότητας της ομάδας, ώστε να διαχειριστούμε αυτήν τη νέα συνθήκη. Στον συγκεκριμένο τομέα της τηλεργασίας, η δυσκολία των συναδέλφων που έπρεπε να υποστηρίξουν τη λειτουργία του σπιτιού τους, την τηλεκπαίδευση των νεότερων μελών της οικογένειας και ταυτόχρονα τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, η Edenred στάθηκε δίπλα σε όλους, ανεξαρτήτως φύλου. Τόσο οι γυναίκες συνάδελφοι, όσο και οι άνδρες, κληθήκαμε να προσαρμοστούμε και να λειτουργήσουμε άμεσα σε μία πρωτόγνωρη συνθήκη, η οποία δεν είχε φύλο, ηλικία ή χρώμα. Η Edenred ήταν εκεί ώστε να παρέχει τα «εργαλεία» και να στέκεται δίπλα στις ανάγκες του καθένα ξεχωριστά.

Πόσο κοντά πιστεύετε ότι είμαστε στο να φτάσουμε να μιλάμε για πραγματικά diverse κοινά (και όχι μόνο γυναίκες) στο εσωτερικό των επιχειρήσεων; Ποιες είναι οι προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εταιρείες;

Ως κοινωνία έχουμε κάνει σημαντικά βήματα, φαίνεται όμως ότι υπάρχουν ακόμη αντιστάσεις. Είναι λυπηρό να παλεύουμε για τα αυτονόητα. Τη διαφορετικότητα του καθένα, το δικαίωμά του για ίσες ευκαιρίες και μεταχείριση, το να ξεπεράσουμε τα ταμπού που έχουν να κάνουν με φύλο, θρησκείες, σεξουαλικές προτιμήσεις, κ.ά. Για την ομάδα της Edenred κανένας από τους παραπάνω παράγοντες δεν αποτέλεσε κριτήριο πρόσληψης κάποιου συναδέλφου ή απόρριψης κάποιου υποψήφιου. Είμαστε ένας inclusive οργανισμός, όχι για να ακολουθήσουμε το trend, αλλά από την εποχή που κανείς δεν μιλούσε για τέτοια θέματα, και είμαστε πραγματικά υπερήφανοι για αυτό. Ο ρόλος των εταιρειών σήμερα είναι καθοριστικός σε αυτήν την προσπάθεια. Οφείλουμε να αυξάνουμε τα επίπεδα γνώσης και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και όλων των stakeholders γύρω από το θέμα του D&I, να εκπαιδεύουμε συνεχώς τους εργαζόμενους και φυσικά να κάνουμε «Lead by example» εφαρμόζοντας στην πράξη όλα όσα ονειρευόμαστε και πρεσβεύουμε.

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ DIRECTORS ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΜΑΡΙΑ ΒΕΡΟΥΧΗ

Marketing & CX Director



Εντάχθηκε στην ομάδα της Edenred τον Δεκέμβριο του 2015. Με περισσότερα από 15 χρόνια εμπειρίας σε θέσεις Marketing, Product και Channel Sales σε εταιρείες του κλάδου της πληροφορικής, όπως η Sun Microsystems και η Hewlett-Packard, έχει συμβάλει δυναμικά στον ψηφιακό μετασχηματισμό της Edenred και στη μετάβαση της εταιρείας σε λύσεις σύγχρονες και καινοτομικές, όπως τα ψηφιακά πορτοφόλια Apple Pay, Edenred Pay και Google Pay που πρώτη η Edenred παρέχει για το σύνολο των cardholders των υπηρεσιών της από τον Ιούνιο του 2019.

«Με καθαρή εστίαση στην digital και mobile εμπειρία των stakeholders της Edenred, στόχος είναι η συνεχής εξέλιξη του customer journey ώστε να βρισκόμαστε ένα βήμα μπροστά από τις ανάγκες των πελατών μας, των ανθρώπων τους αλλά και των συνεργατών μας, που αποτελούν βασικό συστατικό της εμπειρίας του συνόλου των χρηστών μας».

ΓΙΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΗΤΣΑ

Commercial Director



Με 20ετή εμπειρία σε θέσεις Sales & Key Accounts Management, Route to Market σε διαφορετικά industries όπως το Manufacturing, FMCG, κ.ά., είναι εδώ και περίπου τρία χρόνια η Commercial Director της εταιρείας και έχει συμβάλει δυναμικά στην αναδιοργάνωση της εμπορικής ομάδας της Edenred, ώστε αυτή να εξυπηρετεί, τόσο τις ανάγκες της Ελληνικής αγοράς, όσο και τον ψηφιακό μετασχηματισμό που είναι σε εξέλιξη τα τελευταία χρόνια. Για την επίτευξη του πλάνου αυτού, η αλλαγή κουλτούρας, το upskilling & reskilling της ομάδας πωλήσεων, καθώς και ο επανασχεδιασμός του go to market strategy της Edenred αποτέλεσαν βασικές προτεραιότητες του πλάνου.

«Παρά τις ιδιαίτερες συνθήκες της αγοράς, τα αποτελέσματά μας είναι συνεχώς βελτιούμενα, με το μερίδιο αγοράς και τη διείσδυση σε νέες εταιρείες να παρουσιάζουν αύξηση σε όλα τα segments. Η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα, η καινοτομία και οι ισχυρές και ειλικρινείς συνεργασίες με τους πελάτες μας, είναι ορισμένοι από τους συντελεστές της επιτυχίας μας».

ΜΑΡΙΛΕΝΑ ΣΟΥΛΟΓΙΑΝΝΗ

HR Director



Εντάχθηκε στην ομάδα διοίκησης τον Μάιο του 2019. Με εμπειρία 18 και πλέον ετών σε τμήματα HR πολυεθνικών ομίλων, όπως η Johnson & Johnson, ανέλαβε την οργάνωση και στρατηγική ανάπτυξη των διαδικασιών υποστήριξης του Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας, με κύριο στόχο την ενίσχυση του διατμηματικού collaboration, της απόδοσης, της αξιολόγησης και της ανατροφοδότησης των εργαζομένων, και όλα αυτά μέσα από μία πλήρως ψηφιακή εμπειρία: από το recruiting, τη στοχοθέτηση και την αξιολόγηση των εργαζομένων της Edenred, μέχρι την υποβολή και παρακολούθηση του υπόλοιπου αδείας, καθώς και όλες τις λεπτομέρειες της σχέσης τους με την Edenred (μισθολογικά, κ.ά.).

«Η προσέλκυση και η διατήρηση των ταλέντων στον οργανισμό, δημιουργώντας ένα κλίμα συνεργασίας, επιβράβευσης, συνεχούς εκπαίδευσης και ανάπτυξης, αποτελεί πρωταρχικό μας στόχο, διασφαλίζοντας πάντα την υγεία -ψυχική και σωματική- των ανθρώπων μας, υιοθετώντας νέες συνθήκες λειτουργίας και παρέχοντας τους όλα τα απαραίτητα εργαλεία για να παραμένουν παραγωγικοί και εξ αποστάσεως».

ΜΑΡΙΑ ΣΥΡΕΓΓΕΛΑ

Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδια για τη Δημογραφική Πολιτική και την Οικογένεια

ΑΠΟ ΤΙΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑ



Τη δέσμευση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για ουσιαστική ισότητα, μέσα από τρεις άξονες δράσεων, που αφορούν στην πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας, στην οικονομική χειραφέτηση των γυναικών και στη συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και, τέλος, στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις δημόσιες πολιτικές, καταθέτει στο **Women Leaders**, η Μαρία Συρεγγέλα.

● Της ΣΟΦΙΑΣ ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΥ

Τον περασμένο Ιανουάριο, όταν το «κύμα» του με το οποίο είχε ξεκινήσει να γίνεται «σαρωτικό» στην Ελλάδα, η Μαρία Συρεγγέλα αναλαμβάνει καθήκοντα Υφυπουργού Εργασίας. Είναι τότε, που δημιουργείται η διαδικτυακή πύλη metoo.gov.gr, ενώ τρέχουν δράσεις για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και των διακρίσεων κατά των γυναικών. Οι πρωτοβουλίες της δείχνουν ότι δημιουργείται η βάση, ώστε να φτάσουμε στον στόχο της ισότητας. Μέσα από τον νέο εργασιακό νόμο εισάγει μέτρα που διασφαλίζουν την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Προχωρά στη δημιουργία του

«Κέντρου Καινοτομίας για Γυναίκες GIL4W», ξεκινά την εφαρμογή του σήματος ισότητας στις επιχειρήσεις. Και φυσικά ρίχνει μεγάλο βάρος στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, ώστε οι γυναίκες να βρεθούν στο επίκεντρο της ανάκαμψης. Για την ίδια, οι αρμοδιότητες που έχει αναλάβει εδώ και περίπου 9 μήνες δεν αποτελούν κάτι νέο, αφού στο παρελθόν έχει διατελέσει Γενική Γραμματέας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, καθώς και Αντιπρόεδρος στο Κέντρο Ερευνών Θεμάτων Ισότητας (ΚΕΘΙ), ενώ η γενικότερη ενασχόλησή της με την ισότητα των φύλων, μετρά

ήδη δύο δεκαετίες. Η Μαρία Συρεγγέλα ανήκει στη νέα γενιά των πολιτικών, που δείχνουν ότι έχουν όραμα και στρατηγική. Το όραμά της, όπως λέει η ίδια, ήταν και παραμένει η επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των φύλων. Όσο για τη στρατηγική της... Ξεδιπλώνεται στη συζήτησή μας.

Η Ελλάδα παρότι έχει καταγράψει μια σχετική πρόοδο προς την κατεύθυνση της ισότητας των δύο φύλων, αυτή τη στιγμή, και με βάση τα στοιχεία του World Economic Forum, βρίσκεται στην 98η θέση της παγκόσμιας κατάταξης, με χώρες όπως η Αιθιοπία, η Ζάμπια και η Βενεζουέλα, να προηγούνται. Ποιο είναι το σχέδιό σας, ώστε να πλησιάσουμε εγγυτέρως στις δυτικές χώρες, στις οποίες άλλωστε ανήκουμε;

Η ισότητα των φύλων, πράγματι, για πολλά χρόνια αποτελούσε περισσότερο αντικείμενο ακαδημαϊκών συζητήσεων παρά πολιτικού σχεδιασμού, με αποτέλεσμα η «ψαλίδα» με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες να παραμένει σταθερά μεγάλη. Θα έλεγα ότι ήμασταν καλύτεροι στα λόγια παρά στις πράξεις. Αυτό όμως σταδιακά αλλάζει. Και αλλάζει μέσα από συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις που διαπερνούν το σύνολο των κυβερνητικών πολιτικών.

Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων η δέσμευση για ουσιαστική ισότητα έχει μεταφραστεί στους παρακάτω άξονες δράσης: στην πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας, στην οικονομική χειραφέτηση των γυναικών και συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και τέλος στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming).

Υπάρχουν συγκεκριμένα παραδείγματα χωρών, τα οποία σας εμπνέουν και θα θέλατε να ακολουθήσουμε ως χώρα;

Έχοντας ασχοληθεί για παραπάνω από δύο δεκαετίες με την ισότητα των φύλων, μπορώ να σας πω με βεβαιότητα, πως κάθε χώρα και κάθε κοινωνία είναι αντιμετώπιση με διαφορετικές ανάγκες και προκλήσεις. Άρα τα «success stories» μπορούν να αποτελέσουν «αφετηρία» έμπνευσης και προβληματισμού, δεν μπορούν όμως σε καμία περίπτωση, να αποτελέσουν τη βάση για την αυτούσια μεταφορά μέτρων και κανόνων. Η Ισλανδία, για παράδειγμα, που βρίσκεται για 12η συνεχή χρονιά στην πρώτη θέση των χωρών σε ό,τι αφορά τις πολιτικές ισότητας των φύλων, σύμφωνα με τον σχετικό δείκτη του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, είναι μία χώρα με διαφορετική κουλτούρα, κοινωνική σύσταση και οικονομικές συνθήκες. Στόχος, και ταυτόχρονα υποχρέωσή μας, λοιπόν, είναι να καταγράψουμε, να επιλέξουμε και να ενσωματώσουμε καλές πρακτικές, που θεωρούμε ότι μπορούν να είναι βιώσιμες και που θα ανταποκρίνονται στην ελληνική πραγματικότητα.

Πρόσφατα ψηφίστηκε ο νέος εργασιακός νόμος, ο οποίος φέρνει πολλές αλλαγές στο εργασιακό και συνδικαλιστικό καθεστώς της χώρας. Πώς μέσα από τον νέο νόμο, διασφαλίζεται η ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας;

Ο νέος εργασιακός νόμος διαπνέεται από την επιθυμία να υπάρξει πραγματική ισότητα ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Εισάγει μία σειρά μέτρων καινοτόμων και βασισμένων στις σύγχρονες ανάγκες της ελληνικής οικογένειας, όποιας μορφής και αν είναι αυτή. Μεταξύ αυτών των ευεργετικών διατάξεων είναι η θέσπιση, για πρώτη φορά, της 14ημερης άδειας πατρότητας μετ' αποδοχών, την οποία θα έχουν την δυνατότητα να παίρνουν όλοι οι πατεράδες μετά τη γέννηση του παιδιού τους, και μάλιστα ανεξάρτητα από το εργασιακό καθεστώς της μητέρας.

Παράλληλα, κατοχυρώνεται η γονική άδεια 4 μηνών (εκ των οποίων οι 2 είναι επιδοτούμενοι από τον ΟΑΕΔ) για κάθε γονέα, ενώ προστατεύεται και το δικαίωμα των εργαζομένων για ευέλικτη μορφή εργασίας, όπως είναι η τηλεργασία. Η τήρηση των μέτρων αυτών δεν επαφίεται στις καλές εργοδοτικές πρακτικές. Αντίθετα, ορίζεται ρητά η απαγόρευση οποιασδήποτε απόλυσης για όσους κάνουν χρήση των ευνοϊκών μέτρων.

Ένα ακόμη μεγάλο ζήτημα που πρέπει να διευθετηθεί, είναι η προστασία των γυναικών από φαινόμενα παρενόχλησης και βίας στους χώρους εργασίας. Τι είδους διατάξεις περιλαμβάνει ο νέος νόμος, ώστε να εκλείψουν αυτού του είδους οι συμπεριφορές;

Ο νέος εργασιακός νόμος δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία των εργαζομένων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους, δημιουργώντας ένα ολοκληρωμένο και συνεκτικό πλαίσιο για την καταπολέμηση του φαινομένου, που όπως όλοι γνωρίζουμε πλήττει, κατά βάση, τις γυναίκες.

Με τον νέο νόμο άλλωστε προχωράμε στην κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Στόχος μας είναι να προστατεύσουμε κάθε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως εργασιακού καθεστώτος,

Ο νέος εργασιακός νόμος διαπνέεται από την επιθυμία να υπάρξει πραγματική ισότητα ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας.



αλλά και να διευρύνουμε το πεδίο εφαρμογής αυτών των διατάξεων. Γι' αυτό, άλλωστε, και ο νέος νόμος καλύπτει φαινόμενα που συμβαίνουν όχι μόνο μέσα στα γραφεία, αλλά και στους χώρους που οι εργαζόμενοι τρώνε, ξεκουράζονται, κατά τη διάρκεια μετακινήσεων από και προς τη δουλειά ή και κατά τη διάρκεια ηλεκτρονικών επικοινωνιών.

Κάτι επίσης πολύ σημαντικό, που θέλω να τονίσω, είναι ότι με τον νέο εργασιακό νόμο αυστηροποιείται και το καθεστώς σε ό,τι αφορά τις απολύσεις ατόμων που έχουν καταγγείλει ότι υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση, ενώ θεσπίζεται και η αντιστροφή του βάρους απόδειξης στη διοικητική και δικαστική διαδικασία. Αυτό σημαίνει πως είναι πλέον ο καταγγελλόμενος εκείνος που θα πρέπει να αποδείξει ότι δεν διέπραξε τις σχετικές παραβάσεις.

Η βία βέβαια κατά των γυναικών δεν εκδηλώνεται αποκλειστικά σε εργασιακούς χώρους. Τι γίνεται στις υπόλοιπες περιπτώσεις; Έχει λάβει η πολιτεία αντίστοιχα προστατευτικά μέτρα;

Η αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, όπως σωστά αναφέρετε, δεν εμφανίζεται μόνο στους χώρους εργασίας. Αντίθετα, και δυστυχώς πολλές φορές, εκδηλώνεται στο πλαίσιο του φιλικού ή ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος ή ακόμη και εντός της οικογενειακής εστίας. Απέναντι σε αυτά τα φαινόμενα, και δίπλα σε μία ώριμη κοινωνία που πλέον δείχνει μηδενική ανοχή σε τέτοιου είδους φαινόμενα, το κράτος σήμερα έχει δημιουργήσει ένα ισχυρό πλέγμα προστασίας για τις γυναίκες που κινδυνεύουν ή υφίστανται βία.

Ανάμεσα στα μέτρα αυτά βρίσκεται το Δίκτυο Δομών της ΓΓΔΟΠΙΦ για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και των πολλαπλών διακρίσεων κατά των γυναικών, στο οποίο περιλαμβάνονται τόσο Ξενώνες Φιλοξενίας, όπου φιλοξενούνται γυναίκες θύματα βίας με τα παιδιά τους, όσο και Συμβουλευτικά Κέντρα, σε όλη την Ελλάδα, που παρέχουν στις γυναίκες που απευθύνονται σε αυτά, δωρεάν υπηρεσίες ψυχολογικής, νομικής και εργασιακής συμβουλευτικής και νομικής στήριξης. Παράλληλα, στη διάθεση θυμάτων ή όσων θέλουν να ενημερωθούν ή να καταγγείλουν περιστατικό βίας, βρίσκεται και η εθνική τηλεφωνική γραμμή SOS 15900, το e-mail sos15900@isotita.gr, καθώς και η ιστοσελίδα <https://metoogreece.gr/>.

Η θέση σας είναι ότι, η εφαρμογή στοχευμένων πολιτικών ισότητας των φύλων σε όλο το φάσμα επαγγελματικής σταδιοδρομίας είναι απαραίτητη, στους τομείς υψηλής εξειδίκευσης και στην αντίστοιχη αγορά εργασίας. Πριν από μερικούς μήνες μάλιστα, ανακοινώσατε την πρωτοβουλία σας για τη δημιουργία του «Κέντρου Καινοτομίας για Γυναίκες - #GIL4W». Με ποιον τρόπο το Κέντρο αυτό θα βοηθήσει τις γυναίκες ουσιαστικά και πώς

θα διασφαλίζεται το γεγονός ότι οι δράσεις που περιλαμβάνει, θα επιτελούν το σκοπό τους;

Το #GIL4W αποτελεί προσεκτικά σχεδιασμένο εργαλείο πολιτικής, το οποίο θα βελτιώσει σημαντικά τη θέση των γυναικών στην επιστήμη, την έρευνα και την καινοτομία. Αυτό θα επιτευχθεί μέσα από δράσεις που θα ενισχύουν τόσο την προσέλκυση περισσότερων κοριτσιών στους κλάδους STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), όσο και την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών σε επιχειρήσεις που βασίζονται στην έρευνα και την καινοτομία.

Η πρωτοβουλία αυτή δεν θέλουμε και δεν θα μείνει στα χαρτιά. Γι' αυτόν τον λόγο, άλλωστε, στο πλαίσιο του #GIL4W προβλέπεται ο συντονισμός των επιμέρους τομειακών πολιτικών του κράτους, όπως και η συνεργασία μεταξύ κυβερνητικών και κοινωνικών φορέων, καθώς και φορέων της αγοράς. Παράλληλα, θα δημιουργηθεί μία πλατφόρμα για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας που θα βασίζεται στην υψηλή τεχνολογία και θα δίνει έμφαση στις δεξιότητες των γυναικών.

Γνωρίζουμε ότι μεταξύ των πρωτοβουλιών σας, είναι και η εφαρμογή σήματος ισότητας, στις επιχειρήσεις που υιοθετούν πολιτικές ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών στα στελέχη τους, ανεξαρτήτως φύλου. Σε ποιο στάδιο βρίσκεται αυτή η πρωτοβουλία και ποιος είναι ο στόχος σας;

Το Σήμα Ισότητας αποτελεί επισφράγιση και επιβράβευση των εταιρειών για τη συμμετοχή τους σε ένα ιδιαίτερα καινοτόμο πρόγραμμα, το Share, στόχος του οποίου είναι η προώθηση μέτρων συμφιλίωσης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και του ισόρροπου επιμερισμού των οικογενειακών βαρών. Στο έργο αυτό μπορούν να ενταχθούν μικρές, μεσαίες, αλλά και μεγάλες επιχειρήσεις που επιθυμούν να επιμορφώσουν δωρεάν τα στελέχη τους πάνω σε θέματα ισότητας των φύλων. Με αυτόν τον τρόπο, οι εταιρείες κερδίζουν διπλά. Κι αυτό γιατί, αφενός αλλάζοντας την οργανωσιακή τους κουλτούρα βελτιώνουν το προφίλ κοινωνικής υπευθυνότητάς τους, και αφετέρου διότι υιοθετώντας ένα σύγχρονο εργοδοτικό προφίλ, τελικά θα καταφέρουν να προσελκύσουν νέα, ικανά στελέχη. Το έργο αυτό μάλιστα, βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη. Αυτήν τη στιγμή έχει ήδη ολοκληρωθεί το στάδιο της δωρεάν επιμόρφωσης των στελεχών των επιχειρήσεων που συμμετέχουν, ενώ σύντομα θα ξεκινήσει και η διαδικασία πιστοποίησής τους.

Αυτή τη στιγμή, η χώρα μας βρίσκεται σε ένα κρίσιμο μεταβατικό στάδιο, καθώς προερχόμενη από μια παρατεταμένη οικονομική κρίση, καλείται να αντιμετωπίσει και τις αρνητικές επιπτώσεις που αφήνει πίσω της η πανδημία. Η Ούρσουλα Φον Ντερ Λάιεν - η οποία είναι και η πρώτη γυναίκα Πρόεδρος της Κομισιόν - δήλωσε πρόσφατα ότι οι γυναίκες πρέπει να είναι στο επίκεντρο της ανάκαμψης,



στοιχείο που αποτελεί «ξεκάθαρη απαίτηση για όλα τα εθνικά σχέδια». Πώς αυτό θα μετουσιωθεί σε πράξη στην Ελλάδα;

Η κυβέρνηση, αναγνωρίζοντας τις ανάγκες, τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις που δημιουργήθηκαν τα τελευταία χρόνια λόγω των ιδιαίτερων οικονομικών, κοινωνικών και προσφάτως υγειονομικών συνθηκών, έθεσε από την πρώτη στιγμή ως απόλυτη προτεραιότητα την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των φύλων. Η δέσμευση αυτή μετουσιώνεται και μέσα από τις διατάξεις που περιλαμβάνονται στο νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025.

Στο Σχέδιο αυτό, για πρώτη φορά επιτυγχάνεται η συγκεκριμένη αποτύπωση των υλοποιούμενων και των σχεδιαζόμενων δράσεων όλων των υπουργείων, ενώ παράλληλα προκρίνεται και η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων που καλούνται να υλοποιήσουν έργα σχετικά με την ισότητα των φύλων. Δηλαδή, από τις θεωρητικές αναλύσεις περί ισότητας περνάμε σε θεσμοθετημένες συνεργασίες και σε εποπτευόμενα και αξιολογούμενα έργα, τα οποία στοχεύουν στην ενδυνάμωση των γυναικών σε όλες τις εκφάνσεις της καθημερινότητάς τους.

Κατ' εφαρμογή των προβλέψεων του ΕΣΔΙΦ, λοιπόν, προωθούμε, αλλά, κυρίως, εγγυόμαστε την εφαρμογή, μέτρων που μεταξύ άλλων, σχετίζονται με την ενημέρωση και τη στήριξη των γυναικών θυμάτων βίας, την ενίσχυση της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης ανδρών και γυναικών σε θέματα φύλου και επαγγελματικού προσανατολισμού, την ουσιαστική υποστήριξη της εργαζόμενης μητέρας για τη διατήρηση της εργασίας της ή την επανένταξή της στην αγορά εργασίας, καθώς και την ενεργό συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

FOCUS POINTS

- Ο νέος εργασιακός νόμος διαπνέεται από την επιθυμία να υπάρξει πραγματική ισότητα ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, εισάγοντας μία σειρά μέτρων καινοτόμων και βασισμένων στις σύγχρονες ανάγκες της ελληνικής οικογένειας.
- Απέναντι στα φαινόμενα έμφυλης βίας, και δίπλα σε μία ώριμη κοινωνία που πλέον δείχνει μηδενική ανοχή σε τέτοιου είδους φαινόμενα, το κράτος έχει δημιουργήσει ένα ισχυρό πλέγμα προστασίας για τις γυναίκες που κινδυνεύουν ή υφίστανται βία.
- Το Σήμα Ισότητας αποτελεί επισφράγιση και επιβράβευση των εταιρειών για τη συμμετοχή τους σε ένα ιδιαίτερα καινοτόμο πρόγραμμα, το Share, στόχος του οποίου είναι η προώθηση μέτρων συμφιλίωσης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και του ισόρροπου επιμερισμού των οικογενειακών βαρών.
- Στο νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, για πρώτη φορά επιτυγχάνεται η συγκεντρωτική αποτύπωση των υλοποιούμενων και των σχεδιαζόμενων δράσεων όλων των υπουργείων, ενώ παράλληλα προκρίνεται και η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων που καλούνται να υλοποιήσουν έργα σχετικά με την ισότητα των φύλων.



Διοικητική Ομάδα Bristol Myers Squibb Greece

Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΩΝ ΑΡΧΩΝ D&I, ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ

Τη διοικητική ομάδα της Bristol Myers Squibb παρουσιάζει στο Women Leaders η Γενική Διευθύντρια, Ελισάβετ Προδρόμου. Η ομάδα ενσωματώνει τις αρχές της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης που αποτελούν και την προστιθέμενη αξία της εταιρείας.

● Της ΚΑΤΕΡΙΝΑΣ ΒΑΛΛΟΓΙΑΝΝΗ

«**Η** ενσωμάτωση των αρχών της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης στην κουλτούρα και τη στρατηγική της Bristol Myers Squibb, όπως η θεμελίωση της εμπιστοσύνης, η ενδυνάμωση της συνεργασίας, η μεγιστοποίηση της δημιουργικότητας, η προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων μας, αποτελούν την προστιθέμενη αξία μας», λέει η Ελισάβετ Προδρόμου. Οι αρχές αυτές αποτυπώνονται ξεκάθαρα και στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας, καθώς οι εργαζόμενοι στην BMS είναι κατά 58% γυναίκες και κατά 42% άνδρες, ενώ στη διοικητική ομάδα συμμετέχουν 6 γυναίκες και 2 άνδρες.

Κυρία Προδρόμου, ως επικεφαλής μίας εταιρείας με έντονο diversity στο leadership team της, ποια θα λέγατε ότι είναι τα οφέλη που εντοπίζετε σε σχέση με την εφαρμογή της εν λόγω πολιτικής;

Σε ένα τέτοιο εργασιακό περιβάλλον οι άνθρωποι και οι ιδέες ανθίζουν, η καινοτομία βρίσκει πιο πρόσφορο έδαφος, οι εργαζόμενοι είναι πιο χαρούμενοι, πιο αποδοτικοί και καλύτερα προετοιμασμένοι να εξελιχθούν και να αναδείξουν τη δυναμική και τα προσόντα τους, ώστε όλοι μαζί να συνεισφέρουν στην κοινή μας αποστολή, την ανάπτυξη και διάθεση καινοτόμων φαρμάκων που βοηθούν τους ασθενείς να αντιμετωπίσουν σοβαρές παθήσεις.

Αντίστοιχα, ποιες προκλήσεις εντοπίζετε;

Θα εστίαζα στις υποσυνείδητες μεροληψίες που φέρουμε όλοι μας εξαιτίας αντιλήψεων που έχουν καλλιεργηθεί κοινωνικά και επαγγελματικά, όπως «οι γυναίκες δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε ηγετικές θέσεις, οι θέσεις αυτές είναι για άντρες», «οι γυναίκες δεν είναι τόσο δυναμικές», «οι γυναίκες είναι αδύνατον να συνδυάσουν τη μητρότητα με την καριέρα». Θα συμφωνήσετε μαζί μου ότι αυτά ακούγονται πολύ αναχρονιστικά και ανήκουν σε μια άλλη εποχή, και εμείς στην BMS δουλεύουμε συστηματικά για να εξαλείψουμε αυτές τις αντιλήψεις στην επαγγελματική μας καθημερινότητα.

Τι σημαίνει Diversity & Inclusion για την BMS και πόσο σημαντική είναι στην ατζέντα σας;

Συμπερίληψη και Διαφορετικότητα στην BMS σημαίνει ότι κάθε φωνή έχει τη δυνατότητα να ακουστεί ελεύθερα, ισότιμα και με σεβασμό. Οι αρχές αυτές αποτελούν μια σοβαρή δέσμευση για να καλλιεργούμε το κατάλληλο περιβάλλον όπου όλοι μπορούν να εργάζονται μαζί, αναδεικνύοντας τις πλήρεις δυνατότητές τους, ανεξάρτητα από φύλο, εθνικότητα, χρώμα, φυσική ικανότητα ή σεξουαλικό προσανατολισμό.

Οι αρχές αυτές βρίσκονται ανάμεσα στις υψηλές προτεραιότητές μας, ως καθοριστικοί παράγοντες της επιχειρηματικής επιτυχίας και ανάπτυξης. Θεωρώ, επομένως, τη δημιουργία και διατήρηση ενός τέτοιου εργασιακού περιβάλλοντος μέρος της ευθύνης που συνεπάγεται ο ρόλος μου. Αλλά και ως γυναίκα που έχω αναλάβει διαφορετικούς και παράλληλους ρόλους μέσα στον οργανισμό, γνωρίζω πολύ καλά πόσο σημαντικό είναι να εστιάσουμε στα προσόντα των εργαζομένων μας και να τους απελευθερώσουμε από στερεότυπα.

Πώς εφαρμόζεται η κουλτούρα D&I στο leadership team της εταιρείας σας, αλλά και συνολικά στο ανθρώπινο δυναμικό της;

Ξεκινώντας από την Ομάδα Διοίκησης και ακολουθώντας μια προσέγγιση top-down, ακολουθούμε συγκεκριμένο πλάνο ενεργειών για την ενσωμάτωση των αρχών Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης σε όλα τα επίπεδα εργασίας, ώστε να είμαστε βέβαιοι ότι προστατεύουμε το μεγαλύτερο ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα, το ανθρώπινο δυναμικό μας, και ότι δεν χάνουμε κανένα ταλέντο, καμία αξιόλογη νέα ιδέα.

Στην BMS αναπτύσσουμε και προσελκύουμε στελέχη με κριτήριο την αξία και τη δυναμική τους και ποτέ το φύλο τους ή άλλα στεγανά. Παρόλ' αυτά, οι αρχές της Συμπερίληψης και της Διαφορετικότητας δεν θα πρέπει να περιορίζονται μόνο στο φύλο, τις πεποιθήσεις, το χρώμα ή την ηλικία. Συμπερίληψη και Διαφορετικότητα σε μία εταιρεία σημαίνει να επενδύει ουσιαστικά και με πράξεις στους ανθρώπους της. Να δίνει ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, ξεπερνώντας στεγανά ως προς το background,

την επαγγελματική προϋπηρεσία ή την περιγραφή ενός ρόλου, βοηθώντας τους ενεργά να φτάσουν όπου νομίζουν ότι «δεν μπορούν».

Προσωπικά, αισθάνομαι υπερήφανη για αυτές τις διεργασίες που οδηγούν τους ανθρώπους να εξελίσσουν τους εαυτούς τους χωρίς περιορισμούς και ανασφάλειες, αφού τις ίδιες ακολούθησα και εγώ στην BMS καταγράφοντας μια πορεία διαφορετικών και παράλληλων θέσεων μέχρι την ανάθεση της Γενικής Διεύθυνσης, όπως Regulatory, Market Access, Oncology Business Unit.

Ποιο θα λέγατε ότι είναι το προφίλ του ηγέτη που εφαρμόζει τις αρχές Diversity & Inclusion;

Ένας ηγέτης θα πρέπει να σκέφτεται ολιστικά και σφαιρικά κατά τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων, να συνθέτει διαφορετικές απόψεις και κυρίως, να εμπνέει την ομάδα του με την ηθική του, τη δεοντολογική συμπεριφορά και τη διαφάνεια σε όλες τις επαγγελματικές του δράσεις και δραστηριότητες.

Ένας ηγέτης γνωρίζει καλά ότι, η επιχειρησιακή ανάπτυξη συνδέεται απόλυτα και με την αποδοχή των αρχών της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης. Πιστοί σε αυτή την αρχή, διασφαλίζουμε τη σωστή ισορροπία του αριθμού του ανδρικού και γυναικείου πληθυσμού της εταιρείας, καθώς και το ότι οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Πώς πιστεύετε ότι θα εξελιχθεί μελλοντικά το θέμα του D&I στην ελληνική αγορά και πότε πιστεύετε ότι θα μπορούμε να μιλάμε για πραγματική ενσωμάτωση διαφορετικών κοινών;

Η εξέλιξη των γυναικών σε θέσεις εργασίας είναι μια κατάκτηση που έχει ξεκινήσει τις τελευταίες δεκαετίες και θα επεκτείνεται τα επόμενα χρόνια. Από πολύ νωρίς, οι οικογένειες επενδύουν στην εκπαίδευση των κοριτσιών και τα καθοδηγούν σταθερά στο ταξίδι της αυτοπεποίθησης και της κατάκτησης των στόχων τους. Η κουλτούρα της ελληνικής κοινωνίας έχει εξελιχθεί σημαντικά, ώστε πλέον δεν περιορίζει τη γυναίκα στον ρόλο της συζύγου ή μητέρας, αλλά την εξοικειώνει με το δικαίωμα της επιλογής στην καριέρα, την ακαδημαϊκή ή επαγγελματική εξέλιξη και την επιχειρησιακή δράση. Η εμπιστοσύνη στη γυναικεία δυναμική, γνώση, επιμονή και ολιστική αντίληψη εδραιώνεται όλο και περισσότερο στον χώρο των πολυεθνικών και ελληνικών εταιρειών. Μάλιστα, αναμένω να ενισχυθεί τα επόμενα χρόνια, καθώς αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο η άμεση σύνδεση της καλλιέργειας της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο με την αυξημένη απόδοση και την ισχυρότερη δέσμευση των εργαζομένων τους.

Βέβαια, η διαδρομή αυτή προϋποθέτει την προσαρμογή ή αλλαγή ορισμένων θεσμικών λειτουργιών, όπως η θέσπιση ευέλικτου ωραρίου εργασίας ή η διευκόλυνση της ικανοποίησης των οικογενειακών αναγκών των γυναικών εργαζομένων.

Η ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΤΗΣ BMS



ΕΛΙΣΑΒΕΤ ΠΡΟΔΡΟΜΟΥ

Χημικός, BSc, Managing Director

Η Ελισάβετ Προδρόμου, με σπουδές στο ΕΚΠΑ, στο Columbia Business School και INSEAD σε strategic leadership, έχει 25 χρόνια εμπειρίας στον φαρμακευτικό κλάδο. Προσχώρησε στο δυναμικό της BMS το 2008, όπου ανέλαβε θέσεις ευθύνης στα Τμήματα Regulatory και Market Access και στη συνέχεια διευθυντικό ρόλο στο τμήμα Oncology & Hematology. Από το 2017 κατέχει τη θέση της Γενικής Διευθύντριας της εταιρείας. «Η διαφοροποιημένη πορεία μου στην BMS με δίδαξε ότι το ταλέντο, η διαρκής προσπάθεια για βελτίωση, για «out of the box» τρόπο σκέψης αναγνωρίζονται και ανταμείβονται. Είμαι ευγνώμων για τις ευκαιρίες που μου δόθηκαν και έχω δεσμευτεί προσωπικά για την εδραίωση μιας εργασιακής νοοτροπίας θεμελιωμένης στις αρχές της Διαφορετικότητας και Συμπεριληψης, ώστε όλοι οι άνθρωποι της BMS να νιώθουν την ασφάλεια και την ενθάρρυνση να κατακτήσουν ακόμη περισσότερα».



ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΑΓΡΑΦΙΩΤΗΣ

MSc, Strategy & Operations Manager Greece / Hungary

«Η σταδιοδρομία μου στον φαρμακευτικό χώρο ξεκίνησε πριν 11 χρόνια και είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την Bristol Myers Squibb. Ξεκινώντας από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ως HR specialist και έπειτα από την μετακίνησή μου στο τμήμα Strategy & Operations, όλα αυτά τα χρόνια μου δόθηκε η ευκαιρία να διεκδικήσω και να εργαστώ σε διαφορετικές θέσεις στον ελληνικό οργανισμό (Business Effectiveness Manager Greece, Customer Insights & Analytics Manager Greece) καθώς και σε regional ρόλους (Business Effectiveness Manager CE Cluster, Strategy & Operations Manager GR/HU). D&I για εμάς σημαίνει ευκαιρίες και επαγγελματική εξέλιξη που δείχνουν την επένδυση και την εμπιστοσύνη της BMS στους υπαλλήλους της».



ΖΕΦΗ ΒΛΑΧΟΠΙΩΤΗ

Οικονομολόγος Υγείας, MSc, Market Access Director

Είναι οικονομολόγος υγείας, με 13 χρόνια εμπειρία στον κλάδο του φαρμάκου και εργάζεται στη BMS τα τελευταία 3 χρόνια ως Διευθύντρια του τμήματος Market Access.

«Σε μια εταιρεία όπου οι γυναίκες είμαστε περισσότερες αριθμητικά, συμβαίνει να ηγούμαι μιας ομάδας που αποτελείται από 7 άνδρες. Εκ πρώτης όψεως, μπορεί η ομάδα μας να μη φαίνεται πολυσυλλεκτική. Περιλαμβάνει, όμως, συναδέλφους με σπουδές σε 7 διαφορετικά επιστημονικά πεδία, που έχουν εργαστεί σε 6 διαφορετικές χώρες, εκπροσωπούν 4 διαφορετικές ηλικιακές ομάδες και έχουν εμπειρία από διαφορετικούς κλάδους και αγορές. Χάρη σε αυτή την ουσιαστική ποικιλομορφία και ενωμένοι κάτω από κλίμα αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης, κάνουμε καλύτερες συζητήσεις, παίρνουμε καλύτερες αποφάσεις και πετυχαίνουμε τελικά καλύτερα αποτελέσματα».



ΕΛΕΝΗ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

Βιολόγος, MSc, MPH, Business Unit Director Oncology

«Όταν ξεκίνησα να εργάζομαι στην BMS στα τέλη του 2015 ως marketer, δεν είχα στο μυαλό μου ότι η εταιρεία αυτή θα συνέχιζε να με εκπλήσσει ευχάριστα για τόσα χρόνια και σε τόσα μέτωπα. Το κλίμα της ανανέωσης που βιώνω καθημερινά, είναι ενδεικτικό του σεβασμού απέναντι στις ιδέες, τις απόψεις και τις πρωτοβουλίες όλων, ενώ ο τρόπος με τον οποίο αγκαλιάζεται η διαφορετικότητα είναι πηγή έμπνευσης κι ευνοεί την γέννηση νέων ιδεών. Το μάθημα που έχω πάρει μέχρι σήμερα είναι ότι η επιτυχημένη ηγεσία σήμερα δεν μετράται από το πλήθος αυτών που διοικεί ή από το budget που διαχειρίζεσαι, αλλά από τον τρόπο που συμπεριφέρεσαι και φέρνεις μαζί τους ανθρώπους, ώστε να δημιουργήσεις μια πολυγλωσσική ομάδα».

ΜΙΑΤΙΑΔΗΣ ΖΗΣΗΣ

Ιατρός, MD, PhD, Medical Director

«Εκπροσωπώ μία ομάδα που πιστεύει πως κάθε άτομο σε έναν οργανισμό έχει διαφορετικές απόψεις, εργασιακές εμπειρίες, βιώματα ζωής, καθώς και θρησκευτικές και πολιτισμικές διαφορές. Εκπροσωπώ μία ομάδα που επικοινωνεί σε κάθε ευκαιρία την ανεκτίμητη αξία της διαφορετικότητας (diversity) και της κουλτούρας ενσωμάτωσης (inclusion). Επιδιώκουμε τον ανοικτό διάλογο, την εποικοδομητική κριτική, τη συνεργασία με όλους ανεξάρτητα εθνικότητας, φυλής, θρησκευτικών και σεξουαλικών προτιμήσεων, ειδικών αναγκών. Είμαστε ένα σύνολο με ανοικτούς ορίζοντες, όπου τα στερεότυπα δεν έχουν καμία θέση στην ομάδα μας».



ΝΙΚΟΣ ΚΑΤΕΡΕΛΟΣ

Οικονομολόγος, MSc, MBA, Finance Director

Εργάζεται στην Bristol Myers Squibb τα τελευταία 16 χρόνια και κατέχει την θέση του Οικονομικού Διευθυντή της Bristol Myers Squibb Ελλάδας από το 2014. Στο παρελθόν έχει υπάρξει Οικονομικός διευθυντής και σε άλλες θυγατρικές εταιρείες του ομίλου και συγκεκριμένα στην Ιρλανδία και την Τουρκία. «Diversity & Inclusion στο πλαίσιο του τμήματός μας σημαίνει ελευθερία της έκφρασης απόψεων και ιδεών, με εποικοδομητική διάθεση και συγκερασμός αυτών με σκοπό την προσωπική και συνολική πρόοδο και επιτυχία μέσα από ίσες ευκαιρίες».



ΑΣΗΜΙΝΑ ΚΟΥΛΟΥΜΕΝΤΑ

Βιολόγος PhD, MBA, Regulatory Director

«Η πορεία μου στην Bristol Myers Squibb αποτελεί για μένα τον οδηγό διαφορετικότητας και συμπερίληψης. Έχοντας αποκτήσει εκτεταμένη εμπειρία από διαφορετικές θέσεις μέσα στον οργανισμό, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, αποτελεί απόλυτη προτεραιότητα για εμένα να δημιουργήσω ένα περιβάλλον, όπου οι διαφορετικές φωνές ακούγονται και γίνονται σεβαστές. Η ομάδα των Κανονιστικών Υποθέσεων δημιουργήθηκε από στελέχη διαφορετικής ηλικίας, φύλου, εμπειρίας, με μοναδικό κριτήριο την επιλογή ταλαντούχων ανθρώπων που μέσα από μια συνεχή διαδικασία αυτοβελτίωσης αλλά και προγραμμάτων ανάπτυξης μπορούν να συμβάλλουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους για να βελτιώσουμε τις ζωές των ασθενών».



ΕΦΗ ΜΠΑΣΤΑ

Βιολόγος BSc, Business Unit Director Hematology

«Μετά από έξι χρόνια στην Bristol Myers Squibb, θυμάμαι ακόμα ότι από την πρώτη μέρα διέκρινα στην πράξη την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη. Η επιτυχημένη πορεία μιας επιχείρησης είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη δυνατότητα να ακούς και να ακούγεται και αυτό στην BMS Ελλάδα αποτελεί βασικό στοιχείο της εταιρικής κουλτούρας μας. Το νεοσύστατο τμήμα της αιματολογίας έρχεται να υπηρετήσει τις ακάλυπτες θεραπευτικές ανάγκες των ασθενών με γνώμονα την καινοτομία. Για να πραγματοποιήσουμε το όραμά μας, συμπεριλαμβάνουμε και σεβόμαστε όλες τις διαφορετικές οπτικές και απόψεις, προκειμένου όλοι μαζί να χαράξουμε την αποτελεσματικότερη στρατηγική επιτυχίας. Το διαφορετικό για εμάς λοιπόν, έχει μόνο θετικό απόηχο».





Λία Μπερτσιάδου

*Inflammation & Immunology Lead,
Pfizer Greece-Cyprus- Malta /
Επικεφαλής της ομάδας «Diversity
& Inclusion, Action!»*

Η ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΤΟΥ D&I ΚΑΙ ΤΩΝ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ, ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ PFIZER HELLAS

«Μέσω των δράσεών μας θέλουμε να δημιουργήσουμε ένα επαγγελματικό περιβάλλον και μια εργασιακή κουλτούρα που θα εξασφαλίζει, σε όλους ανεξαιρέτως, τις προϋποθέσεις για να μπορέσουν να αξιοποιήσουν στο μέγιστο τις δυνατότητες και τα ταλέντα τους».

● Της ΣΟΦΙΑΣ ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΥ

Η Pfizer Hellas είναι από τις εταιρείες που αποδεικνύει έμπρακτα τη υποστήριξη της στην ενσωμάτωση όλων των κοινωνικών ομάδων στον εργασιακό χώρο, αλλά και στην κοινωνία ως σύνολο. Τα τελευταία 3 χρόνια το D&I αποτελεί στρατηγική προτεραιότητα για την εταιρεία, η οποία μέσα από τις δράσεις της προσπαθεί, μεταξύ άλλων, να ανταποκριθεί σε αιτήματα που θα βελτιώσουν τη ζωή κοινωνικών ομάδων που αντιμετωπίζουν θέματα ένταξης. Το 2019 μάλιστα, ήταν η πρώτη φαρμακευτική εταιρεία που υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας για την προώθηση της διαφορετικότητας στις ελληνικές επιχειρήσεις. Η Λία Μπερτσιάδου, Inflammation & Immunology Lead, της Pfizer Greece-Cyprus- Malta και Επικεφαλής της ομάδας «Diversity & Inclusion, Action» αποκαλύπτει τη στρατηγική της εταιρείας για το D&I και μας εξηγεί, πώς μια εταιρεία μπορεί από τη θέση της να συμβάλει, ώστε να πάμε ως κοινωνία ένα βήμα παρακάτω.

Γνωρίζουμε ότι η Pfizer Hellas έχει έντονη ευαισθητοποίηση στο θέμα του diversity και inclusion. Με ποιες δράσεις προσπαθεί να συμβάλει στην προώθηση της διαφορετικότητας και της ισότητας στο εργασιακό περιβάλλον;

Τα τελευταία 3 χρόνια έχουμε θέσει ως στρατηγική μας προτεραιότητα το D&I. Το 2019, η Pfizer Hellas ήταν η πρώτη φαρμακευτική εταιρεία που υπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας για την προώθηση της Διαφορετικότητας στις ελληνικές επιχειρήσεις. Παράλληλα, δημιουργήσαμε μια ειδική ομάδα, την ομάδα Act!ion, που ασχολείται με θέματα D&I. Καθ'

όλη τη διάρκεια του έτους η ομάδα Act!ion σχεδιάζει και υλοποιεί πληθώρα δράσεων με στόχο, όχι μόνο την ανάδειξη της σημασίας και την προώθηση της διαφορετικότητας, αλλά και την ενσωμάτωση όλων των κοινωνικών ομάδων στον εργασιακό τους χώρο, αλλά και στην κοινωνία ως σύνολο.

Το πιο σημαντικό βήμα είναι η καλλιέργεια κουλτούρας μέσα στη Pfizer Hellas για την ανάδειξη της διαφορετικότητας, της ενσωμάτωσης και των ίσων ευκαιριών εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Μέσα από δράσεις, όπως εκπαίδευση της διοικητικής ομάδας της εταιρείας, καμπάνιες ενημέρωσης για θέματα σχετικά με την ισότιμη αντιμετώπιση, δημιουργία προγράμματος ενδυνάμωσης γυναικών στελεχών και ιατρικών επισκεπτών, ενέργειες για τον εορτασμό της Παγκόσμιας Ημέρας Γυναίκας, συνεργασίες με ΜΚΟ για την ενίσχυση προγραμμάτων που δίνουν επαγγελματικές ευκαιρίες σε άτομα με αναπηρίες, δράσεις ενημέρωσης για τη ΛΟΑΤΚΙ κοινότητα, ενημερώσεις σχετικά με τις ηλικιακές διακρίσεις, στόχος μας είναι να εξασφαλίσουμε ένα επαγγελματικό περιβάλλον και μια εργασιακή κουλτούρα που θα εξασφαλίζει, σε όλους ανεξαιρέτως, τις προϋποθέσεις για να μπορέσουν να αξιοποιήσουν στο μέγιστο τις δυνατότητες και τα ταλέντα τους.

Πολλές φορές, βλέπουμε εταιρείες με αντίστοιχες κοινωνικές ανησυχίες να εστιάζουν σε δράσεις που αφορούν στην ίδια την εταιρεία, ενώ άλλες επιλέγουν να απευθυνθούν στην κοινωνία γενικότερα. Ποια είναι η προσέγγιση της Pfizer Hellas;

Πιστεύουμε ότι πρέπει οι δράσεις να είναι παράλληλες και στους δυο άξονες. Έχει γίνει μια μεγάλη προσπάθεια καλλιέργειας εσωτερικής κουλτούρας για την ανάδειξη της διαφορετικότητας και της ενσωμάτωσης εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Όμως, με βασικό άξονα τον εταιρικό μας σκοπό να «Καινοτομούμε για να αλλάξουμε τις ζωές των ασθενών», οι έννοιες του D&I δεν περιορίζονται μόνο στο ότι όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με σεβασμό, υποστήριξη και έχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης. Επεκτείνονται και στην ικανότητά μας να αξιοποιούμε τις διαφορετικές ιδέες, τα ταλέντα, τις αντιλήψεις και τις κουλτούρες των ανθρώπων μας, ώστε να μπορούμε να αφουγκραζόμαστε καλύτερα τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της κοινωνίας και των ασθενών, για τους οποίους όλοι εργαζόμαστε καθημερινά, με στόχο να βελτιώνουμε την υγεία και τη ζωή τους.

Είναι σημαντικό να είμαστε εξωστρεφείς και να δηλώσουμε «παρών» ως ένας εργοδότης που σέβεται την διαφορετικότητα και τις ιδιαιτερότητες των ανθρώπων. Φέτος, για μια ακόμα χρονιά, βραβευτήκαμε ως ο κορυφαίος εργοδότης, στην κατηγορία με πάνω από 250 εργαζομένους, από το Best Workplaces. Η βράβευση αυτή δείχνει όσα έχουμε πετύχει μέχρι σήμερα και ανυψώνει τις προσδοκίες για το μέλλον.

Παράλληλα, προσπαθούμε με τις δράσεις μας να ανταποκριθούμε σε αιτήματα που πιστεύουμε ότι θα βελτιώσουν τη ζωή κοινωνικών ομάδων που αντιμετωπίζουν θέματα ένταξης. Τέτοια παραδείγματα είναι η συνεργασία με τον Παναθηναϊκό Αθλητικό Όμιλο Ατόμων με Αναπηρία (Π.Α.Ο. ΑμεΑ) για την κοινωνικοποίηση ατόμων με κινητικά προβλήματα μέσω του αθλητισμού, υλοποιώντας χορηγία προς την ομάδα καλαθοσφαίρισης με αμαξίδιο και η χορηγία στο τμήμα ποδοσφαίρου σάλας (Futsal) του Παναθηναϊκού Α.Ο. στο πλαίσιο του προγράμματος αθλητικής εκπαίδευσης προσφύγων και ασυνόδευτων παιδιών, με στόχο την ένταξη, την κοινωνικοποίηση και την αθλητική εκπαίδευσή τους.

Θα ήθελα να μας περιγράψετε τον τρόπο που λειτουργεί η ομάδα «Diversity & Inclusion Action» της οποίας ηγείστε. Ποιοι είναι οι στόχοι που έχει θέσει η ομάδα σας και ποια είναι τα αποτελέσματα των ενεργειών σας μέχρι σήμερα;

Η ομάδα αποτελείται από εθελοντές εργαζόμενους από όλες τις βαθμίδες, άντρες και γυναίκες, διαφορετικών ηλικιακών ομάδων και από διαφορετικά τμήματα και δομές. Αξίζει να αναφέρουμε ότι στην ομάδα υπάρχουν δύο μέλη της ηγετικής ομάδας της εταιρείας και αυτό δείχνει την αφοσίωση μας στο σκοπό της ενίσχυσης του D&I. Όλοι μαζί στην αρχή της χρονιάς σχεδιάζουμε τις δράσεις και τους τομείς που θέλουμε να εστιάσουμε και χωρίζουμε σε υποομάδες, που ασχολούνται με αυτούς τους βασικούς πυλώνες.

Σκοπός της ομάδας είναι να βοηθήσει στη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου ο πλουραλισμός και η διαφορετικότητα στον τρόπο σκέψης θα αποτελούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, που ενισχύει την καινοτομία και μας φέρνει πιο κοντά στους πελάτες μας και τους ασθενείς.

Οι βασικοί στόχοι της ομάδας είναι:

- Να ενσωματώσει τις έννοιες της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στην καθημερινή μας εργασία
- Η αξιοποίηση των δυνατοτήτων των ταλαντούχων συναδέλφων μας για το καλό του συνόλου
- Η καθοδήγηση εργαζομένων από διαφορετικές ηλικιακές ομάδες προς την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων
- Η ενίσχυση της ίσης και δίκαιης επαγγελματικής εξέλιξης ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού

Κάθε χρόνο πραγματοποιείται μια εσωτερική έρευνα σε όλους τους εργαζομένους της εταιρείας με στόχο να αξιολογηθούν οι δράσεις της ομάδας, το επίπεδο ενημέρωσης, κατανόησης και ικανοποίησης των εργαζομένων σε θέματα D&I και να γίνουν προτάσεις βελτίωσης για την επόμενη χρονιά. Στην έρευνα έχει φανεί πως κάθε χρονιά, μετά τη δημιουργία της ομάδας, υπάρχει αύξηση της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σε θέματα D&I και ζήτηση για περισσότερη σχετική ενημέρωση.

Το τελευταίο διάστημα, βλέπουμε ότι γίνεται μια προσπάθεια να δημιουργηθούν οι συνθήκες, ώστε να υπάρξει επαρκής εκπροσώπηση των γυναικών σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις, αλλά και να ηγηθούν, ακόμα και σε χώρους παραδοσιακά ανδροκρατούμενους. Θα ήθελα, να μας μεταφέρετε τη δική σας εμπειρία, μιας και εσείς έχετε καταφέρει να κατέχετε μια σημαντική θέση σε μία από την μεγαλύτερες φαρμακοβιομηχανίες στον κόσμο.

Το πιο σημαντικό θέμα για την ανάπτυξη των γυναικών είναι να πιστέψουμε οι ίδιες στον εαυτό μας και ότι αξίζουμε να διεκδικούμε τις καλύτερες θέσεις. Σε αυτό το πλαίσιο κινούνται και τα προγράμματα που έχουμε τρέξει στην εταιρεία για τις γυναίκες εργαζόμενες, στην προσωπική ενδυνάμωση. Υπάρχει ακόμα δρόμος να διανύσουμε ως κοινωνία, μέχρι να αλλάξουν τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις σχετικά με τη θέση των γυναικών. Νιώθω, όμως, τυχερή που εργάζομαι σε μια εταιρεία πρωτοπόρο και σε αυτό το θέμα, που μπορεί να βοηθήσει με τη θέση της να πάμε ένα βήμα παρακάτω ως κοινωνία. ●

Women in Pharma

D&I, ΤΟ «ΕΜΒΟΛΙΟ» ΤΗΣ ΦΑΡΜΑΚΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ



Παρότι οι γυναίκες αγωνίζονται εδώ και πολλές δεκαετίες, ώστε να αναγνωριστεί το ταλέντο τους και η δυνατότητα ισάξιας συμβολής τους σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους κλάδους, όπως είναι ο κλάδος της φαρμακοβιομηχανίας, αυτό άρχισε να αλλάζει τις τελευταίες μόλις δύο δεκαετίες.

● Της ΣΟΦΙΑΣ ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΥ

Τη δεκαετία του 1970, δεν θα μπορούσε κανείς να διανοηθεί ότι μια γυναίκα θα βρίσκεται στο «τιμόνι» των μεγαλύτερων φαρμακοβιομηχανιών στον κόσμο, όπως συμβαίνει σήμερα με την Emma Walmsley, CEO της GlaxoSmithKline ή την Belén Garijo, εδώ και μερικούς μήνες Διευθύνουσα Σύμβουλο της Merck.

Από τότε μέχρι και σήμερα έχει επιτευχθεί αξιοσημείωτη πρόοδος σε επίπεδο συμπεριληπτικής ηγεσίας στον κλάδο του φαρμάκου και της υγείας γενικότερα. Βέβαια, αν και ο κλάδος προσελκύει όλο και περισσότερες γυναίκες στους κόλπους του, οι όποιες προσπάθειες για κατάκτηση υψηλότερων επιπέδων στην ιεραρχία εξακολουθούν να εμποδίζονται. Πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι, παρότι οι γυναίκες στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης αντιπροσωπεύουν το συντριπτικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού, εντούτοις σε διοικητικές θέσεις, αλλά και στον κλάδο της φαρμακοβιομηχανίας συγκεκριμένα, ο αριθμός εκπροσώπησης τους παραμένει αποθαρρυντικά χαμηλός. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Eurostat (Φεβρουάριος 2021) το ποσοστό των γυναικών που εργάζεται στον τομέα υγειονομικής περίθαλψης φτάνει το 78%. Το Pharmaceutical Journal σχολιάζει πολύ εύστοχα ότι «οι άντρες ηγούνται της παγκόσμιας υγείας, αλλά οι γυναίκες είναι αυτές που την βγάζουν εις πέρας».

Το πρόβλημα αυτό βέβαια δεν είναι μόνο χαρακτηριστικό του συγκεκριμένου τομέα. Είναι τεκμηριωμένο από αμέτρητες μελέτες, ότι το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων υπάρχει έντονο σε όλους τους κλάδους και τις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Σύμφωνα με αυτές, οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών στις σπουδές, είναι μορφωμένες, ταλαντούχες και εξίσου σκληρά εργαζόμενες, στην πραγματικότητα όμως, δεν μπορούν να ανελιχθούν με την ίδια ευκολία. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι στη λίστα του περιοδικού Fortune με τις 500 μεγαλύτερες εταιρείες του κόσμου, οι γυναίκες που κατέχουν θέση CEO είναι μόνο 41. Στη συγκεκριμένη λίστα ωστόσο, ο κλάδος της Φαρμακοβιομηχανίας ξεχωρίζει θετικά, αφού από τις 20 εταιρείες φαρμάκου που περιλαμβάνει, θέση CEO έχουν 6 γυναίκες, δηλαδή το 30%.

Τα βασικά εμπόδια παραμένουν

Παρά την πρόοδο που έχει επιτευχθεί τα τελευταία χρόνια σε επίπεδο συμπεριληπτικής ηγεσίας, οι αντιστάσεις απέναντι στην προσπάθεια κατάκτησης υψηλότερων επιπέδων ιεραρχίας από τις γυναίκες είναι έντονες, ενώ εμπόδια όπως το μισθολογικό χάσμα, η ασυνείδητη προκατάληψη ή η τεκνοποίηση, συνεχίζουν να απομακρύνουν το στόχο της ίσης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με έρευνα της Assured Pharmacy, από τα 133 άτομα που απαρτίζουν τις εκτε-

λεστικές ομάδες των 10 μεγαλύτερων φαρμακευτικών εταιρειών, μόνο οι 34 είναι γυναίκες (22%), ενώ και από τα 116 άτομα που απαρτίζουν τα Διοικητικά Συμβούλια, οι γυναίκες είναι 34 (29%).

Η Ζέφη Βλαχοπιώτη, Market Access Director της Bristol Myers Squibb Ελλάδα, επισημαίνει ότι οι γυναίκες παραμένουν αντιμέτωπες με πολλά στερεότυπα, μεταξύ των οποίων και για την ικανότητά τους να ανταποκριθούν σε πολλαπλούς, απαιτητικούς ρόλους. Η Πένυ Ρέτσα, Market Access & External Relations Director της AbbVie, επιβεβαιώνει από την πλευρά της, ότι παρά την πρόοδο που σημειώνεται σε θέματα ισότητας των φύλων και ειδικότερα στην αγορά εργασίας, οι έμφυλες ανισότητες εξακολουθούν να υπάρχουν. «Οι γυναίκες υπολείπονται σε ποσοστό στις κορυφαίες θέσεις εργασίας», αναφέρει το στέλεχος της AbbVie. Ειδικότερα όμως στο χώρο των θετικών επιστημών (STEM), οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, σε όλο τον κόσμο, είναι ακόμα μεγαλύτερες. Σύμφωνα με τη Λία Μπερτσιάδου, Inflammation & Immunology Lead, της Pfizer Greece-Cyprus- Malta και Επικεφαλής της ομάδας «Diversity & Inclusion, Action», αυτό το χάσμα παρατηρείται σε όλες τις χώρες ανεξαρτήτως γλώσσας, οικονομικής ευημερίας και ιστορίας. «Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός, ότι το ποσοστό των γυναικών στον τομέα της επιστημονικής έρευνας είναι μόλις 30% σε όλο τον κόσμο. Η εικόνα αυτή, πολλές φορές είναι αποτέλεσμα ατομικής επιλογής και ευθύνης. Άλλες φορές όμως είναι αποτέλεσμα ευρύτερων κοινωνικών στερεοτύπων, δομών και σχέσεων», αναφέρει.

Η διαφορετικότητα αρωγός της επιτυχίας

Ποια είναι όμως τα πλεονεκτήματα της συμπεριληπτικής ηγεσίας και της ενίσχυσης του ρόλου των γυναικών στις επιχειρήσεις; Είναι γνωστό ότι οι διαφορετικές φωνές ισοδυναμούν με νέες ιδέες. Και για τις εταιρείες η πολυφωνία και ο πλουραλισμός απόψεων αποτελεί ένα από τα «κλειδιά» της επιτυχίας.

Οι 6 από τις 20 μεγαλύτερες Φαρμακευτικές εταιρείες στο κόσμο - που περιλαμβάνονται στη λίστα Fortune 500 - έχουν γυναίκα στη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου.



ΛΙΑ ΜΠΕΡΤΣΙΑΔΟΥ

Inflammation & Immunology Lead,
Pfizer Ελλάδος, Κύπρου, Μάλτας,
Επικεφαλής της ομάδας “Diversity & Inclusion, Action!”



«Στο 47% ο στόχος εκπροσώπησης της Pfizer για τις γυναίκες»

«Απελευθερώνουμε τη δύναμη των ανθρώπων μας δημιουργώντας ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, που σέβεται τη διαφορετικότητα, αναγνωρίζει και επιβραβεύει τόσο την απόδοση, όσο και τις ηγετικές ικανότητες και δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους συναδέλφους να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό στο έργο τους, προς όφελος όλων των ασθενών. Στο πλαίσιο της στρατηγικής ίσων ευκαιριών της Pfizer, το 2019 ανακοινώσαμε τους στόχους εκπροσώπησης. Έως το 2025 ο στόχος είναι 47% για τις γυναίκες, σε παγκόσμια κλίμακα, και αφορά και ενσωμάτωση σε διευθυντικές θέσεις, αλλά και σε ανώτερο επίπεδο ευθύνης. Το 2020 αυτό το ποσοστό είχε ήδη φτάσει στο 38%».

Σύμφωνα με την Πένυ Ρέτσα, οι γυναίκες φέρνοντας μια άποψη στο «τραπέζι» και μια διαφορετική προοπτική, βοηθούν στην επίλυση πολλών προβλημάτων που αντιμετωπίζει η φαρμακοβιομηχανία σήμερα. Το στέλεχος της AbbVie εξηγεί, ότι η ποικιλομορφία στη σκέψη των γυναικών και το πάθος τους για αποτέλεσμα, είναι απαραίτητα συστατικά για την εξεύρεση καινοτόμων θεραπευτικών, αλλά και επιχειρηματικών λύσεων για την πρόοδο μιας εταιρείας.

Ένα βήμα μπροστά ο κλάδος της φαρμακοβιομηχανίας

Για να αξιοποιηθούν όμως τα οφέλη που αποδεδειγμένα αποφέρει η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικές ομάδες, θα πρέπει οι ίδιες οι εταιρείες να κάνουν τη συμπερίληψη μέρος της κουλτούρας τους. Η πλειοψηφία των εταιρειών του κλάδου της φαρμακοβιομηχανίας πάντως, δείχνει να έχει αντιληφθεί τη μεγάλη σημασία της Συμπερίληψης και της Διαφορετικότητας, με αποτέλεσμα πολλές από αυτές να μετατρέπουν το



D&I σε στρατηγική τους προτεραιότητα. Η Πένυ Ρέτσα αναφέρει ότι η ένταξη χωρίς αποκλεισμούς και οι ίσες ευκαιρίες στο εργασιακό περιβάλλον αποτελούν τη σύγχρονη προσέγγιση των φαρμακευτικών επιχειρήσεων και αυτών που έχουν το βλέμμα στραμμένο στο μέλλον, στην ανάπτυξη και στη βιωσιμότητα.

Σύμφωνα με τη Ζέφη Βλαχοπιώτη, οι φαρμακευτικές εταιρείες είναι ένα βήμα μπροστά σε ό,τι αφορά στα κίνητρα και στις ευκαιρίες που δίνουν στις γυναίκες ώστε να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. «Στην Bristol Myers Squibb Ελλάδας, συγκεκριμένα, έξι από τα μέλη της Διοικητικής ομάδας είμαστε γυναίκες και μητέρες. Προσωπικά, δύο παράγοντες μου επέτρεψαν να ανταποκριθώ επιτυχώς τόσο στον ρόλο μου ως νέας μητέρας δύο αγοριών, όσο και στις επαγγελματικές μου ευθύνες. Ο ένας είναι η αμέριστη συμπαράσταση που έχω από την οικογένειά μου και ο άλλος ότι εργάζομαι σε μια εταιρεία, που παρέχει ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης, υποστηρίζοντας τους ανθρώπους της σε όλα τα στάδια της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής», αναφέρει.

Η Λία Μπερτσιαδου, από την πλευρά της, συμφωνεί ότι στη φαρμακοβιομηχανία, τα πράγματα είναι καλύτερα και γίνονται σημαντικά βήματα. Και όχι μόνο ως προς το ποσοστό απασχόλησης, αλλά και σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Τα στελέχη των φαρμακοβιομηχανιών πάνε το θέμα της ενσωμάτωσης ένα βήμα παρακάτω, καθώς, μπορεί μεν η συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο της φαρμακοβιομηχανίας να ενισχύεται διαρκώς, θα πρέπει όπως να απλωθεί και σε άλλες ομάδες, οι οποίες συνήθως περιθωριοποιούνται. Η Λία Μπερτσιαδου τονίζει ότι ο τελικός



ΠΕΝΥ ΠΕΤΣΑ

Market Access &
External Relations
Director, AbbVie

«Στρατηγικός στόχος η παρουσία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις»

«Οι γυναίκες στην AbbVie αποτελούν κινητήριο δύναμη. Η παρουσία γυναικών σε θέσεις με ηγετικό ρόλο αποτελεί στρατηγικό μας στόχο και εργαζόμαστε μεθοδικά, ώστε να υπάρχει πλήρης ισορροπία στις θέσεις της Διοίκησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Μέσα από ένα ευρύ πρόγραμμα παροχών η AbbVie υποστηρίζει τις εργαζόμενες μητέρες προσφέροντας ένα περιβάλλον ηρεμίας, ασφάλειας, εξέλιξης και αλληλοσεβασμού. Επενδύουμε σε πόρους και πρωτοβουλίες που διατηρούν ένα εργασιακό περιβάλλον με αμετάβλητες αξίες. Η AbbVie διατηρεί υψηλά πρότυπα στο εργασιακό περιβάλλον, όπου όλοι οι εργαζόμενοι διαθέτουν πρόσβαση στα ίδια εργαλεία ανάπτυξης, σε ίσες ευκαιρίες και κίνητρα, ενώ όλοι οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής».

στόχος δεν έχει κατακτηθεί, όχι μόνο για τις γυναίκες, αλλά ούτε για τα άτομα με αναπηρίες, τη ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα και άλλες ομάδες συνανθρώπων μας, που μπορεί να αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην εργασία τους. «Γι' αυτό είναι πολύ σημαντικό να συνεχίσουμε και να εντείνουμε τις προσπάθειές μας με στόχο να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον το οποίο ενσωματώνει και υποστηρίζει πλήρως τη διαφορετικότητα. Ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, με ίσα δικαιώματα για όλους». Αντίστοιχη άποψη εκφράζει και η Πένυ Ρέτσα, η οποία αναφέρει: «Με δεδομένο ότι η AbbVie έχει στο κύτταρό της την αξιοκρατία, τον σεβασμό και την ισότητα, προλαμβάνει όποια ασυνείδητη προκατάληψη μπορεί να ενυπάρχει, ώστε όλοι ναιώθουν την ελευθερία να εκφράζονται, ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, εθνικότητας ή θέσης στην ιεραρχία».

Στην «πρώτη γραμμή» της πανδημίας οι γυναίκες

Το 2020 ο κλάδος της φαρμακοβιομηχανίας και οι επιστήμονες βρέθηκαν στο προσκήνιο περισσότερο από ποτέ, καθώς σύσσωμη η παγκόσμια επιστημονική κοινότητα μπήκε σε έναν αγώνα δρόμου, ώστε να βρει ένα εμβόλιο που θα μπορούσε να αναχαιτίσει τον Covid-19. Πίσω από αυτά τα εργαστήρια ερευνών βρέθηκαν πολλές γυναίκες, οι οποίες περνούσαν τις περισσότερες ώρες της ημέρας τους δουλεύοντας πάνω στην ερευνά τους, ενώ παράλληλα προσπαθούσαν να συντηρήσουν το σπίτι τους και να διατηρήσουν την οικογενειακή ισορροπία εν μέσω αυστηρών περιορισμών.

Ο Ευστράτιος Στυλιανίδης, Αντιπρύτανης Έρευνας και

Διά Βίου Εκπαίδευσης ΑΠΘ μας φέρνει λίγο πιο κοντά στην σπουδαία δουλειά που πέτυχαν οι γυναίκες ερευνητριες κατά την διάρκεια της υγειονομικής κρίσης, καθώς εργάστηκαν πυρετωδώς πάνω σε κρίσιμα ζητήματα που έχριζαν αντιμετώπισης. Μιλώντας για το έργο των γυναικών του ΑΠΘ, επεσήμανε μεταξύ άλλων, ότι το Β' Εργαστηρίου Μικροβιολογίας, ανίχνευσε το πρώτο κρούσμα κορωνοϊού στην Ελλάδα και αποτέλεσε ένα από τα τρία εξουσιοδοτημένα εργαστήρια σε όλη τη χώρα όπου εξετάζονταν τότε δείγματα για τον κορωνοϊό. «Το έργο των γυναικών του ΑΠΘ την κρίσιμη αυτή περίοδο ξεχωρίζει», τονίζει ο Ευστράτιος Στυλιανίδης.

Ο ίδιος επεσήμανε ότι θα πρέπει όλα τα ελληνικά πανεπιστήμια και τα ερευνητικά ινστιτούτα να προάγουν την ισότητα των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία, καθώς αποτελεί μια κοινωνική σύμβαση για την απελευθέρωση των νέων ιδεών, της δημιουργικότητας και της επιστημονικής έρευνας στη χώρα μας. Η Λία Μπερτσιάδου από την πλευρά της, συμπληρώνει ότι τα εκπληκτικά επιτεύγματα των γυναικών επιστημόνων σε όλο τον κόσμο, μας υπενθύμισαν ότι τόσο οι οργανισμοί, όσο και η κοινωνία ως σύνολο, πρέπει να αξιοποιήσει όλα τα talenta και την ποικιλομορφία που διαθέτει για να πετύχει τους στόχους της.

Είναι αδιαμφισβήτητο λοιπόν, ότι η συμβολή των επιστημόνων και κατ' επέκτασιν της Φαρμακοβιομηχανίας στην αντιμετώπιση της πανδημίας ήταν τεράστια και μεγάλο μέρος αυτής, πιστώνεται στις γυναίκες που, παρά το γεγονός ότι ως εργαζόμενες, αντιμετώπισαν περισσότερα προβλήματα συγκριτικά με τους άντρες, βρέθηκαν στην πρώτη γραμμή.



ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

Η ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΙΣΧΥΡΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΕ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ, ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ
ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ABBVIE

Η διαφορετικότητα, η ένταξη χωρίς αποκλεισμούς, οι ίσες ευκαιρίες στο εργασιακό περιβάλλον, αποτελούν τη σύγχρονη προσέγγιση όλων των επιχειρήσεων που έχουν το βλέμμα στραμμένο στο μέλλον, στην ανάπτυξη, στη βιωσιμότητα και στην καινοτομία.

Πένυ Ρέτσα
*Market Access &
External Relations
Director, AbbVie*

Σήμερα, σε μία εποχή ανήσυχης, σε μία εποχή επαναπροσδιορισμού σε όλα τα επίπεδα, στην πολιτική, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στην οικονομία, στις διαπροσωπικές σχέσεις και στη γενικότερη κοινωνική λειτουργία, είναι πιο ώριμες οι συνθήκες, ώστε με αποφασιστικότητα να αναλάβουμε κείμενες πρωτοβουλίες και να προχωρήσουμε σε τομείς για την εξάλειψη διαχρονικών στερεοτύπων και προκαταλήψεων που αντιμετωπίζουν όλοι οι άνθρωποι, αλλά κυρίως οι γυναίκες, σε θέματα ισότητας και ίσων ευκαιριών.

Οφείλουμε να ενθαρρύνουμε πρωτοβουλίες που υποστηρίζουν την ισότιμη εξέλιξη, την ισότητα, την ισονομία, τη δικαιοσύνη, τη γυναικεία δύναμη. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται πρόοδος μεταξύ της ισότητας των φύλων και ειδικότερα στην αγορά εργασίας, όμως δυστυχώς δεν βρισκόμαστε ακόμα στο επιθυμητό σημείο, ώστε να μπορούμε να πούμε ότι το χάσμα των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει εξαλειφθεί.

Οι γυναίκες υπολείπονται ακόμα σε ποσοστό κάλυψης σε κορυφαίες θέσεις εργασίας και σε

κέντρα εξουσίας στην πολιτική, στη δημόσια διοίκηση και γενικότερα στον επαγγελματικό τομέα. Αυτό όμως, έρχεται σε αντίθεση με τις περισσότερες έρευνες, οι οποίες αποδεικνύουν ότι η ευημερία των επιχειρήσεων είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ισότητα, την ίση πρόσβαση και την ισονομία όταν αυτές επικρατούν μεταξύ ανδρών και γυναικών, στο εργασιακό περιβάλλον. Είναι αποδεδειγμένο, επίσης, ότι οι γυναίκες παίζουν καταλυτικό και θετικό ρόλο, ειδικά σε περιόδους κρίσης, κι αυτό γιατί εμφορούνται από αρετές όπως η ενσυναίσθηση, η συνεργασία, η αφοσίωση, η ανθεκτικότητα, η φροντίδα.

Σε θέσεις ευθύνης και σε υψηλές θέσεις στην ιεραρχία, οι γυναίκες καταφέρνουν να επιδεικνύουν εξαιρετικά χαρακτηριστικά ηγεσίας, όπως την τήρηση ξεκάθαρων δομών συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ της ομάδας, τους επιδέξιους χειρισμούς και την ανθεκτικότητα υπό πίεση, την αξιοποίηση της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διαχείριση θεμάτων που αφορούν στον άνθρωπο, την ενδυνάμωση των ανθρώπινων σχέσεων που

ενώνουν την ομάδα, ώστε να πορεύεται με ομοιογένεια και ομοψυχία προς το κοινό όραμα και τον στόχο.

Ήθος, διαφάνεια και ίσες ευκαιρίες για όλους

Στην AbbVie, το κύτταρο του οργανισμού μας είναι η αξιοκρατία, ο σεβασμός και η ισότητα. Η φιλοσοφία μας διέπεται από τη συνεχή προσπάθειά μας να αναγνωρίζουμε και να προλαβαίνουμε όποια ασυνείδητη προκατάληψη. Γνωρίζουμε ότι η καλύτερη δυνατή εκδοχή όλων μας επιτυγχάνεται όταν ακούγονται όλες οι απόψεις και όταν ο καθένας από εμάς έχει τη δυνατότητα να προσφέρει τον καλύτερό του εαυτό. Διασφαλίζουμε ώστε να αναγνωρίζεται η αξία κάθε συναδέλφου και προλαμβάνουμε φαινόμενα διακρίσεων ή φαινόμενα αποκλεισμού από τη λήψη αποφάσεων. Στην AbbVie, όλοι νιώθουν την ελευθερία να εκφράζουν τεκμηριωμένα τις απόψεις τους και τα πιστεύω τους, ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, εθνικότητας ή θέσης στην ιεραρχία.

Αυτό το μοντέλο εργασίας και το εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον που έχει υιοθετήσει η AbbVie, το οποίο βασίζεται στο ήθος, στη διαφάνεια και στις ίσες ευκαιρίες για όλους, έχει επιβραβευθεί επανειλημμένως και αποτελεί πρότυπο για πολλές εταιρείες.

Στο πλαίσιο αυτό, οι γυναίκες στην AbbVie αποτελούν μία ισχυρή κινητήρια δύναμη, η οποία ωθεί την AbbVie προς το μέλλον, με δημιουργικότητα και αποφασιστικότητα. Η παρουσία ισχυρών γυναικών σε θέσεις με ηγετικό ρόλο αποτελεί στρατηγικό στόχο της AbbVie και εργαζόμαστε μεθοδικά και με σχέδιο, ώστε να υπάρχει πλήρης ισορροπία στις θέσεις της Διοίκησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ποικιλομορφία στη σκέψη των γυναικών και το πάθος για το αποτέλεσμα, αποτελούν απαραίτητα συστατικά για την εξεύρεση καινοτόμων θεραπευτικών λύσεων για τους ασθενείς μας, αλλά και επιχειρηματικών αποτελεσμάτων για την περαιτέρω εξέλιξη και ανάπτυξη της εταιρείας.

Η πλήρης έμφυλη ισότητα πρέπει να αποτελεί τον κανόνα

Επιδιώκουμε οι γυναίκες να αποτελούν καταλύτη στη δομή και στη στρατηγική διαμόρφωση του οργανισμού μας. Δίνουμε όλα τα κίνητρα, ώστε οι γυναίκες να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους.

Αποτελούμε έναν πόλο ενδυνάμωσης, ώστε οι γυναίκες να σχεδιάσουν και να διαμορφώσουν το επαγγελματικό τους μέλλον, όπως το επιθυμούν και το ονειρεύονται. Μέσα από ένα ευρύ πρόγραμμα παροχών, η AbbVie υποστηρίζει έμπρακτα τις εργαζόμενες μητέρες, προσφέροντας ένα περιβάλλον εξέλιξης, αλληλοσεβασμού και εμπιστοσύνης. Είναι αδιαπραγμάτευτο για εμάς κάθε εργαζόμενη γυναίκα να απολαμβάνει την ηρεμία και την ασφάλεια να εκφραστεί ελεύθερα, να αναδείξει τα ταλέντα της, να προοδεύσει. Η αμοιβαία υποστήριξη μεταξύ των γυναικών είναι μία ποιότητα που συναντάμε συχνά στην AbbVie. Είναι μία ολοκληρωμένη προσέγγιση που έχει σχεδιαστεί για να συναντά τις γυναίκες σε οποιοδήποτε σημείο της καριέρας τους, ενώ αυτές συνεχίζουν να μαθαίνουν και να ωριμάζουν.

Είμαστε πεπεισμένοι ότι όσα έχουμε δεσμευτεί να πετύχουμε είναι εφικτά μόνο χάρη στην αποδοχή, τον σεβασμό, τη διαφάνεια και την αξιοποίηση όλων των δυνάμεων. Θέλουμε να είμαστε η αλλαγή, να είμαστε πρωτοπόροι και να αποτελούμε παράδειγμα προς μίμηση και έμπνευση για την ευρεία συμμετοχή των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνίας. Είμαστε έτοιμοι να συμβάλουμε και να συνεισφέρουμε στις απαιτούμενες ριζικές συστημικές αλλαγές, ώστε η πλήρης έμφυλη ισότητα να αποτελεί τον κανόνα και μία αδιαπραγμάτευτη πραγματικότητα. ●

Στην AbbVie
όλοι νιώθουν την
ελευθερία
να εκφράζουν
τεκμηριωμένα τις
απόψεις τους
και τα
πιστεύω τους,
ανεξαρτήτως
φύλου,
σεξουαλικού
προσανατολισμού,
εθνικότητας
ή θέσης στην
ιεραρχία

abbvie

AbbVie Pharmaceuticals S.A.

Μαρίνου Αντύπα 41-45, 141 21,
Ν. Ηράκλειο Αττικής

T: (+30) 214 4165 555

www.abbvie.gr



ΕΥΣΤΡΑΤΙΟΣ ΣΤΥΛΙΑΝΙΔΗΣ

Αντιπρύτανης Έρευνας και Διά Βίου
Εκπαίδευσης, ΑΠΘ



«Υψίστης σημασίας το έργο των γυναικών επιστημόνων εν μέσω πανδημίας»

«Η έρευνα των γυναικών επιστημόνων, εκτός από την ανίχνευση του πρώτου κρούσματος κορονοϊού, επεκτάθηκε, επίσης, στη μελέτη διαδικτυακών παρεμβάσεων σε ασθενείς με άνοια, στη μελέτη οφθαλμικών ευρημάτων και διαταραχών όσφρησης και γεύσης ασθενών με νόσο Covid-19, αλλά και στην ανάπτυξη προγραμμάτων δραστηριοποίησης ασθενών με πνευμονοπάθειες. Επίσης, αναλύθηκε η επίδραση της πανδημίας στην αγορά ενέργειας, στη ζωή της φοιτητικής κοινότητας, στην κατανάλωση φαρμάκων και άλλα. Καθοριστική ήταν, και παραμένει, η συμβολή των γυναικών στη διεπιστημονική ομάδα του ΑΠΘ που σχεδίασε, υλοποίησε και παρακολουθεί την υποδομή των αστικών λυμάτων της Θεσσαλονίκης για τον εντοπισμό και την αποτίμηση του ιικού φορτίου».

Η Λία Μπερτσιάδου, αναφερόμενη σε έρευνες και μελέτες που παρουσιάζουν τις επιπτώσεις της πανδημίας στις γυναίκες, υπενθυμίζει ότι μέσα στην πανδημία, πολλές γυναίκες αναγκάστηκαν να κάνουν ένα βήμα πίσω στην καριέρα τους. «Παρόλο που η συμμετοχή των γυναικών σε χώρους που σχετίζονται με την επιστήμη και την καινοτομία είναι ακόμα σε χαμηλά ποσοστά, έγιναν πολύ σημαντικά βήματα. Η συμμετοχή των γυναικών σε νευραλγικές θέσεις, που έχουν να κάνουν όχι μόνον με την αντιμετώπιση της πανδημίας, αλλά με κάθε κρίση, είναι σημαντική. Είμαι πολύ περήφανη που τόσο στη Pfizer Hellas που εργαζομαι, όσο και γενικότερα στον χώρο μας, συναντούμε όλο και περισσότερο το γυναικείο ανθρώπινο δυναμικό σε θέσεις ευθύνης και με μεγάλη συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων», δήλωσε το στέλεχος της Pfizer.

Όλοι συμφωνούν ότι οι γυναίκες, παρά τις δύσκολες συνθήκες που είχαν να αντιμετωπίσουν πρωτοστάτησαν, δίνοντας τη δική τους μάχη, κατά της κρίσης, από κάθε πόστο. Η Πένυ Ρέτσα, Market Access & External Relations Director AbbVie επισημαίνει μάλιστα, πως μόνο τυχαίο δεν είναι το γεγονός ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αφιέρωσε τη φετινή Ημέρα της Γυναίκας σε αυτή τη μάχη και σε όλες τις γυναίκες. Ειδικότερα, με βάση την ετήσια έκθεση του 2021 για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ, οι γυναίκες βρέθηκαν στην πρώτη γραμμή για την αντιμετώπιση της πανδημίας, αφού το 76% των εργαζομένων στην υγειονομική περίθαλψη και την κοινωνική μέριμνα και το 86% στην προσωπική φροντίδα στις υπηρεσίες υγείας, είναι γυναίκες. «Κατά την περίοδο της πανδημίας Covid-19, κληθήκαμε να επαναπροσδιορίσουμε και να επαναπροσδιοριστούμε, να επιδείξουμε δύναμη, ευελιξία, εφευρετικότητα. Οι γυναίκες είναι αποδεδειγμένο ότι πρωταγωνιστούν σε περιόδους κρίσης, χάρη σε χαρακτηριστικά, όπως η ενσυναίσθηση, η συνεργασία, η αφοσίωση, η ανθεκτικότητα, η φροντίδα», τονίζει η Πένυ Ρέτσα. ●



ΖΕΦΗ ΒΛΑΧΟΠΩΤΗ

Market Access Director,
Bristol Myers Squibb Ελλάδα

«Όλες οι γυναίκες βρέθηκαν στις πρώτες γραμμές της πανδημίας»

«Οι γυναίκες, γενικότερα, είτε ως επαγγελματίες υγείας είτε μέσα από άλλα επαγγέλματα, όπου συχνά τις συναντάμε, βρέθηκαν στις πρώτες γραμμές της πανδημίας. Οι γυναίκες που απασχολούνται στον φαρμακευτικό κλάδο δεν αποτέλεσαν εξαίρεση. Οπλισμένες με αίσθημα ευθύνης, αλλά και εργασιακή ασφάλεια, εκπλήρωσαν στο ακέραιο τους ρόλους τους στους τομείς της έρευνας και ανάπτυξης υποψήφιων εμβολίων και θεραπειών κατά της νόσου Covid-19, διασφάλισης της επάρκειας φαρμάκων στην αγορά και απρόσκοπτης συνέχισης των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων ενός κλάδου, που αποτελεί πυλώνα στήριξης της εθνικής οικονομίας».

HealthDaily

Για καθημερινή έγκυρη ενημέρωση

Αν ζητάτε:

- έγκυρη καθημερινή ενημέρωση για όλα τα θέματα που αφορούν τον κλάδο της υγείας
- πλήρη κάλυψη καθημερινών θεμάτων
- αποκλειστικές ειδήσεις
- διεθνή επικαιρότητα για θέματα υγείας
- επιχειρηματικά νέα
- ενημέρωση για συνέδρια και ημερίδες
- επιστημονικά θέματα
- ειδικά αφιερώματα
- συνεντεύξεις με κορυφαίους επιστήμονες, ερευνητές και στελέχη του κλάδου υγείας



Γίνετε σήμερα συνδρομητές μας, και το Health Daily θα βρίσκεται καθημερινά στις οθόνες σας!

BOUSSIAS

ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ: Νέλλη Καφή, T: 210 6617777 (εσωτ. 204), F: 210 6617 778, E: nellykapsi@yahoo.com
ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ: Χρυσούλα Κορδούλη, T: 210 6617777 (εσωτ. 204), F: 210 6617 778, E: ckordouli@boussias.com
ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ: Αμαλία Ψιλούδη, T: 210 6617777 (εσωτ. 231), F: 210 6617 778, E: apsiloudi@boussias.com
Θανάσης Μουτζίκος, T: 210 6617777 (εσωτ. 263), F: 210 6617 778, E: amoutzikos@boussias.com

Diversity, Equity & Inclusion

ΑΛΛΑΖΕΙ ΤΙΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Αν η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης τάραξε τα νερά για τις μεγάλες -και όχι μόνο- εταιρείες την προηγούμενη εικοσαετία, το τρίπτυχο Διαφορετικότητα, Ισότητα, Συμπερίληψη -Diversity, Equity & Inclusion, ή DE&I- είναι το νέο ιερό δισκοπότηρο για την εξέλιξη των εταιρειών.

● Της ΧΑΡΙΤΩΜΕΝΗΣ ΒΟΝΤΑ

Σύμφωνα με τον παλμό της εποχής, οι έννοιες της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης δεν θα μπορούσαν να λείπουν από την σύγχρονη εταιρική κουλτούρα, στον βαθμό που έχουν μπει οριστικά και αμετάκλητα στον κοινωνικό διάλογο και προβάλλονται ως νέα αξία. Ως εκ τούτου, κάθε εταιρεία που επιθυμεί να κρατήσει και να ενισχύσει την σύνδεσή της με τον κοινωνικό ιστό δεν έχει, πρακτικά, άλλη επιλογή, παρά να στραφεί στην χάραξη νέων στρατηγικών και τη δημιουργία διαφορετικών αφηγημάτων για να ενσωματώσει την νέα πραγματικότητα. Ωστόσο, το D,E&I είναι κάτι περισσότερο από μια στείρα επιλογή, την οποία επιβάλλει η ανάγκη σεβασμού στις ραγδαίες κοινωνικές αλλαγές: σε πρακτικό επίπεδο, η αξιοποίηση όλων των διαφορετικών δυνάμεων του ανθρώπινου δυναμικού οδηγεί σε πραγματική ανάπτυξη και αποτύπωση σε οικονομικά μεγέθη, τα οποία, και ο πλέον σκεπτικιστής, δεν μπορεί να αγνοήσει.

Σεβασμός και Πολυπολιτισμικότητα

Μια έννοια που αναδύεται διαρκώς από τις συζητήσεις για τα θέματα της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης είναι αυτή του σεβασμού. «Ο σεβασμός συμβάλλει στην αύξηση της δημιουργικότητας, των και-

νοτόμων ιδεών και επιτρέπει την ισότιμη ανάπτυξη όλων των εργαζομένων, ώστε τελικά να αισθάνονται ενεργά μέλη των εταιρειών τους», αναφέρει η Θάλεια Βουβονίκου, Head of HR Greece & Cyprus, Henkel Hellas, τονίζοντας πως πρόκειται για θεμελιώδη αξία για την εικόνα μιας εταιρείας. «Ο σεβασμός στην όποια μορφή διαφορετικότητας εμπνέει το κοινωνικό σύνολο γενικότερα, και συμβάλλει στη διασφάλιση ισότιμων ανθρώπινων σχέσεων, αποτρέποντας τον φόβο και τον αποκλεισμό ατόμων ή/και ολόκληρων κοινωνικών ομάδων», εξηγεί.

Κι ενώ για αρκετές εταιρείες εταιρείες το D&I ήταν -και είναι- ένα στοίχημα που πρέπει να κερδηθεί, για άλλες είναι αναπόσπαστο κομμάτι της δομής και του τρόπου λειτουργίας σχεδόν από την ίδρυσή τους, όπως εξηγεί η Μυρσίνη Σωτηροπούλου, Talent Acquisition & Marketing Senior Manager της Teleperformance Greece. «Οργανισμοί όπως ο δικός μας, με ανθρώπινο δυναμικό που απαρτίζεται από 10.000+ εργαζόμενους διαφόρων εθνικοτήτων, καθέννας με τη δική του κουλτούρα και τον δικό του πολιτισμό, γνωρίζουν καλά τα οφέλη που προκύπτουν από την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας, της ένταξης αλλά και της ισότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Η διαφορετική προσέγγιση που φέρνει το φύλο, η εθνικότητα, η θρησκεία, η ηλικία, η γλώ-





σα δημιουργούν πολλαπλασιαστική αξία στους ανθρώπους, τους πελάτες και τους συνεργάτες μιας εταιρείας».

Το συμπέρασμα προκύπτει αβίαστα. Όταν οι εταιρείες λειτουργούν ανθρωποκεντρικά και έχουν ως κύριο μέλημά τους την εξασφάλιση της διαφορετικότητας και της ίσης μεταχείρισης στο εργασιακό τους περιβάλλον, τότε δημιουργούν προστιθέμενη αξία στις κοινωνίες που δραστηριοποιούνται.

Κινήσεις D&I Στρατηγικής

Με τον διαρκή επαναπροσδιορισμό των αξιών που συνεπάγονται οι σημαντικές κοινωνικές αλλαγές των τελευταίων δεκαετιών, οι εταιρείες είναι πλέον αντιμέτωπες με νέες πραγματικότητες, τις οποίες καλούνται να εντάξουν στη φιλοσοφία τους. «Το θετικό αποτύπωμα της διαφορετικότητας σε μια εταιρεία δεν τίθεται πια ως θέμα συζήτησης. Οι εταιρείες που υιοθετούν D&I πρακτικές δημιουργούν στους υπαλλήλους την αίσθηση της ενότητας και της ευρείας αποδοχής. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι αισθάνονται συνδεδεμένοι με το περιβάλλον εργασίας τους και τείνουν να αποδίδουν περισσότερο, καλύτερα και πιο δημιουργικά. Η Barilla Hellas είναι από τις πρώτες εταιρείες που έχουν ακολουθήσει συγκεκριμένη 360° D&I στρατηγική ανοίγο-

ντας έτσι τον διάλογο για τη νέα εργασιακή φιλοσοφία που θα πρέπει να διέπει τους οργανισμούς», λέει χαρακτηριστικά η Βάντα Αγκιάδη, Διευθύντρια Marketing Ανατολικής Ευρώπης Barilla Hellas, και συνεχίζει, αναφέροντας τους κύριους πυλώνες της εταιρικής στρατηγικής, με στόχο τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς προκαταλήψεις για κάθε υπάλληλο: δέσμευση της ηγεσίας, εναλλακτικές πολιτικές και διαδικασίες, δυναμική συμμετοχή των υπαλλήλων σε εθελοντικές ομάδες που προωθούν την ανοιχτή επικοινωνία, διαφορετικά κανάλια επικοινωνίας και συνεχείς επαναξιολογήσεις.

Η οικονομική διάσταση του D,E&I

Σύμφωνα με την ιδιαίτερα αποκαλυπτική έρευνα Diversity wins της εταιρείας Mackinsey, η ενσωμάτωση της Διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης στην κουλτούρα μιας εταιρείας δεν είναι απλώς θέμα trend, ή ανάγκη να συμβαδίζει η εκάστοτε εταιρεία με την εποχή της, αλλά ζωτικό θέμα οικονομικής ανάπτυξης και αναδιάρθρωσης της κερδοφορίας της. «Οι πιο diverse εταιρείες είναι σήμερα πολύ πιθανότερο να υποσκελίσουν λιγότερο διαφοροποιημένους ανταγωνιστές τους στην κερδοφορία», είναι το ξεκάθαρο συμπέρασμα της έρευνας, δίνοντας ένα

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ DIVERSITY & INCLUSION @ HENKEL HELLAS

Στη Henkel ο ρόλος της Διαφορετικότητας (Diversity) καθώς και η Παγκόσμια Agenda για την Ενσωμάτωση (Inclusion), αποτελούν στρατηγικές προτεραιότητες της εταιρείας μας από παλαιότερα και είναι ενεργές δραστηριότητες για περισσότερο από μία δεκαετία.

Thalia Vouvonikou

HR Head Greece & Cyprus
Henkel Hellas SA



Εδώ και αρκετά χρόνια, έχουν συσταθεί ειδικές ομάδες με στόχο την ενδυνάμωση, την επικοινωνία και τελικά την εφαρμογή εξειδικευμένων στόχων γύρω από τις έννοιες της Διαφορετικότητας και της Ενσωμάτωσης. Το αρχικό μας όραμα και οι αξίες μας σχετικά με τον σεβασμό σε κάθε διαφορά μας, επικοινωνούνται κεντρικά από το Διοικητικό Συμβούλιο της Henkel παγκοσμίως. Σε κάθε χώρα ξεχωριστά, ειδικές ομάδες «D&I» μέσω των «D&I Ambassadors» φροντίζουν για την εφαρμογή του οράματος και των αξιών μας, σεβόμενες πάντα την μοναδική κουλτούρα της κάθε χώρας.

Η Στρατηγική Διαφορετικότητας στη Henkel περιλαμβάνει όλες τις πιθανές διαφοροποιήσεις/πυλώνες όπως: το φύλο, τη γενιά, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη θρησκεία, τις ειδικές ικανότητες, τον τρόπο σκέψης, καθώς και κάθε μορφή διαφοράς μεταξύ μας, που τελικά θεωρούμε ότι μας ενώνει και μας κάνει πιο παραγωγικούς. Οι ποικιλόμορφες ομάδες για τη Henkel αποτελούν

σε παγκόσμια κλίμακα σημαντικό μοχλό για την αύξηση της παραγωγικότητας μας, πιστεύουμε ότι μας υποστηρίζουν στην οικονομική μας αιεφορία και περαιτέρω ανάπτυξη των εταιρικών μας στόχων και, τελικά, προσφέρουν ένα επαγγελματικό περιβάλλον, όπου ο καθένας μας μπορεί να είναι ο εαυτός του/της.

Μέσα από το κανάλι της επικοινωνίας «περνούν» Diversity και Inclusion

Το «κλειδί» για την επιτυχία μίας οποιασδήποτε εσωτερικής και εξωτερικής στρατηγικής και ειδικά για το θέμα «Διαφορετικότητας και Ενσωμάτωσης», είναι η συνεχής και αδιάκοπη επικοινωνία, καταρχήν κάθετα σε όλο τον οργανισμό μας.

Κάθε χρόνο γιορτάζουμε με ειδικές αναφορές και εκδηλώσεις τις «Εβδομάδες Διαφορετικότητας, D&I weeks». Κατά το διάστημα αυτό όλοι οι συνάδελφοι παγκοσμίως, καλούνται να γιορτάσουν και να «αγκαλιάσουν» τις διαφορές τους μέσα από βιωματικές ενέργειες, επιμέρους εκπαιδεύσεις και workshops και πληθώρα άλλων δράσεων, όπου τονίζεται η σημασία και η προτεραιότητα που δίνει η Henkel στα θέματα αυτά. Όλοι οι εργαζόμενοι μας είναι σημαντικοί μέσα από τις διαφορές τους, οι στόχοι μας επικοινωνούνται ανελλιπώς κατά τη διάρκεια όλου του χρόνου, καθώς και η μηδενική ανοχή που δείχνουμε σε κάθε είδους διάκριση και προσπάθεια αποκλεισμού συναδέλφου μας.

Η Henkel είναι φυσικά παρούσα στην υποστήριξη επιμέρους κοινωνικών ομάδων, όπως γυναικών που κάνουν τα πρώτα τους επιχειρη-

ματικά βήματα μετά από τη μητρότητα ή νέων εργαζομένων με στόχο την άμεση ένταξη τους στην αγορά εργασίας και επικοινωνεί ενεργά την υποστήριξη αυτή σε κάθε επιμέρους εξωτερικό δίκτυο.

Η παρουσία της Henkel είναι επιπλέον πρωτοπόρα και σημαντική σε πολλά συνέδρια και πάνελς συζητήσεων, με την συμμετοχή στελεχών της από πολλές χώρες και την παρουσίαση του καινοτόμου προγράμματος της, ως ένα από τα πρώτα και πιο σημαντικά ολοκληρωμένα εταιρικά προγράμματα D&I, θέτοντας τον πήχη για τις άλλες εταιρείες αρκετά ψηλά. Πρόσφατα, κατά τον Ευρωπαϊκό Μήνα Διαφορετικότητας η Henkel Hellas συμμετείχε ενεργά με κεντρική ομιλία στο «Women Forum 2021», θίγοντας θέματα άνισης εκπροσώπησης και μεταχείρισης των γυναικών στον Ελληνικό εργασιακό χώρο και θέτοντας τις βάσεις για πιο ανοιχτές συζητήσεις, με στόχο την επίλυση των όποιων έμφυλων διακρίσεων στους εργασιακούς χώρους στην Ελλάδα.

Οι εταιρικές πρωτοβουλίες της Henkel

Εκτός όμως από την συνεχή επικοινωνία, οι έννοιες της Διαφορετικότητας και Ενσωμάτωσης στη Henkel υποστηρίζονται και στην πράξη, μέσα από ποικίλες εταιρικές πρωτοβουλίες. Ο «Οδηγός Γονέα» θεσπίζει επιμέρους άδειες και διευκολύνσεις σε νέους γονείς, ώστε η μητρότητα ή η πατρότητα να μην αποτελούν εμπόδιο στην καριέρα τους. Ο ειδικός «Οδηγός Ευέλικτων μορφών εργασίας» συμπληρώνει την προσαρμογή στα νέα δεδομένα εργασίας, υποστηρίζοντας τις ανάγκες του κάθε εργαζομένου μας, με τη βοήθεια που μας προσφέρει πλέον η τεχνολογία. Επιπλέον, η ύπαρξη επιμέρους ομάδων ενημέρωσης και υποστήριξης για θέματα D&I με τη μορφή εταιρικών κοινοτήτων, όπου κάθε εργαζόμενος/η μπορεί να θέσει ερωτήματα, σκέψεις, ή προτάσεις για τη διασφάλιση και περαιτέρω ανάπτυξη του προγράμματος D&I, κάνουν σταδιακά το όραμα και τις αξίες μας πραγματικότητα. Κάθε νέος/α εργαζόμενος/η στη Henkel έχει από την πρώτη κιόλας μέρα πρόσβαση σε ειδικά διαμορφωμένα online D&I εκπαιδευτικά προγράμματα, μέσω της ηλεκτρονικής μας πλατφόρμας «D&I corner», ώστε να γνωρίζει τις αναλυτικές δράσεις και το όραμα μας. Κατά διαστήματα, επίσης, όλοι οι συνάδελφοι μας

λαμβάνουν προσωπικά εμπιστευτικά online ερωτηματολόγια «D&I self-assessments» με στόχο την αυτο-διόρθωση τους και την καλύτερη αφομοίωση των στόχων μας.

Μία ολοκληρωμένη στρατηγική «D&I» δεν θα μπορούσε να υπάρχει χωρίς τον έλεγχο και την παρακολούθηση ειδικών δεικτών μέτρησης (KPIs). Έτσι, έχουμε εισάγει στη Henkel ειδική πλατφόρμα μονάδων μέτρησης D&I, όπου ανά χώρα γίνεται αξιοποίηση των αποτελεσμάτων και σύγκριση με παλαιότερες χρονιές. Με αυτό τον τρόπο μπορούμε και θέτουμε ολοένα υψηλότερους στόχους επίτευξης. Μερικοί από τους δείκτες D&I είναι: η αναλογία ανδρών και γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις, οι τυχόν διαφοροποιήσεις μισθών ανδρών και γυναικών σε ομόλογες θέσεις, η αναλογία εθνικοτήτων και εκπροσώπησης από όλα τα κράτη, η ανάπτυξη της καριέρας των γυναικών μας μετά το διάστημα της μητρότητας, κ.α.

«Δεν μένουμε στη θεωρητική προσέγγιση των θεμάτων D&I»

Γνωρίζοντας ότι δεν είμαστε ακόμα στο 100% των στόχων μας, είμαστε έτοιμοι να διαβάσουμε και να συζητάμε ανοιχτά τα πραγματικά ποσοστά, αλλά θεωρούμε ότι είμαστε ήδη ένα βήμα μπροστά, σε σχέση με εταιρείες που έχουν μείνει μόνο στη θεωρητική προσέγγιση των θεμάτων «D&I» ως μία νέα μόδα που επιτάσσει η εποχή.

Τέλος, δεν ξεχνάμε ότι οι έννοιες της Διαφορετικότητας και Ενσωμάτωσης συνυπάρχουν με τη Δικαιοσύνη, την Αξιοκρατία και όλες εκείνες τις αξίες που δείχνουν απεριόριστο σεβασμό στον άνθρωπο και στην ανάγκη του καθενός από εμάς για ανάπτυξη, σε ένα περιβάλλον που θα έχει ίσες ευκαιρίες και θα μπορεί να εκφραστεί ελεύθερα. Ο ρόλος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε κάθε χώρα διασφαλίζει όλα τα παραπάνω, με διαδικασίες και εμπιστευτικές αναφορές όπου χρειάζεται, ώστε όλοι μας να νιώθουμε ασφαλείς και ψυχικά προστατευμένοι ενώ συντελούμε την εργασία μας.

Για τους παραπάνω λόγους το μέλλον σε παγκόσμια κλίμακα δείχνει ότι τα Στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού θα διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην εφαρμογή των Στρατηγικών D&I των εταιρειών τους και ότι ο ρόλος τους θα γίνεται ολοένα πιο σημαντικός ειδικά στην μετά Covid 19 εποχή, όπου τα μοντέλα εργασίας διαφοροποιούνται συνεχώς.



A: Κύπρου 23, 18346
Μοσχάτο Αττικής
T: 210 489 7200
E: info@henkel.gr
W: www.henkel.gr



στιβαρό επιχείρημα απέναντι σε σκεπτικιστές ή αμφισβητίες. Πιο συγκεκριμένα, και κάνοντας ειδική αναφορά στην ίση εκπροσώπηση μεταξύ των φύλων, ανάλυση του 2019 δείχνει πως εταιρείες στις οποίες οι εκτελεστικές ομάδες τους ήταν πιο διαφοροποιημένες ως προς το φύλο είχαν 25% περισσότερες πιθανότητες να παρουσιάσουν κερδοφορία άνω του μέσου όρου. Εταιρείες στις οποίες τις θέσεις στελεχών κατείχαν γυναίκες σε ποσοστό άνω του 30% ήταν πιθανότερο να παρουσιάσουν καλύτερα οικονομικά μεγέθη από εταιρείες στις οποίες το αντίστοιχο ποσοστό ήταν μεταξύ 10% και 30%. Οι δεύτερες, με τη σειρά τους, είχαν πολύ περισσότερες πιθανότητες να τα πάνε καλύτερα από εταιρείες με ελάχιστες γυναίκες στελέχη, ή καμία. Όσο για το χάσμα μεταξύ των δύο άκρων (οι πλέον diverse, συγκριτικά με τις λιγότερο ή μηδενικά diverse εταιρείες), αγγίζει το εντυπωσιακό 48%. Χαρακτηριστικό είναι επίσης το γεγονός πως το πρώτο ποσοστό (25%) που αναφέρεται στην πιθανότητα κερδοφορίας ήταν 21% το 2017 και 15% το 2014 - η έρευνα αντιπαραθέτει στοιχεία εταιρειών που κινούνται στους ίδιους χώρους, ώστε να είναι συγκρίσιμα τα μεγέθη. Η τάση είναι σαφής και τα αποτελέσματα πέραν αμφισβήτησης: η ανάγκη για διαφορετικότητα δεν είναι μόνο κοινωνική επιταγή, αλλά εξελίσσεται σε οικονομικό μέγεθος.

Η τηλε-πραγματικότητα είναι γυναικεία υπόθεση

Η υγειονομική κρίση που ξεκίνησε το 2019, σημάδεψε όλο το 2020 και συνεχίζεται ως σήμερα είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που έχουν αντιμετωπίσει οι σύγχρονες εταιρείες, και όχι μόνο, ως προς τα οικονομικά τους μεγέθη. Η πανδημία έπληξε έναν τομέα που ήταν εν πολλοίς στο απυρόβλητο,



αυτόν του τρόπου λειτουργίας της κάθε εταιρείας, ο οποίος, για τις περισσότερες χρειάστηκε να αναθεωρηθεί εκ βάθρων, και μάλιστα μέσα σε ελάχιστο χρόνο.

Η τηλεργασία και η τηλεκπαίδευση έφεραν ξαφνικές αλλαγές στις περισσότερες εταιρείες, επηρεάζοντας τους εργαζόμενους, και ιδιαίτερα για τις γυναίκες, οι οποίες κλήθηκαν να προσαρμοστούν άμεσα στο νέο καθεστώς της απομακρυσμένης εργασίας, εκπληρώνοντας παράλληλα τους πολλαπλούς ρόλους που ούτως ή άλλως ισχύουν για τις περισσότερες - επαγγελματίας, σύζυγος, σύντροφος, μητέρα, κόρη, φίλη.

«Στο παραδοσιακό ακόμα μοντέλο της οικογένειας στην Ελλάδα, φυσικά το μεγαλύτερο βάρος «έπεσε» στις γυναίκες εργαζόμενες οι οποίες κλήθηκαν να εργαστούν από το σπίτι, ενώ παράλληλα έπρεπε να υποστηρίξουν τις οικογένειές τους και να αντικαταστήσουν σε μεγάλο βαθμό το σχολείο που δεν λειτουργούσε κανονικά», αναφέρει η κ. Βουβονίκου, Η ίδια επισημαίνει ότι, η επόμενη μέρα για τις εταιρείες στην Ελλάδα, και με την υποστήριξη των νέων εργασιακών ρυθμίσεων, θα δώσει «ανάσα» στις εργαζόμενες μητέρες, υποστηρίζοντας τις άδειες πατρότητας καθώς και την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. «Η άμεση εφαρμογή των νέων ρυθμίσεων καθώς και ο ρυθμός προσαρμογής σε νέα, πιο ευέλικτα εργασιακά μοντέλα, θα είναι καθοριστικά για το μέλλον και την ομαλή μετάβαση στην επόμενη γενιά διοίκησης και ηγεσίας, που επιτρέπει στις γυναίκες να έχουν τον διπλό ρόλο της ηγέτιδας και της μητέρας χωρίς να χρειαστεί να μπαίνουν σε «άδικο διλήμματα», τονίζει η κ. Βουβονίκου.

Αντίστοιχη και η θέση της κ. Αγκινιάδη, η οποία αναφέρει πως, η πραγματική πρόκληση της πανδημίας, πέρα από το καθαρά υγειονομικό κομμάτι, ήταν οι αλλαγές στην καθημερινότητα των εργαζομένων, και κυρίως των γονέων. «Ειδικά, για τις μητέρες εργαζόμενες που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν την ξαφνική διακοπή των σχολείων και την τηλεκπαίδευση μέσα στον ίδιο χώρο που έπρεπε να εργαστούν, η Barilla Hellas ανταποκρίθηκε άμεσα δίνοντας

EQUITY VS EQUALITY, ΜΙΑ ΔΥΣΚΟΛΗ ΕΞΙΣΩΣΗ

Αν και, γλωσσολογικά, οι δύο λέξεις κινούνται στο ίδιο φάσμα ερμηνείας (ισότητα, ισονομία, ευθυδικία), εντούτοις, τα τελευταία χρόνια, έχουν διαφοροποιηθεί ως προς μια πολύ σημαντική λεπτομέρεια: ενώ η ισότητα (equality) αξιώνει πως σε κάθε άτομο ή ομάδα πρέπει να δίνονται οι ίδιες ευκαιρίες για πρόσβαση και ανέλιξη, η λέξη equity (ισονομία, μεταξύ άλλων, στα ελληνικά) σκύβει στις ανάγκες του κάθε προσώπου μεμονωμένα: αναγνωρίζει πως κάθε άτομο αντιμετωπίζει διαφορετικές προκλήσεις, συνεπώς δικαιούται να έχει πρόσβαση στις κατάλληλες πηγές και ευκαιρίες, οι οποίες μπορεί να διαφέρουν από των υπολοίπων, προκειμένου να επιτύχει το βέλτιστο αποτέλεσμα.



τη δυνατότητα flexible working hours», εξηγεί κ. Αγκινιάδη, και καταλήγει λέγοντας πως, «ρόλος της εταιρείας είναι να επιδεικνύει ευελιξία έμπρακτα, δίνοντας ίσες ευκαιρίες σε όλους και όλες να ανταπεξέλθουν στην εργασία τους χωρίς αποκλεισμούς».

Η επόμενη μέρα

Με όλο και περισσότερες έρευνες να αποδεικνύουν με στοιχεία τα οφέλη του D&I για την κερδοφορία και την ανάπτυξη εταιρειών και οργανισμών, αλλά και με σημαντικές αλλαγές να έχουν ήδη εφαρμοστεί και δοκιμαστεί στα εργασιακά περιβάλλοντα λόγω της πανδημίας, είναι ξεκάθαρο πλέον πως μια νέα εργασιακή πραγματικότητα έχει αναδυθεί σε διεθνές επίπεδο, και ηγείται σημαντικών εξελίξεων. «Σημαντικός αριθμός εταιρειών, με σεβασμό στους ανθρώπους τους και στη φιλοσοφία της διαφορετικότητας και της ένταξης, έθεσαν άμεσα σε εφαρμογή προγράμματα, δράσεις και καινοτόμα μοντέλα εργασίας, για να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργαζομένων τους, διαμορφώνοντας τις κατάλληλες συνθήκες για να τους προσφέρουν την καλύτερη απομακρυσμένη εργασιακή εμπειρία, χωρίς να παρέμβουν στον προσωπικό τους χώρο και χρόνο», αναφέρει η κ. Σωτηροπούλου, χαρακτηρίζοντας σύμμαχο των εταιρειών την τεχνολογία και τις σύγχρονες υποδομές, και προβλέποντας πως το νέο ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον είναι μια συνθήκη που ήρθε για να μείνει, καθώς εξυπηρετεί την πλειοψηφία των επαγγελματιών και των εταιρειών. «Η επόμενη ημέρα στον εργασιακό χώρο θα χαρακτηρίζεται από ευελιξία και προσαρμοστικότητα, με έμφαση στην τεχνολογική καινοτομία και τη διασφάλιση της υγιεινής στους χώρους εργασίας», θεωρεί η κ. Σωτηροπούλου, και δεν είναι η μόνη. «Την επόμενη ημέρα οι εταιρείες θα πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση σε θέματα εταιρικής υπευθυνότητας και αρχών γιατί οι εργαζόμενοι επιλέγουν πλέον οργανισμούς που έχουν όραμα και ισχυρό αξιακό υπόβαθρο», πιστεύει και η κ. Μπερτσιάδου, τονίζοντας πως η πολυφωνία και η ενσωμάτωση της διαφορετικότητας, για να έχει αντίκρισμα, δεν πρέπει να είναι μια ακόμη υποχρέωση για την εταιρεία, αλλά μακροπρόθεσμη επιλογή με στρατηγικό νόημα. ●

VIEWPOINT

ΘΑΛΕΙΑ ΒΟΥΒΟΝΙΚΟΥ

Head of HR Greece & Cyprus,
Henkel Hellas



«Το ελληνικό εταιρικό περιβάλλον θεωρεί το D&I περισσότερο υποχρέωση, παρά μοχλό ανάπτυξης»

«Για να ανοίξει με ουσιαστικό τρόπο η συζήτηση για τα θέματα της συμπεριληψης, της ισότητας και των ίσων ευκαιριών στους χώρους εργασίας, θα πρέπει να παραδεχτούμε πως οι όροι Diversity & Inclusion έχουν αργήσει να εισαχθούν στις στρατηγικές ατζέντες των περισσότερων εταιρειών στην ελληνική αγορά. Αυτό δεν αποτελεί έκπληξη, καθώς ακολουθούν, δυστυχώς, την καθυστέρηση που έχει η χώρα μας σε όλες τις νέες ευρωπαϊκές και διεθνείς τάσεις που σχετίζονται με νέους τρόπους ηγεσίας και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Στα ελληνικά πράγματα, οι τάσεις αυτές αποτυπώνονται περισσότερο ως υποχρέωση που προκύπτει και από τις νέες Ευρωπαϊκές νομοθεσίες, με συνέπεια να εφαρμόζονται με χαρακτηριστική δυσκολία και καθυστέρηση, σε αντίθεση με άλλες χώρες που χρησιμοποιούν πολυμορφικά μοντέλα ομάδων και τις έννοιες Diversity & Inclusion ως μοχλό ανάπτυξης των ανθρώπων τους αλλά και της περαιτέρω βελτίωσης των δεικτών παραγωγικότητας τους, εδώ και πολλές δεκαετίες».

VIEWPOINTS

**BANTA
ΑΓΝΙΑΔΗ**

Διευθύντρια Marketing
Ανατολικής Ευρώπης,
Barilla Hellas



**«Οι εργαζόμενοι
επιλέγουν τα
εργασιακά
περιβάλλοντα
στα οποία νιώθουν
ασφαλείς και ίσοι»**

«Στην Barilla το equity αποτελεί κομμάτι της εταιρικής μας εξέλιξης.

Για το 2021, εν μέσω covid, η Barilla Hellas βραβεύτηκε με το βραβείο Premier Catalyst για την αύξηση της παρουσίας των γυναικών, από 23% σε 36% από το 2014 μέχρι και το 2021 σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η βράβευση αυτή φανερώνει την διεθνή τάση πως τώρα, περισσότερο από ποτέ, είναι ο καιρός οι επιχειρήσεις να υιοθετήσουν D&I πρακτικές και να δημιουργήσουν εργασιακά περιβάλλοντα όπου οι εργαζόμενοι θα νιώθουν ασφαλείς και ίσοι, χωρίς την αίσθηση του φόβου ή του άδικου».

ΛΙΑ ΜΠΕΡΤΣΙΑΔΟΥ

Inflammation & Immunology Lead
της Pfizer Ελλάδος, Κύπρου,
Μάλτας και επικεφαλής της ομάδας
“Diversity & Inclusion, Action!”



**«Όταν μια
εταιρεία αποκλείει
εργαζόμενους,
απομακρύνεται από
τις βαθύτερες ανάγκες
της κοινωνίας»**

«Η αποδοχή της διαφορετικότητας είναι θέμα μείζονος σημασίας για την εταιρεία. Η Pfizer Hellas ήταν η πρώτη φαρμακευτική εταιρεία που συνυπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας (Diversity Charter), την πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση της Διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις, που ξεκίνησε την εφαρμογή της στην Ελλάδα το 2019. Θέλουμε κάθε εργαζόμενος να νοιώθει ότι βρίσκεται σε ένα περιβάλλον αποδοχής, υποστήριξης, το οποίο του επιτρέπει να διαμορφώνει το μέλλον του. Θέλουμε να φέρνουμε κοντά διαφορετικούς ανθρώπους, και να αναπτύσσουμε εναλλακτικές συνεργασίες. Αυτό μας βοηθά να καινοτομούμε και μας φέρνει πιο κοντά στους ασθενείς και στην κοινωνία.»

**ΜΥΡΣΙΝΗ
ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΥ**


Talent Acquisition & Marketing
Senior Manager,
Teleperformance Greece



**«Η συμπερίληψη
είναι ο πιο γρήγορος
μοχλός εξέλιξης
για μια εταιρεία»**

«Η μοναδικότητα κάθε εργαζόμενου, τα ιδιαίτερα γνωρίσματα, οι απόψεις, οι ιδέες, τα έθιμα, είναι όλα στοιχεία που ενδυναμώνουν την αξία της ποικιλομορφίας και δίνουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις σύγχρονες επιχειρήσεις.

Εταιρείες όπως η δική μας, με περισσότερα από 10.000 άτομα προσωπικό, γνωρίζουν πως το όφελος είναι πολλαπλό: αφενός οι πελάτες απολαμβάνουν εξατομικευμένες υπηρεσίες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους, αφετέρου η ίδια η εταιρεία μεγιστοποιεί τη δυναμική της, ενισχύει τους δεσμούς με το προσωπικό και ισχυροποιεί την εικόνα της ως εργοδότης.»



YOU'LL
NEED
A GOOD
LAWYER

The Business Magazine

Το 1ο Business περιοδικό στην Ελλάδα
για τον κλάδο της δικηγορίας

- Μόνιμες Στήλες
- Διεθνείς Εξελίξεις
- Επικαιρότητα
- Ειδικά αφιερώματα
- Συνεντεύξεις από την Ελλάδα και το εξωτερικό



Κάθε μήνα στην πόρτα και στο mail σου.

Θέλεις να γίνεις μέρος του community;

BOUSSIAS

Πληροφορίες / Διαφήμιση: Λήδα Πλατή

T: 210 6617777 (εσωτ.271) E: lpлатi@boussias.com

Συνδρομές: Λέττα Γκυζη T: +30 210 661 7777 (εσωτ.163)

E: lgkyzi@boussias.com



ΙΩΑΝΝΑ ΣΑΪΤΗ

Intercomm Foods

Η ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΑΝΑΔΕΙΚΝΥΕΙ ΤΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΗΓΕΣΙΑΣ

Έχοντας επιλεγεί πρόσφατα από το περιοδικό Fortune ως μία από τους 40 επιχειρηματίες κάτω των 40 ετών και ως μητέρα δίδυμων αγοριών, η Ιωάννα Σαΐτη αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα γυναίκας που συνδυάζει αποτελεσματικά τους διαφορετικούς της ρόλους. Μέσα από το προσωπικό της παράδειγμα έχει ως στόχο να αφήσει ένα αποτύπωμα στον χώρο: Να είναι μεταξύ αυτών που δημιουργούν τα πρότυπα της επόμενης γενιάς, ώστε να εμπνεύσουν από νεαρή ηλικία τα κορίτσια να κυνηγήσουν τα όνειρά τους και τις γυναίκες επαγγελματίες να διεκδικήσουν τη θέση που τους αξίζει.

● Της ΚΑΤΕΡΙΝΑΣ ΒΑΛΛΟΓΙΑΝΝΗ

Η Ιωάννα Σαΐτη είναι μία πρωταθλήτρια στον επιχειρηματικό στίβο, έχοντας σήμερα -ως CEO- την ηγεσία της οικογενειακής επιχείρησης Intercomm Foods, που αποτελεί τη μεγαλύτερη εξαγωγική επιχείρηση βρώσιμης ελιάς. Πριν ενταχθεί στο δυναμικό των οικογενειακών εταιρειών Kronos και Intercomm Foods, εργάστηκε, μεταξύ άλλων, στο τμήμα marketing της Ελαΐς-Unilever, ενώ πραγματοποίησε τις μεταπτυχιακές της σπουδές στην Ιταλία, όπου έκανε το MBA στο Πανεπιστήμιο SDA Bocconi στο Μιλάνο με ειδίκευση στα Χρηματοοικονομικά και συνεργάστηκε σε διάφορα projects με πολυεθνικές εταιρείες, όπως η TetraPak.

Στο Women Leaders μιλάει για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει μία γυναίκα στην ανέλιξή της στην ιεραρχία -και δη εντός οικογενειακής επιχείρησης- αλλά και για το πώς μπορεί να αποτελέσει παράδειγμα σε άλλες γυναίκες, ώστε να κυνηγήσουν τα όνειρά τους.

Women Leaders: Ποιες ευκαιρίες αλλά και ποιες προκλήσεις δημιούργησε στην καριέρα σας το γεγονός ότι εργάζεστε σε οικογενειακή επιχείρηση;

Ιωάννα Σαΐτη: Η εργασία και η ένταξη στην οικογενειακή επιχείρηση έχει αρκετά θετικά στοιχεία, αλλά και αρκετές προκλήσεις. Προσωπικά μιλώντας, με βοήθησε πολύ το γεγονός ότι απέκτησα εργασιακή εμπειρία σε άλλες εταιρείες, πριν ενταχθώ στις οικογενειακές δραστηριότητες. Αυτό με όπλισε στο να αντιμετωπίσω τις προκλήσεις, τις οποίες συνοπτικά θα περιέγραφα ότι είναι η διατήρηση της ισορροπίας στις σχέσεις ανάμεσα στα οικογενειακά μέλη και στην αποδοχή από πλευράς συνεργατών. Δηλαδή, κάποιες φορές καλείσαι να «αποδείξεις» ότι η κατοχή της θέσης/τίτλου είναι με αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια. Ως προς τις ευκαιρίες, σίγουρα σε κάποια θέματα υπάρχει μεγαλύτερη ταχύτητα και ελευθερία στη λήψη αποφάσεων. Ωστόσο, από την εμπειρία μου πλέον στον χώρο των επιχειρήσεων θα μπορούσα να πω ότι, κάθε στέλεχος μιας επιχείρησης «δημιουργεί» τις ευκαιρίες αλλά και τις προκλήσεις, αρκεί να αγαπάει αυτό που κάνει και να μην σταματάει να εξελίσσεται.

Ασχοληθήκατε πολλά χρόνια με τον πρωταθλητισμό στον χορό. Βλέπετε ομοιότητες όσον αφορά σε θέματα

για παράδειγμα ανταγωνισμού, πειθαρχίας και στοχοθέτησης μεταξύ του αθλητισμού και του επιχειρείν;

Ο πρωταθλητισμός και το επιχειρείν έχουν πολλές κοινές συστατικές. Συγκεκριμένα, ο αθλητισμός σου διδάσκει το να απομονώνεις κάθε φορά ένα πρόβλημα και να αφοσιώνεσαι στη βελτίωσή του, ενώ σου δείχνει ότι εχθρός του καλού είναι το καλύτερο. Το πιο βασικό, όμως, κατά την άποψή μου είναι ότι, μαθαίνεις να διαχειρίζεσαι, τόσο τον θρίαμβο, όσο και την ήττα. Σαφώς, επίσης, η πειθαρχία και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός των ορίων μας είναι κοινά πεδία μεταξύ αθλητισμού και επιχειρείν. Και τα δυο περικλείουν μέσα τους τη διάθεση και την ικανότητα του να μπορείς να ξεπεράσεις τα όριά σου και να βγαίνεις εκτός «comfort zone». Κι αυτό γιατί, και τα δυο είναι οραματικοί τομείς στη ζωή του ανθρώπου. Συνεπώς, για να πετύχεις, είτε στον αθλητισμό, είτε στο επιχειρείν, χρειάζεται αφοσίωση, πειθαρχία, σκληρή καθημερινή δουλειά, όραμα και φυσικά καλή ομάδα, καθώς πιστεύω ότι η επιτυχία είναι αποτέλεσμα ομαδικής δουλειάς.

Ξεκινήσατε να εργάζεστε από πολύ μικρή στις οικογενειακές σας επιχειρήσεις και περάσατε από πολλά τμήματα της Intergcomm Foods μέχρι να φτάσετε στο τιμόνι της. Ποια αξία είχε για εσάς αυτή η διαδρομή προς την κορυφή, ποιες δεξιότητες και εμπειρίες κερδίσατε;

Θα την χαρακτηρίζω ως μία σχετικά δύσκολη και επίπονη διαδρομή, καθώς στις οικογενειακές επιχειρήσεις η επιχειρηματικότητα συνδέεται αναπόφευκτα με την οικογένεια. Σίγουρα η διαδρομή έχει ενδιαφέρον με πλούτο εμπειριών, αλλά προϋποθέτει και αρκετές θυσίες. Προσωπικά έμαθα να διαχειρίζομαι δύσκολες καταστάσεις και να δουλεύω κάτω από συνθήκες πίεσης που η βιομηχανία επιτάσσει. Όταν αποφάσισα να επιστρέψω στην Ελλάδα και να ενταχθώ στις οικογενειακές επιχειρήσεις, διαχώρισα και απομόνωσα την οικογενειακή ιδιότητα και ξεκίνησα να εργάζομαι σε αυστηρό πλαίσιο κανόνων, αποκτώντας εμπειρία σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της εταιρείας. Δεν ήταν εύκολο, αλλά επαγγελματικά με βοήθησε τα μέγιστα. Στο τέλος, το πάθος και η αγάπη για τη δουλειά, καθώς και η αίσθηση ευθύνης υπερκαλύπτουν όλες τις αντιξοότητες. Κρατάω συνεχώς μέσα μου τις αρχές που μου δίδαξαν οι γονείς μου και μέντορες μου, Ελευθέριος και Καλυψή Σαϊτή. Άνθρωποι που ξεκίνησαν από το μηδέν και μέσα από σκληρή δουλειά, αφοσίωση, ρίσκο, όραμα και οξυδέρκεια κατόρθωσαν να πρωταγωνιστήσουν και να καθιερωθούν. Η οικογένειά μου μου εμφύσησε τις αυστηρές ηθικές αξίες, την αίσθηση του καθήκοντος, το ενδιαφέρον για τον συνάνθρωπο και τον σεβασμό στο διαφορετικό. Πιστεύω βαθύτατα ότι οι αρχές που μου δίδαξε η οικογένειά μου διαμόρφωσαν την επιχειρηματική μου κουλτούρα.

Καθώς βαθιά σας πεποίθηση είναι ότι ο κόσμος χρειάζεται περισσότερες γυναίκες ηγέτες, ποιες δράσεις και πρωτοβουλίες αναλαμβάνετε εσείς σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο;

Ως εταιρεία, απασχολούμε σε μεγάλο ποσοστό γυναίκες σε θέσεις ευθύνης και ενθαρρύνουμε τη λήψη πρωτοβουλιών

από αυτές σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας. Σε προσωπικό επίπεδο, προσπαθώ να συμμετέχω ενεργά, όσο το βαρύ πρόγραμμα υποχρεώσεων το επιτρέπει, σε συλλογικά όργανα, όπως είναι το ICC Women Hellas, η Επιτροπή Γυναικείας Επιχειρηματικότητας Επιμελητηρίου Λάρισας και σε δραστηριότητες mentoring σε γυναίκες που είναι στο ξεκίνημα της καριέρας τους. Η συμμετοχή ολοένα και περισσότερων γυναικών σε θέσεις ευθύνης, είναι ένα ζητούμενο διάρκειας, καθώς αποτελεί στοιχείο δημοκρατίας και ισονομίας. Γι' αυτό και δεν πρέπει να σταματήσουμε να παλεύουμε για την ικανοποίησή του.

Όπως φαίνεται, οδεύουμε προς μία εποχή που η γυναικεία ενέργεια γίνεται όλο και πιο αναγκαία εντός των επιχειρήσεων. Ποιες αξίες πιστεύετε ότι μπορούν να εμφυσήσουν οι γυναίκες στο σύγχρονο επιχειρείν αλλά και γενικότερα στην κοινωνία; Πιστεύετε ότι αυτή η «ανάγκη» έχει γίνει ακόμα πιο έντονη λόγω της πανδημίας;

Η πανδημία δυστυχώς ανάγκασε πολλές γυναίκες να βάλουν σε δεύτερο πλάνο την καριέρα τους, λόγω των δυσκολιών διαχείρισης των οικογενειακών υποχρεώσεων. Αν ξεπεράσουμε αυτόν τον παράγοντα, οι γυναίκες έχουν να προσφέρουν πολλά στην οικονομία και στην κοινωνία. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες μπορούν να είναι μοχλός πρόόδου στην ανάγκη για βιώσιμη ανάπτυξη σε ένα περιβάλλον που συνεχώς μεταβάλλεται στη νέα ψηφιακή εποχή. Και ακριβώς αυτή η ικανότητα της γρήγορης προσαρμογής είναι που μπορεί να αναδείξει τη σημασία της γυναικείας ηγεσίας.

Πόσο σημαντική θεωρείτε την υποστήριξη γυναικών από γυναίκες; Πώς μπορεί αυτό να ενθαρρυνθεί μέσα στις επιχειρήσεις;

Τη θεωρώ πολύ σημαντική, αλλά δυστυχώς έρευνες δείχνουν ότι δεν υπάρχει ακόμη σε ικανοποιητικό βαθμό αυτή η υποστήριξη μεταξύ των γυναικών. Θα μπορούσε να ενθαρρυνθεί με συντονισμένες ενέργειες και δράσεις, τόσο εντός των επιχειρήσεων, όσο και σε ευρύτερο πλαίσιο. Ξεκινώντας ακόμη και από το σχολικό/ ακαδημαϊκό περιβάλλον. Όσο πιο νωρίς αποκτηθεί αυτή η κουλτούρα αλληλοϋποστήριξης, τόσο μεγαλύτερα τα οφέλη σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Οι επιχειρήσεις πρέπει να ενθαρρύνουν και να εντάξουν ολοένα μεγαλύτερο αριθμό γυναικών στον στρατηγικό σχεδιασμό και στα ανώτερα όργανα λήψης αποφάσεων, ώστε να ξεπεραστούν πεπερασμένα στερεότυπα. Επιπρόσθετα, η προβολή γυναικών που διαπρέπουν σε διάφορους τομείς καθιερώνει υγιή πρότυπα και διαμορφώνει μια νέα κουλτούρα που συμβαδίζει με τις νέες τάσεις. Με το παράδειγμά μας και τη στάση ζωής μας δημιουργούμε τα πρότυπα της επόμενης γενιάς, ώστε να εμπνεύσουμε ήδη από νεαρή ηλικία τα κορίτσια να κυνηγήσουν τα όνειρά τους και τις γυναίκες επαγγελματίες να διεκδικήσουν τη θέση που τους αξίζει. Αυτό, δεν σας το κρύβω, θα ήθελα να είναι και ένα από τα «αποτυπώματα» που θα αφήσω στον χώρο. ●

Γυναίκες στα ΔΣ των εισηγμένων

ΠΟΣΟΣΤΩΣΕΙΣ: ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ, ΕΙΝΑΙ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ

Η μεγάλη συζήτηση γύρω από το θέμα των ποσοτώσεων σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις, βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη. Παρότι όλες οι πλευρές συμφωνούν, ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε αυτές, θα πρέπει να αυξηθεί, εντούτοις, όταν φτάνουμε στα μετρήσιμα αποτελέσματα που καλούνται να επιβεβαιώσουν τη καλή πρόθεση, τότε συνειδητοποιούμε ότι το θέμα της ποσοστωσης προχωράει με... ρυθμούς χελώνας.

• Της ΣΟΦΙΑΣ ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΥ

Τα τελευταία στοιχεία της Eurostat δείχνουν ότι, αν και οι γυναίκες αποτελούν σχεδόν το ήμισυ του συνόλου των απασχολούμενων στην ΕΕ (46%), υπάρχει υποεκπροσώπηση στις διευθυντικές θέσεις των επιχειρήσεων, με τις γυναίκες managers να αποτελούν το 34%. Κι αν το ποσοστό αυτό δείχνει είτε εντυπωσιακό, είτε πολλά υποσχόμενο, αρκεί να πάμε για λίγο πίσω στο χρόνο, στο 2002, για να διαπιστώσουμε ότι 19 χρόνια πριν, βρισκόταν λίγο κάτω του 30%, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι η πρόοδος που έχει επιτευχθεί είναι μηδαμινή.

Στην κατάταξη που προκύπτει από τα στοιχεία της Eurostat, η Ελλάδα καταλαμβάνει την 7η θέση από το τέλος, με τις γυναίκες managers να αποτελούν το 29% του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων, την ώρα που στη Λετονία, που βρίσκεται στην πρώτη θέση, το ποσοστό τους ανέρχεται στο 45%.

Ακόμα πιο περιορισμένη όμως, είναι η παρουσία των γυναικών στις ανώτατες διοικητικές βαθμίδες των εισηγμένων στο Ελληνικό Χρηματιστήριο εταιρειών. Σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας των Φύλων (Φεβρουάριος 2021), μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, η Ελλάδα καταλαμβάνει την 30η θέση, με το 13% των γυναικών να έχει θέση σε Διοικητικά Συμβούλια (ΔΣ), την ώρα που η Γαλλία καταλαμβάνει την πρώτη θέση με ποσοστό 45,1%, (Ισλανδία και Νορβηγία ακολουθούν) και ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ ανέρχεται στο 29,5%.

Ένας νόμος... για να σπάσουν τα στεγανά

Και ενώ η ιστορία, και οι αριθμοί, δείχνουν ότι οι διοικήσεις των περισσότερων εισηγμένων μέχρι σήμερα, δεν έχουν την κουλτούρα της συμπερίληψης στο DNA τους, το καλοκαίρι του 2020 ψηφίζεται ο νόμος 4706/2020, που ενσωματώνει την ευρωπαϊκή οδηγία

ΟΙ ΧΩΡΕΣ ΜΕ ΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ MANAGERS ΣΤΗΝ ΕΕ		ΟΙ ΧΩΡΕΣ ΜΕ ΤΙΣ ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ MANAGERS ΣΤΗΝ ΕΕ	
ΛΕΤΟΝΙΑ	45%	ΚΡΟΑΤΙΑ	24%
ΠΟΛΩΝΙΑ	44%	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	26%
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	42%	ΚΥΠΡΟΣ	27%
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	42%	ΜΑΛΤΑ	28%
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	42%	ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	28%
ΣΟΥΗΔΙΑ	42%	ΙΤΑΛΙΑ	28%
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	38%	ΕΛΛΑΔΑ	29%

Πηγή: Eurostat, Q3, 2020



για την «εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών» και απαιτεί, μεταξύ άλλων, το 25% των ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών να αποτελείται πλέον από γυναίκες. Με αυτόν τον τρόπο ανοίγει ο δρόμος για την δημιουργία μιας κουλτούρας στο επιχειρηματικό σκηνικό, έστω και μέσω μίας υποχρεωτικής συμμόρφωσης, η οποία θα οδηγήσει στην ανάδειξη των ικανών στελεχών, είτε ανδρών είτε γυναικών, χωρίς αποκλεισμούς.

Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, η οποία εισηγήθηκε να συμπεριληφθεί στο νόμο η διάταξη για την ποσόστωση, είχε ως πηγή έμπνευσης κυρίως τη Γαλλία, αλλά και άλλες χώρες στις οποίες έχει υιοθετηθεί αντίστοιχη διάταξη. Η Γαλλία συγκεκριμένα, δέκα χρόνια μετά την εισαγωγή του νόμου Coré-Zimmermann, ο οποίος επέβαλε το όριο του 40% γυναικών στα μέλη των ΔΣ, σήμερα αποτελεί το παράδειγμα προς μίμηση, με σχεδόν 45% γυναικών στα ΔΣ των εταιρειών του δείκτη CAC 40. «Αυτό ενθαρρύνει και εμάς, διότι οι επιχειρήσεις, έστω με την παρότρυνση των ποσοστώσεων μπορούν να εντοπίσουν γυναίκες που είναι ικανά στελέχη. Φαίνεται ότι χρειαζόταν το κίνητρο για να σπάσει ένα κατεστημένο. Μάλιστα στην Γαλλία συζητείται πλέον η ποσόστωση και στα άλλα διοικητικά και εκτελεστικά όργανα, καθώς αναγνωρίζεται ότι οι ποσοστώσεις είναι βασι-

ΤΟ ΗΞΕΡΕΣ...;

Η διάταξη για τις ποσοστώσεις, αν και εν τέλει συγκέντρωσε τη συναίνεση των τεσσάρων από τα πέντε κόμματα της Βουλής, δεν θα είχε συμπεριληφθεί στο νόμο, αν δεν είχε προηγηθεί σχετική εισήγησή από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς. Η Πρόεδρος της, Βασιλική Λαζαράκου, αναφέρει ότι το ζητούμενο για μια κοινωνία θα πρέπει να είναι η αξιοποίηση του συνόλου του δυναμικού της και η ανάδειξη των ικανοτήτων όλων, ανεξάρτητα από το εάν κάποιος είναι γυναίκα ή άντρας. Αυτός ήταν και ο λόγος που εισηγήθηκε τη διάταξη για την ποσόστωση ειδικά για τις εισηγμένες εταιρείες. Η εθνική αυτή πρωτοβουλία κατατάσσει πλέον την Ελλάδα μεταξύ των πρωτοπόρων χωρών που έλαβαν ουσιαστικά μέτρα για το συγκεκριμένο θέμα και αξιολογήθηκε θετικά και από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων.

κός τρόπος για την ταχεία προώθηση της ισότητας των φύλων», δηλώνει η Βασιλική Λαζαράκου, Πρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Από τη θεωρία στην πράξη

Στις 17 Ιουλίου ολοκληρώθηκε η μεταβατική περίοδος του ενός έτους, κατά την οποία οι ελληνικές εισηγμένες, με βάση τον νόμο, θα έπρεπε να εξασφαλίσουν την εκπροσώπηση των γυναικών κατά 25% τουλάχιστον, στα ΔΣ. Ωστόσο, μέχρι και σήμερα υπάρχουν αρκετές εταιρείες οι οποίες δεν έχουν ακόμα συμμορφωθεί, παρά τις... διευκολύνσεις που ο νόμος παρέχει.

Διαβάζοντας τον κανείς με προσοχή, διαπιστώνει το εξής: Σε περίπτωση, που κατά τον υπολογισμό του 25% γυναικών σε ένα ΔΣ προκύψει δεκαδικός αριθμός, που είναι και το πιθανότερο, τότε η στρογγυλοποίηση γίνεται προς τον... χαμηλότερο ακέραιο. Για παράδειγμα, αν το ΔΣ μιας εταιρείας αποτελείται από 7 μέλη, τότε ο νόμος απαιτεί, το 25% - δηλαδή τα 1,75 μέλη του - να είναι γυναίκες. Βασισόμενος όμως στην κοινή λογική, θα υπέθετε ότι οι γυναίκες που θα συμμετέχουν στο ΔΣ θα πρέπει να είναι δύο. Στην πραγματικότητα όμως, με τη βοήθεια της ιδιότυπης στρογγυλοποίησης που ο νόμος επιτρέπει, η εταιρεία υποχρεούται να έχει στο ΔΣ της, όχι δύο γυναίκες, αλλά μία! Σύμφωνα με το Hellenic Observatory of Corporate Governance (HOCG), οι περισσότερες εταιρείες αξιοποίησαν αυτή τη δυνατότητα.

68 γυναίκες στα Δ.Σ. των μεγαλύτερων εισηγμένων

Στο σύνολό τους πάντως, οι 25 εταιρείες του δείκτη υψηλής κεφαλαιοποίησης του Ελληνικού Χρηματιστηρίου, ξεπέρασαν τις απαιτήσεις του νόμου. Αν και θα έπρεπε από τα 289 άτομα που απαρτίζουν συνολικά τα ΔΣ των εισηγμένων, τα 61 να είναι γυναίκες, σύμφωνα με την πρόσφατη έρευνα του HOCG (με στοιχεία έως 31/7) που παρουσιάζει η Corporate Matters, οι γυναίκες

ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΛΑΖΑΡΑΚΟΥ

Πρόεδρος Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς



«Η σωστή εταιρική διακυβέρνηση δίνει προστιθέμενη αξία στις εταιρείες»

«Η ποσότητα στα ΔΣ των εισηγμένων, που πλέον “περνάει” μέσα από τον νόμο, δεν θα πρέπει να εκληφθεί ως μια στείρα υποχρέωση.

Η σωστή εταιρική διακυβέρνηση προσδίδει προστιθέμενη αξία στις εταιρείες και αυξάνει την ανταγωνιστικότητα τους στο διεθνές περιβάλλον. Θέλω να πιστεύω ότι οι ελληνικές εταιρείες ανήκουν σε εκείνες που έχουν την ορθή αντίληψη για τον κόσμο, την κοινωνία και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε και συνεπώς, δε θα περιοριστούν σε μία τυπική συμμόρφωση της νομοθεσίας. Η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα ΔΣ και η ενσωμάτωσή τους, θα ωφελήσει τις εταιρείες. Οι επιχειρηματίες δείχνουν να το αντιλαμβάνονται, σταδιακά όλο και περισσότερο, και να προχωρούν στην πραγμάτωση του στόχου».

στα ΔΣ των εταιρειών υψηλής κεφαλαιοποίησης ξεπερνούν τον αριθμό αυτό, φτάνοντας τις 68 (23,5%). Από αυτές ωστόσο, μόνο μία είναι πρόεδρος εταιρείας (ΕΥΔΑΠ) και μόνον μία είναι Διευθύνουσα Σύμβουλος (JUMBO).

Επίσης, προβληματίζει το γεγονός ότι από τις γυναίκες που συμμετέχουν στα ΔΣ των εταιρειών του δείκτη υψηλής κεφαλαιοποίησης οι 19 είναι μη Ελληνικής καταγωγής.

Σύμφωνα με την έρευνα, η μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών σε ΔΣ συναντάται στην Ελλάδα, καθώς στο επταμελές ΔΣ έχουν τοποθετηθεί τρεις γυναίκες, ενώ αντίθετα το ΔΣ της ΔΕΗ έχει την χαμηλότερη ποσοστιαία συμμετοχή γυναικών (9%). Επίσης, τέσσερις εταιρείες του δείκτη δεν κάλυψαν τον αριθμό γυναικών που απαιτείται: η Τράπεζα Πειραιώς, η Alpha Bank, η ΔΕΗ και η ΕΥΔΑΠ. Στις εταιρείες αυτές ο αριθμός γυναικών μελών ΔΣ υπολείπεται κατά μία από τον προβλεπόμενο.

Οι αλλαγές στα ΔΣ και τα κριτήρια επιλογής προσώπων

Μπορεί σταδιακά να επιτυγχάνεται πρόοδος στο πεδίο, προκύπτουν όμως σημαντικά ερωτήματα: Πού οφείλεται η καθυστερημένη ανταπόκριση των εισηγμένων; Υπάρχει ικανός αριθμός γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις, ώστε στη συνέχεια να προωθηθούν οι ικανότερες, σε θέσεις ΔΣ; Είναι ουσιαστική η υποστήριξη της ανάπτυξης των ταλαντούχων στελεχών, ώστε να είναι εφικτή η συνεπακόλουθη ανέλιξή τους; Και επίσης, όταν οι ικανές γυναίκες φτάσουν σε θέσεις ΔΣ, θα έχουν «φωνή» και εκτελεστικό ρόλο;

Στην τελευταία ερώτηση απαντά το παράδειγμα της Γερμανίας. Ο νόμος του 2015 που εισήγαγε την απαίτηση τα εποπτικά συμβούλια να αποτελού-

νται από γυναίκες σε ποσοστό τουλάχιστον 30%, να μην οδήγησε σε απτή αύξηση του μέσου ποσοστού των θέσεων που κατέχουν γυναίκες, ωστόσο το ποσοστό των γυναικών στα εκτελεστικά συμβούλια παρέμεινε

χαμηλό. Γι' αυτό το λόγο προσφάτως το ομοσπονδιακό υπουργικό συμβούλιο της Γερμανίας ενέκρινε σχέδιο νόμου, το οποίο απαιτεί από όλες τις εισηγμένες εταιρείες με εκτελεστικό συμβούλιο τριών ή περισσότερων μελών να έχουν τουλάχιστον μία γυναίκα σε αυτό.

Στην Ελλάδα, προς το παρόν τουλάχιστον, είναι στο «χέρι» των ίδιων των εταιρειών να αποφασίσουν, αν τα νέα μέλη θα έχουν εκτελεστικό ρόλο, ή όχι. Μέχρι στιγμής πάντως, όπως συνέβη και στη Γερμανία, οι εισηγμένες επιλέγουν τον δρόμο των μη εκτελεστικών μελών. Σύμφωνα με την έρευνα του HOCG, στις εταιρείες του δείκτη υψηλής κεφαλαιοποίησης, από τις 68 γυναίκες μέλη των ΔΣ, μόλις οι 9 έχουν εκτελεστικά καθήκοντα, ενώ από τις 59 που έχουν μη εκτελεστική θέση, οι 47 έχουν θέση ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους.

Σε αναζήτηση... γυναικών οι ελληνικές εισηγμένες

Σύμφωνα με πληροφορίες της επιχειρηματικής αγοράς, η τοποθέτηση των μεσαίων στελεχών μιας εταιρείας σε θέσεις ΔΣ, δεν αποτελεί την πρώτη επιλογή για τις εταιρείες, με αποτέλεσμα, σε αρκετές περιπτώσεις, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, να επιλέγονται ανεξάρτητα εξωτερικά μέλη. Επίσης, βασιζόμενοι στο ότι πολλές από τις εισηγμένες στο ελληνικό χρηματιστήριο εταιρείες είναι οικογενειακές - σύμφωνα με το HOCG φτάνουν το 40% - καταλαβαίνουμε ότι οι τοποθετήσεις γυναικών ενδέχεται να έχουν και «οικογενειακό» χαρακτήρα.

Ο Δημήτρης Κουφόπουλος, ιδρυτής του Hellenic Observatory of Corporate Governance (HOCG), που παρακολουθεί αδιάληπτα το θέμα εδώ και περίπου 15 χρόνια, υποστηρίζει ότι η κύρια στρατηγική των εταιρειών θα πρέπει να βασίζεται στην εξέλιξη των υφιστάμενων στελεχών, από μεσαία στελέχη, σε μέλη ΔΣ. Αλλά για να γίνει αυτό, θα πρέπει η λειτουργία των Διευθύνσεων Ανθρώπινου Δυναμικού να εκσυγχρονιστεί και να ενσωματώσει νέες τεχνολογίες (Artificial Intelligence, Learning Management Systems and Applicant Tracking Systems) που να ενισχύουν την ικανότητα των εταιρειών, ώστε να επιτυγχάνεται η εξέλιξη των υπαρχόντων στελεχών.

Υπέρμαχος τους εκσυγχρονισμού του συστήματος εκπαίδευσης, αλλά και της συνεχούς προσπάθειας

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΟΥΦΟΠΟΥΛΟΣ

Ιδρυτής, Hellenic Observatory of Corporate Governance



«Επιτακτική η ανάπτυξη των ταλαντούχων στελεχών»

«Σε μεσοπρόθεσμο ορίζοντα, οι εταιρείες θα πρέπει να αναπτύξουν talent pipelines, δηλαδή στρατηγικές ανάπτυξης των ταλαντούχων στελεχών, στοχεύοντας, όχι μόνο στην στείρα εκπλήρωση των υποχρεώσεων, που ορίζει ο νόμος, αλλά και στην ουσιαστική βελτίωση της λειτουργίας ενός ΔΣ».

και καλλιέργειας των ηγετικών ικανοτήτων είναι από την πλευρά της η Τόνια Παρίση, Senior Manager, Consulting της KPMG. Δίνοντας μια διαφορετική διάσταση στο θέμα, τονίζει ότι οι ηγετικές ικανότητες δεν αποτελούν προνόμιο ή έμφυτο χαρακτηριστικό ενός φύλου, αλλά καλλιεργούνται και ενισχύονται μέσα από την επαγγελματική εμπειρία και τη συνεχή προσπάθεια. «Οι εταιρείες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε αυτή την προσπάθεια μέσα από την καλλιέργεια κουλτούρας ενσωμάτωσης της διαφορετικότητας, όπου θα προτρέπουν τα άτομα να εργάζονται από τα πρώτα στάδια της καριέρας τους σε μικτές ομάδες, με εναλλαγή των ηγετικών ρόλων μεταξύ των δυο φύλων, ώστε να αισθάνονται άνετα και οι άνδρες σε αυτή τη συνθήκη», αναφέρει.

Βέβαια, πέραν των προαναφερθέντων επιλογών για τις τοποθετήσεις γυναικών στα ΔΣ, υπάρχει και η άποψη ότι είναι χρήσιμη η συμμετοχή και κατ' επέκτασιν η επιρροή γυναικών που είναι ανεξάρτητα εξωτερικά μέλη, καθώς μελέτες που παρατηρούν τις λήψεις αποφάσεων στα ΔΣ, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο των εξωτερικών ανεξαρτητών

μελών. «Για ένα βραχυπρόθεσμο διάστημα, η στελέχωση των ΔΣ με Ελληνίδες που είχαν υψηλόβαθμες θέσεις σε εταιρείες του εξωτερικού αποτελεί μια εναλλακτική λύση, καθώς μπορούν να μεταφέρουν γνώσεις και εμπειρίες», αναφέρει ο Δημήτρης Κουφόπουλος.

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΤΩΝ ΔΣ ΤΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ

Από τις 68 γυναίκες που είναι μέλη ΔΣ:

- Οι 51 συμμετέχουν σε Επιτροπές των ΔΣ όπως η Επιτροπή Ελέγχου, Αμοιβών και Προσλήψεων
- Οι 19 προεδρεύουν σε αυτές

Οι εισηγμένες με τις περισσότερες γυναίκες μέλη σε Επιτροπές ΔΣ (4):

Οι εισηγμένες χωρίς εκπροσώπηση γυναικών στις Επιτροπές ΔΣ

ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ

EUROBANK

COCA – COLA HBC

ΓΕΚ

FOURLIS

Πηγή: HOCG, Corporate Matters (στοιχεία έως 31/7)

Τι κομίζει το gender diversity στα ΔΣ;

Το επίκεντρο του ενδιαφέροντος μετατοπίζεται πλέον, από το «αν πρέπει να ληφθούν» τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, στο «αν θα έχουν αποτέλεσμα». Σύμφωνα με διεθνείς οργανισμούς και μεγάλους επενδυτικούς οίκους, οι προσπάθειες για ισότητα και μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις είναι ζωτικής σημασίας, ενώ η μη επίτευξη της δημιουργεί οικονομικές επιπτώσεις. Το ΔΝΤ για παράδειγμα, αναφέρει ότι οι ανισότητες που εξακολουθούν να υπάρχουν μεταξύ των δύο φύλων δημιουργούν απώλειες στο ΑΕΠ, οι οποίες για τον βιομηχανικά ανεπτυγμένο κόσμο φτάνουν το 10%. Αναφορικά με την οικονομική επίδραση που έχει το gender diversity στα ΔΣ, το Ταμείο αναφέρει ότι η προσθήκη ακόμα και μίας γυναίκας σε ΔΣ ή σε άλλη ανώτερη διοικητική θέση, μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της απόδοσης του ενεργητικού μιας εταιρείας ακόμα και κατά 8%. Επίσης, έρευνα της Bank of America στις εταιρείες του S&P 500 διαπιστώνει ότι παρατηρείται αύξηση στην απόδοση του ενεργητικού των εταιρειών κατά 15%.

Πέραν όμως των οικονομικών ωφελειών, υπάρχουν και μη οικονομικές ωφέλειες. Ο επικεφαλής του HOCG, αναφέρει ότι η αύξηση της παρουσίας των γυναικών στα ανώτατα στρώματα της διοικητικής πυραμίδας μιας επιχείρησης έχει θετική επίδραση σε μια σειρά από τομείς, που ξεκινούν από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και την πολιτική μερίσματος και φτάνουν στον εταιρικό έλεγχο και την περιβαλλοντική απόδοση. Η Τόνια Παρίση, συμπληρώνει, ότι μέσα από την αυξημένη συμμετοχή ικανών γυναικών στα ΔΣ των εταιρειών, ενισχύεται η αρχή της διαφορετικότητας και της πολυμορφίας στον τρόπο σκέψης και έκφρασης και δημιουργούνται περισσότερες ευκαιρίες για την υιοθέτηση καινοτομιών και αλλαγών.

Οι πρώτοι θεσμικοί και επιχειρηματικοί διδάξαντες

Το θέμα των ποσοστώσεων στο πλαίσιο των προτεινόμενων μέτρων εταιρικής διακυβέρνησης απασχολεί εδώ και χρόνια, τόσο την επιχειρηματική, όσο και

ΤΟΝΙΑ ΠΑΡΙΣΗ

Senior Manager,
Consulting, KPMG



«Οι εταιρείες πρέπει να είναι εργοδότες ίσων ευκαιριών»

«Μέσα από την αυξημένη συμμετοχή ικανών γυναικών στα ΔΣ των εταιρειών ενισχύεται η εικόνα της εταιρείας ως εργοδότη ίσων ευκαιριών, η οποία βέβαια δεν θα πρέπει να περιορίζεται μόνο στην αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά να ενσωματώνει και άλλα θέματα συμπερίληψης, που σχετίζονται με την καταγωγή, τη θρησκεία, την ηλικία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις και τις ιδιαίτερες ικανότητες των εργαζομένων».

την ακαδημαϊκή κοινότητα, με την προσπάθεια αύξησης του αριθμού των γυναικών που απαρτίζουν τα ΔΣ των ανωνύμων εταιρειών να είναι αδιάληπτη εδώ και πάνω από δέκα χρόνια σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η Νορβηγία υπήρξε η πρώτη «διδάξασα» παγκοσμίως, που έλαβε επίσημα την σχετική πρωτοβουλία. Συγκεκριμένα, το 2003, το Νορβηγικό Κοινοβούλιο αποφάσισε την θέσπιση κατώτατου ορίου 40% στο ποσοστό των γυναικών, που οφείλει να διατηρεί κάθε εισηγμένη εταιρεία στο ΔΣ της. Ως αποτέλεσμα, το ποσοστό των γυναικών στα ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών στη Νορβηγία αυξήθηκε από 6% το 2002 σε 42% το 2016. Το παράδειγμα της Σκανδιναβικής χώρας άρχισαν να ακολουθούν και άλλες χώρες, είτε μέσω υποχρεωτικής θέσπισης κατώτατου ορίου (Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία, Βέλγιο, Ισλανδία), είτε μέσω επίσημης οδηγίας για επίτευξη συγκεκριμένου στόχου (Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Σουηδία, Ολλανδία, Αυστρία, Φινλανδία). Σύμφωνα με το HOCG, σήμερα πάνω από 100 χώρες παγκοσμίως έχουν λάβει κάποιου είδους πρωτοβουλία αναφορικά με την αύξηση του αριθμού των γυναικών στα ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών τους.

Την ίδια ώρα, παρουσιάζονται και κάποιες ιδιωτικές πρωτοβουλίες εταιρειών προς την ίδια κατεύθυνση. Η Goldman Sachs για

παράδειγμα, ανακοίνωσε το 2020, ότι για να αναλάβει τις εταιρείες που θα απευθυνθούν σε αυτήν, για τη διαδικασία εισαγωγής τους στη Wall Street, θα πρέπει να έχουν τουλάχιστον ένα «diverse board member». Επίσης, είχε ανακοινώσει ότι για το 2021 θα αυξηθεί η απαίτηση αυτή, από τα ένα στα δυο diverse members, ένα εκ των οποίων θα πρέπει να είναι οπωσδήποτε γυναίκα. Την απόφασή της, τη βασίζει στην πεποίθηση ότι οι εταιρείες με μια ποικιλόμορφη ηγετική ομάδα αποδίδουν καλύτερα, καθώς τα παραδείγματα εταιρειών με υψηλά ποσοστά γυναικείας εκπροσώπησης στα ΔΣ, είχαν καλύτερα αποτελέσματα κατά τη διαδικασία της Δημόσιας Εγγραφής τους στη Wall Street.

Η ισότητα στην εποχή της πανδημίας

ΣΗΜΑ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΜΦΥΛΟ ΧΑΣΜΑ



Η πανδημία ως ένα φαινόμενο που έχει επηρεάσει από άκρη σε άκρη όλο τον πλανήτη, δημιούργησε ανισορροπίες και έφερε ανακατατάξεις σε όλα αυτά που μέχρι σήμερα θεωρούσαμε δεδομένα. Και όσο εξοικειωνόμαστε με τη νέα πραγματικότητα που δημιούργησε ο Covid-19 και περιμένουμε να κλείσει και αυτός ο κύκλος κρίσης, αντιλαμβανόμαστε, όλο και περισσότερο, ότι η πρόοδος που είχαμε καταγράψει, είτε σε οικονομικό είτε σε κοινωνικό και ανθρωπιστικό επίπεδο, έχει αρχίσει να χάνει έδαφος.

● Της ΣΟΦΙΑΣ ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΥ

Η ισότητα των φύλων δεν θα μπορούσε να αποτελέσει εξαίρεση, γεγονός που επιβεβαιώνεται από μια σειρά μελετών που, ενάμιση χρόνο μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, σπεύδουν να επισημάνουν και να προειδοποιήσουν για τις επιπτώσεις της, κατά κύριο λόγο στις γυναίκες, αλλά και στα πιο ευάλωτα στην κοινωνία άτομα.

Προσπαθώντας να δούμε το ποτήρι μισογεμάτο και κάνοντας μια αναδρομή στην ιστορία, διαπιστώνουμε ότι σε περιόδους κρίσεων, να μην υπάρχει οπισθοχώρηση σε πολλούς τομείς της κοινωνίας και της οικονομίας, την ίδια ώρα όμως, μέσα από μεγάλες κρίσεις αναδύονται σημαντικές ευκαιρίες. Στην μελέτη «If not now, when?», η Accenture αναφέρει ότι τόσο μετά τον Α' Παγκόσμιο

Πόλεμο, όσο και μετά την Ισπανική γρίπη, οι γυναίκες κέρδισαν έδαφος σε πολλούς τομείς, όπως μεγαλύτερη συμμετοχή στην εργασία, ανάληψη ηγετικών θέσεων, μεγαλύτερη κοινωνική και οικονομική ανεξαρτησία, αλλά και δικαίωμα ψήφου. Και μπορεί μερικές από τις μικρές νίκες των γυναικών κατά τις περιόδους αυτές να αποδείχθηκαν προσωρινές ή επιφανειακές, ήταν όμως ένα μικρό σκαλί προς την ισότητα, που εκ τους αποτελέσματός φάνηκε ότι εν τέλει, δεν είναι μια εύκολη υπόθεση.

Οι γυναίκες «αδύναμος κρίκος» της πανδημίας

Ο δρόμος για την επίτευξη ισότητας ήταν ανέκαθεν μακρύς και η διαδρομή εμφάνιζε πάντα εμπόδια. Παρότι τα τελευταία χρόνια σημειώθηκε σημαντική πρόοδος στο πεδίο, με την έλευση της πανδημίας είδαμε και πάλι το στόχο να απομακρύνεται. Οι επιπτώσεις της πανδημίας έπληξαν κυρίως τις γυναίκες, δημιουργώντας στην καθημερινότητα τους πληθώρα κοινωνικών και οικονομικών προκλήσεων, που αφορούν από απώλεια θέσεων εργασίας και μειωμένο ωράριο, έως αύξηση της απλήρωτης εργασίας, αλλά και της ενδοοικογενειακής βίας.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), με το πρώτο κύμα της πανδημίας 2,2 εκατ. γυναίκες βρέθηκαν εκτός αγοράς εργασίας, ενώ με το άνοιγμα των οικονομικών δραστηριοτήτων το περσινό καλοκαίρι, οι γυναίκες κατάφεραν να κερδίσουν μόλις τις μισές από τις χαμένες θέσεις που κέρδισαν οι άντρες. Όπως εξηγεί η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), αυτό συμβαίνει διότι οι γυναίκες τυγχάνει να εργάζονται σε τομείς που έχουν πληγεί περισσότερο ή σε πόστα με μεγαλύτερους κινδύνους, όπως για παράδειγμα στην

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

- Μεγαλύτερη μείωση των οικονομικών απολαβών
- Αύξηση της απλήρωτης εργασίας (οι μητέρες ξοδεύουν 1 ώρα και 20 λεπτά επιπλέον ανά ημέρα (+29%) για τη φροντίδα των παιδιών τους)
- Αύξηση των επιπέδων έντασης στο νοικοκυριό
- Μείωση του ποσοστού των γυναικών με εύκολη πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη (από το 69% στο 32%)

(Πηγή: «If not now, When?», Accenture)

GLOBAL GENDER GAP REPORT 2021

Μεταξύ των 156 χωρών που εξετάζει η έκθεση Global Gender Gap:

- Η Ισλανδία και η Φινλανδία έχουν καταφέρει να μειώσουν το έμφυλο χάσμα κατά περίπου 85%
- Λιθουανία, Ναμίμπια, Νέα Ζηλανδία, Νορβηγία, Σουηδία, Ρουάντα και Ιρλανδία ακολουθούν (80%)
- Η Ελλάδα καταλαμβάνει της 98η θέση, έχοντας μάλιστα χάσει 14 θέσεις σε σχέση με το 2020 (68,9%)

(Πηγή: WEF)

υγειονομική περίθαλψη ή άλλες κοινωνικές και οικιακές εργασίες. Μέχρι το τέλος του 2021 εκτιμάται ότι 47 εκατ. γυναίκες θα ζουν με λιγότερα από 1,9 δολάρια την ημέρα.

Η Accenture, στη μελέτη «If not now, When?» που εκπόνησε σε συνεργασία με τους οργανισμούς Quilt.AI και Women20 (W20) και βασιζόμενη στα στοιχεία της οικονομετρικής της ανάλυσης, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ο αντίκτυπος της κρίσης είναι άνισος για τα δύο φύλα και εκτιμά ότι θα μπορούσε να προσθέσει έως και 51 επιπλέον χρόνια, στον χρόνο που θα χρειαστεί για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.

Στην τελευταία θέση του Gender Equality Index του EIGE η Ελλάδα

Σύμφωνα με τον δείκτη ισότητας Gender Equality Index 2020, που παρακολουθεί την πρόοδο των χωρών μελών της ΕΕ, το έμφυλο χάσμα έχει κλείσει κατά ένα ποσοστό 67,9%. Αν και στον συγκεκριμένο δείκτη δεν περιλαμβάνονται ακόμα οι επιπτώσεις της πανδημίας, το EIGE σχολιάζει ότι οι ρυθμοί της ΕΕ για επίτευξη ισότητας, είναι τόσο αργοί, που θα χρειαστούν 60 χρόνια κατ'ελάχιστο μέχρι την πλήρη ισότητα. Τις πρώτες θέσεις του δείκτη καταλαμβάνουν η Σουηδία (83,6%), η Δανία (77,5%) και η Γαλλία (74,6%), ενώ η μεγαλύτερη πρόοδος έχει επιτευχθεί στην Ιταλία, το Λουξεμβούργο και τη Μάλτα. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία θέση, έχοντας καλύψει το έμφυλο χάσμα κατά μόλις 51,2%.

Σε 136,5 χρόνια θα «κλείσει» το έμφυλο χάσμα, σύμφωνα με το WEF

Την εξέλιξη του έμφυλου χάσματος σε 156 χώρες σε όλο τον κόσμο παρακολουθεί και το World Economic Forum από το 2006. Φέτος, το χάσμα των δύο φύλων



ΒΙΒΗ ΜΠΑΣΚΑΚΗ

Sales Manager, BMW

«Πρέπει να γίνουν ακόμα πολλά, για να φτάσουμε στο επίπεδο ισότητας άλλων ευρωπαϊκών χωρών»

«Στην Ελλάδα, υπήρχε και πριν την έναρξη της πανδημίας διαφορά στο επίπεδο ισότητας στον επαγγελματικό χώρο σε σχέση με το εξωτερικό, ιδιαίτερα σε τομείς που παραδοσιακά είναι ανδροκρατούμενοι, όπως στο IT και την Αυτοκινητοβιομηχανία.

Δεν πιστεύω όμως, ότι λόγω της πανδημίας θα αντιμετωπίσουμε καταστάσεις “διαφορετικών ταχυτήτων” στην Ελλάδα σε σχέση με το εξωτερικό. Θα πρέπει όμως στη χώρα μας να γίνουν αρκετά βήματα προκειμένου να φτάσουμε σύντομα στο επίπεδο που βρίσκονται άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Είμαι αρκετά αισιόδοξη ότι αυτό θα συμβεί στο μέλλον, βλέποντας την ανέλιξη και τις προοπτικές που παρουσιάζουν οι νέες γυναίκες σήμερα στην Ελλάδα».

σύμφωνα με τον Global Gender Gap Index του WEF έχει διευρυνθεί κατά 0,5%, στέλνοντάς το στα επίπεδα του 2018, ενώ παρατηρεί, ότι τα τελευταία 15 χρόνια έχει μειωθεί κατά μόλις 0,24% κατ' έτος. Το WEF σημειώνει ότι αν η πρόοδος προς την ισότητα των φύλων προχωρήσει με την ίδια ταχύτητα που καταγράφεται από το 2006 μέχρι σήμερα, τότε το έμφυλο χάσμα παγκοσμίως, θα κλείσει σε... 136,5 χρόνια.

Αυξάνεται η ανεργία, μειώνονται οι ώρες εργασίας

Το «σήμα κινδύνου» που στέλνουν οι διεθνείς οργανισμοί και η ανησυχία για τις βραχυπρόθεσμες, αλλά και τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις που δημιουργεί η πανδημία στις γυναίκες, δεν είναι αβάσιμη. Κάποιες από τις συνέπειες του κύματος των αλλαγών που συντελέστηκαν στην κοινωνία και την οικονομία λόγω την πανδημίας, αποτυπώνονται ήδη στην αγορά εργασίας, είτε μέσω της αύξησης της ανεργίας, είτε μέσω της μείωσης των ωρών απασχόλησης, κατά κύριο λόγο στις γυναίκες. Η Έλενα Στάσση, Human Resources Director και Business Partner Operations του ΟΤΕ, αναφέρει ότι στη χώρα μας, η υγειονομική κρίση, λόγω των ανισοτήτων και των προκαταλήψεων που συνδέονται με τα δύο φύλα, επηρέασε δυσανάλογα τις γυναίκες εργαζόμενες, οι οποίες είδαν τις δουλειές τους να χάνονται με μεγαλύτερη ταχύτητα από τους άνδρες (1,8 φορές περισσότερες απώλειες θέσεων εργασίας), ενώ όσες συνέχισαν να εργάζονται, ιδίως από το σπίτι, αντιμετώπισαν πολλές προκλήσεις. «Χρειάστηκε να είναι ταυτόχρονα παρούσες τόσο στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, όσο και στον ρόλο τους ως μητέρες, σύζυγοι, και συχνά παιδαγωγοί», δήλωσε η Έλενα Στάσση. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ILO, το 5% των γυναικών βρέθηκε εκτός αγοράς εργασίας, ενώ στους άντρες το ποσοστό αυτό έφτασε το 3,9%.

«Η επιρροή της πανδημίας ήταν μεγαλύτερη στις γυναίκες και στην Ελλάδα, κυρίως όμως επηρέασε τις εργαζόμενες μητέρες, οι οποίες κλήθηκαν να σηκώσουν

το μεγαλύτερο βάρος της φροντίδας των παιδιών τους, ιδίως κατά την περίοδο των lockdown», συμπληρώνει η Βιβή Μπασκάκη, Sales Manager της BMW. Η ίδια εξηγεί ότι αυτό δημιούργησε πολύ μεγάλη πίεση στην απόδοση τους στον επαγγελματικό τους ρόλο και ιδιαίτερα σε αυτές που έχουν αυξημένες αρμοδιότητες, λόγω θέσης ευθύνης. «Πιστεύω ότι αυτό σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να λειτούργησε σαν επιπρόσθετος λόγος, ώστε, είτε να επιλεγούν για αλλαγή σε ευέλικτη μορφή εργασίας - που συνεπάγεται φυσικά και μείωση αποδοχών - είτε ακόμα και για την απώλεια της θέσης εργασίας τους», αναφέρει.

ΟΙ ΧΩΡΕΣ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΠΙΘΑΝΟΤΕΡΟ ΝΑ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΟΥΝ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΒΡΑΖΙΛΙΑ

ΚΑΝΑΔΑΣ

ΚΟΛΟΜΒΙΑ

ΚΟΣΤΑ ΡΙΚΑ

ΙΣΛΑΝΔΙΑ

ΕΛΛΑΔΑ

Πηγή: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO)

Τα στοιχεία επιβεβαιώνουν την εκτίμηση του στελέχους της BMW, καθώς σύμφωνα με το ILO, έως το τέλος του 2021 αναμένεται να έχουν χαθεί 13 εκατ. θέσεις εργασίας για τις γυναίκες, σε σχέση με το 2019, την ώρα που ο αριθμός των ανδρών στην απασχόληση αναμένεται να διατηρηθεί περίπου στα ίδια επίπεδα με αυτά του 2019. «Μόνο το 43,2% των γυναικών παγκοσμίως (σε ηλικία εργασίας) θα απασχολείται το 2021, συγκριτικά με το 68,6% των ανδρών», αναφέρει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. Επιπλέον, επισημαίνει ότι οι γυναίκες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να απολυθούν ή να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των υγειονομι-

κών, οικονομικών και κοινωνικών περιορισμών, κυρίως σε τομείς όπως ο ξενοδοχειακός κλάδος, ο κατασκευαστικός κλάδος και οι υπηρεσίες εστίασης.

Διευρύνεται το μισθολογικό χάσμα

Η πανδημία ήρθε να επιδεινώσει την ήδη προβληματική εικόνα που υπάρχει στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παρόλο που η αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» έχει θεσμοθετηθεί από το 1957, το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων παραμένει πεισματικά ευρύ, με μικρές μόνο βελτιώσεις να έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια. Το χάσμα αμοιβών μεταξύ αντρών και γυναικών διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα ανά την ΕΕ, με το μεγαλύτερο χάσμα να σημειώνεται στην Εσθονία (21,7%), στη Λετονία (21,2%), στην Αυστρία (19,9%) και στη Γερμανία (19,2%), ενώ είναι μικρότερο στην Ιταλία (4,7%), στη Ρουμανία (3,3%) και στο Λουξεμβούργο (1,3%). Στην Ελλάδα το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 10,4%, σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Eurostat, που αφορούν το 2019.

Η ερμηνεία των αριθμών δεν είναι τόσο απλή όσο φαίνεται, καθώς ένα μικρότερο χάσμα αμοιβών σε μία χώρα δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκην και σε μεγαλύτερη ισότητα των φύλων. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, σε ορισμένα κράτη μέλη, τα μειωμένα μισθολογικά χάσματα συνδέονται με τη χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ τα μεγαλύτερα μισθολογικά χάσματα από την άλλη πλευρά, τείνουν να σχετίζονται με τα υψηλά ποσοστά γυναικών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή με τη συγκέντρωσή τους σε περιορισμένο αριθμό επαγγελματιών.

Η έλευση της τηλεργασίας

Η αλλαγή των εργασιακών συνθηκών και η προσαρμογή τους στην επιβεβλημένη από την πανδημία κοινωνική αποστασιοποίηση πάντως, ενίσχυσε τις ευέλικτες μορφές εργασίας και δημι-

ούργησε την πεποίθηση ότι αυτό θα λειτουργήσει ως επιταχυντής δημιουργίας ίσων ευκαιριών μεταξύ των φύλων, οδηγώντας στην κατάρριψη των παραδοσιακών στερεοτύπων. Την άποψη αυτή εκφράζει η Έλενα Στάσση, σημειώνοντας ότι η εκτεταμένη τηλεργασία, έδωσε την ευκαιρία στις γυναίκες να ενδυναμωθούν επαγγελματικά, εκμεταλλευόμενες τις δυνατότητες που προσφέρουν τα ψηφιακά μέσα εκπαίδευσης και η δικτύωση, ενώ παράλληλα, η περίοδος της κρίσης έδωσε αφορμές, ώστε να αναδυθούν και ουσιαστικά προβλήματα της σύγχρονης κοινωνίας, όπως η ενδοοικογενειακή βία ή η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, με θύματα κυρίως τις γυναίκες. «Βλέπουμε ότι έχουν δημιουργηθεί παγκόσμια κινήματα, όπως το Me Too, που έχουν φέρει ουσιαστικές αλλαγές στο θέμα της δίκαιης μεταχείρισης των φύλων. Η κοινωνία, είναι συνεπώς πιο ευαισθητοποιημένη και οι άνθρωποι πιο έτοιμοι να αναλάβουν δράση, για έναν καλύτερο και πιο δίκαιο κόσμο», αναφέρει.

Δράσεις για την ισότητα

Μέχρι στιγμής, και με βάση τον απολογισμό των μέτρων που έχουν ληφθεί από τις κυβερνήσεις για την οικονομική στήριξη και την αποτροπή των αρνητικών και δυσανάλογων επιπτώσεων της πανδημίας στις γυναίκες, φαίνεται ότι δεν έχουν γίνει πολλά. Σύμφωνα με το Tracker Response Gender του ΟΗΕ, παρατηρείται έλλειψη ευαισθητοποίησης στο θέμα της ισότητας και μόνο το 10% των μέτρων που εφαρμόζονται παγκοσμίως, αφορά σε πολιτικές που έχουν σχεδιαστεί ειδικά για να παρέχουν οικονομική υποστήριξη στις γυναίκες. Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα, οι

πολιτικές των κυβερνήσεων έχουν επιδεινώσει τις υφιστάμενες συνθήκες στην αγορά εργασίας, ως προς τις κοινωνικές ανισότητες. Έτσι, οι λάθος σχεδιασμένες και οι βιαστικές πολιτικές οδηγούν περισσότερες γυναίκες να εγκαταλείψουν την εργασία τους και σε ορισμένες περιπτώσεις, μόνιμα.

ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΛΟΓΩ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	16,5%
ΑΝΔΡΕΣ	10,1%

(Πηγή: «If not now, When?», Accenture)



ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΚΑΤΣΙΚΗΣ

Principal Director,
I&D Lead, Accenture

«Σε πιο ευάλωτους τομείς οι γυναίκες, μικρότερη η παρουσία τους σε υψηλόβαθμες θέσεις»

«Η μελέτη της Accenture αναφέρει πως το εισόδημα των γυναικών μειώθηκε κατά 63% ταχύτερα σε σχέση με τους άνδρες, ενώ αποκαλύπτει ότι οι γυναίκες είναι 79% πιο πιθανό να απολυθούν συγκριτικά με τους άντρες, γεγονός που οφείλεται στο ότι ο γυναικείος πληθυσμός απασχολείται συνήθως σε πιο ευάλωτους τομείς και έχει μικρότερη παρουσία από αυτή των ανδρών σε υψηλόβαθμες θέσεις. Πρόσθετα, οι γυναίκες συνήθως αναλαμβάνουν τη φροντίδα των παιδιών και της οικογένειας συνολικά χωρίς να αμείβονται. Μάλιστα, κατά την περίοδο της πανδημίας, παρόλο που ο χρόνος που αφιερώνεται στη φροντίδα των παιδιών από τους άνδρες έχει αυξηθεί κατά 34% το βάρος της φροντίδας του σπιτιού για τις γυναίκες δεν έχει μειωθεί».



Ο Θεόδωρος Κατσίκης, Principal Director και I&D Lead της Accenture, αναφέρει ότι για την αντιμετώπιση της ανισότητας, η μελέτη «If not now, when?» παρουσιάζει σειρά πρωτοβουλιών σε κυβερνητικό επίπεδο που θα μπορούσαν να επιταχύνουν την ένταξη των γυναικών. Ενδεικτικά, οι προτάσεις αυτές περιλαμβάνουν στόχους για την αναγνώριση της απλήρωτης εργασίας των γυναικών και την παροχή μεγαλύτερης ευελιξίας για τη μείωση του βάρους της οικογενειακής φροντίδας, την ενθάρρυνση της κατάρτισης που προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης σε περισσότερες γυναίκες, την υιοθέτηση ισότιμων αμοιβών και την καλύτερη πρόσβαση του γυναικείου πληθυσμού στις ψηφιακές τεχνολογίες. «Στην κατεύθυνση αυτή και έχοντας ως Accenture στόχο την εξίσωση του αριθμού ανδρών-γυναικών έως το 2025, αναπτύσσουμε με τη σειρά μας δράσεις που αφορούν τόσο την ένταξη γυναικών στον εργασιακό τομέα, αλλά και τη διαρκή ενίσχυση των συναδέλφων μας, μέσα από τη διαρκή εκπαίδευση, την αναβάθμιση ψηφιακών και μη δεξιοτήτων ή την ευελιξία στην εργασία».

Παρά τις δυσκολίες που υπάρχουν, το τελευταίο διάστημα παρατηρείται έντονη κινητικότητα στο θέμα των ίσων ευκαιριών και της ευαισθητοποίησης στα θέματα της διαφορετικότητας και της ισότιμης εργασίας, σύμφωνα με την Έλενα Στάσση. Οι πρακτικές αποδεικνύουν ότι ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, που ευνοεί τη διαφορετικότητα, είναι ένα περιβάλλον που αυξάνει τη δέσμευση και ικανοποίηση των εργαζομένων. «Ειδικότερα για τα επαγγέλματα STEM, που είναι συνυφασμένα με τη σύγχρονη επιχειρηματικότητα, η διαφορετικότητα είναι αναγκαία συνθήκη, καθώς οδηγεί στην καινοτομία και την πρόοδο», αναφέρει το στέλεχος του ΟΤΕ.

ΕΛΕΝΑ ΣΤΑΣΣΗ

Human Resources Director και
Business Partner Operations, ΟΤΕ



«Πρέπει να ισχυροποιηθούν οι μηχανισμοί εξάλειψης των ασυνείδητων προκαταλήψεων»

«Υπάρχουν ενθαρρυντικά σημάδια ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις έχουν αρχίσει και λαμβάνουν μέτρα για να προασπίσουν την ισότητα των φύλων.

Παράλληλα, η χώρα μας έχει μπει σε τροχιά ανάπτυξης, η οποία μέσα και από την άνοδο της τεχνολογίας θα ενισχύσει την απασχόληση, συμπαρασύροντας όλα τα φύλα. Έχουμε όμως ακόμη πολύ δρόμο να διανύσουμε.

Πρέπει να ισχυροποιηθούν οι μηχανισμοί εξάλειψης των ασυνείδητων προκαταλήψεων, από την οικογένεια και την σχολική εκπαίδευση, μέχρι τις πρακτικές ενίσχυσης της συμπεριληψης και της ίσης συμμετοχής. Τώρα περισσότερο από ποτέ, απαιτείται συντονισμένη συνεργασία μεταξύ Πολιτείας, οργανισμών και εταιρειών, προκειμένου το θέμα της ισότητας να τοποθετηθεί στην κορυφή της ατζέντας συζήτησης. Για να σπάσει η «γυάλινη οροφή» και να αποτραπούν καταστάσεις “διαφορετικών ταχυτήτων”, πρέπει να δράσουμε όλοι. Κι αυτό είναι μονόδρομος».



**SUSIE
KELLEHER**

Linkage USA

ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΟΥΜΕ ΕΝΑΝ ΔΡΟΜΟ ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΝΗΦΟΡΙΚΟ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΛΛΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Για τη σημασία του «θηλυκού» τρόπου ηγεσίας και τις ποιότητες που αυτός φέρνει και επηρεάζει δραστικά ακόμα και τα κέρδη μίας επιχείρησης μιλάει στο Women Leaders η Susie Kelleher, επικεφαλής του Inclusion and Advancing Women Leaders Practice Leader της Linkage USA.

● ΤΗΣ ΚΑΤΕΡΙΝΑΣ ΒΑΛΛΟΓΙΑΝΝΗ

Πώς οι γυναίκες μπορούν να αποδεχτούν και να αγκαλιάσουν τον «θηλυκό τρόπο ηγεσίας» υπογραμμίζοντας την αποτελεσματικότητα που αυτές οι ποιότητες έχουν για τη σύγχρονη επιχείρηση; Ποιες είναι οι βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σήμερα στον δρόμο προς την κορυφή και πώς οι ηγέτες, και -κυρίως- οι γυναίκες ηγέτες μπορούν να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις, ώστε οι γυναίκες να αναπτύξουν τις διοικητικές τους ικανότητες, προσπερνώντας τις βασικές προκαταλήψεις που είναι ριζωμένες, όχι μόνο στο εταιρικό, αλλά και στο κοινωνικό DNA;

Women Leaders: Ποιες είναι οι βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σήμερα οι γυναίκες στον δρόμο προς την κορυφή;

Susie Kelleher: Τα κοινωνικά μηνύματα, οι κοινωνικές νόρμες και δομές συνεχίζουν να τροφοδοτούν τις εσωτερικές προκαταλήψεις σε καθεμία από εμάς, δημιουργώντας εμπόδια για τις γυναίκες μέσα και έξω από τους οργανισμούς. Αυτές οι προκαταλήψεις ανήκουν σε γενικές γραμμές στο υποσυνείδητο, επομένως είναι δύσκολο να αποκαλυφθούν.

Μία τέτοια προκατάληψη είναι το «double-bind», δηλαδή οι γυναίκες που αγαπητές συχνά δεν θεωρούνται αξιόπιστες και αντίστροφα. Παρόλο που αυτά τα δύο χαρακτηριστικά έχουν θετικό συσχετισμό για τους άντρες, (όσο πιο πολύ μου αρέσεις, τόσο πιο αξιόπιστο σε θεωρώ), για τις γυναίκες συμβαίνει το αντίθετο. Μία δεύτερη προκατάληψη είναι το «performance attribution». Οι άνδρες συχνά προάγονται με βάση τη δυναμική τους, ενώ οι γυναίκες προάγονται μετά από την απόδειξη των επιδόσεών τους. Αυτό δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο, όπου οι γυναίκες συνεχίζουν να εργάζονται περισσότερο και να υπερ-αποδεικνύουν την αξία τους για να κερδίσουν την επόμενη ευκαιρία. Έτσι, μένουν να νιώθουν εξαντλημένες, ότι έχουν δουλέψει περισσότερο και η αξία τους δεν αναγνωρίζεται, με αποτέλεσμα να αποφασίζουν να μην αναλάβουν τον ρόλο της επόμενης βαθμίδας, όταν τελικά τους προσφερθεί.

Μία τρίτη προκατάληψη έχει να κάνει με τη μητρότητα. Το παρατήρησα και το ένιωσα αυτό, σε προσωπικό επίπεδο, από managers προσλήψεων που έλεγαν «θα είναι σπουδαία στη δουλειά, αλλά δεν θέλω να την προσλάβουμε ή να της δώσουμε προαγωγή γιατί μόλις παντρεύτηκε και είναι πολύ πιθανό να κάνει σύντομα παιδιά», μέχρι το «έχει τρία παιδιά,

Οι άνδρες συχνά προάγονται με βάση τη δυναμική τους δυναμική, ενώ οι γυναίκες προάγονται μετά από την απόδειξη των επιδόσεών τους. Αυτό δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο, όπου οι γυναίκες συνεχίζουν να εργάζονται περισσότερο και να υπερ-αποδεικνύουν την αξία τους για να κερδίσουν την επόμενη ευκαιρία



FOCUS POINTS

- Οι οργανισμοί μπορούν να υποστηρίξουν καλύτερα τις γυναίκες, με το να εκπαιδεύσουν τους ηγέτες όλων των φύλων και των επιπέδων, σχετικά με τα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.
- Οι γυναίκες ηγέτες επικοινωνούν με έμφαση στην ενσυναίσθηση και τη φροντίδα. Αυτό το στυλ ηγεσίας βοήθησε χώρες που διοικούνται από γυναίκες να πετύχουν τα βέλτιστα αποτελέσματα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας.
- Πολύ συχνά είμαστε απασχολημένες στο να εστιάζουμε στη δική μας δυνατότητα να ταιριάξουμε, αντί να προβάλλουμε και να υπογραμμίζουμε τις διαφορετικές μας ικανότητες ως γυναίκες.
- Όταν οι γυναίκες προσπαθούν να μιμηθούν έναν πιο «αρσενικό» τρόπο ηγεσίας, προκειμένου να ελαχιστοποιήσουν τις διαφορές τους, το «θηλυκό στυλ ηγεσίας», που είναι επιτακτικής ανάγκης σήμερα, χάνει ακόμα περισσότερο την αξία του.
- Οι γυναίκες χρειάζεται να υπογραμμίζουν τον διαφορετικό τρόπο σκέψης τους, συμπεριφοράς και στυλ ηγεσίας τους και να συνεχίσουν να ενθαρρύνουν και τις άλλες γυναίκες να τις ακολουθήσουν στις διάφορες βαθμίδες ηγεσίας.

δεν είμαι σίγουρος ότι μπορεί να αναλάβει αυτό το project».

Αυτή η προκατάληψη μας οδηγεί στην απόφαση ότι οι γυναίκες δεν είναι τόσο αφοσιωμένες στην καριέρα τους επειδή είναι μητέρες και λαμβάνουμε αποφάσεις για αυτές χωρίς καν να τις συμβουλευόμαστε για τις επαγγελματικές φιλοδοξίες τους.

Στη Linkage, έχουμε αναγνωρίσει 7 πιθανά εμπόδια για τις γυναίκες. Παρόλο που υποστηρίζουμε ότι αποτελούν εσωτερικά εμπόδια, τα οποία οι ίδιες οι γυναίκες μπορούν να ξεπεράσουν, πολλά τροφοδοτούνται από εξωτερικά εμπόδια και στερεότυπα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.

Πώς μπορούν οι οργανισμοί να υποστηρίξουν καλύτερα τις γυναίκες ηγέτες;

Οι οργανισμοί μπορούν να υποστηρίξουν καλύτερα τις γυναίκες, με το να εκπαιδεύσουν τους ηγέτες όλων των φύλων και των επιπέδων, σχετικά με τα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Εν συνεχεία, με το να καλλιεργούν διάλογο, ώστε να λαμβάνουν ιδέες προκειμένου να πλοηγούν τις γυναίκες μέσα σε αυτόν τον λαβύρινθο. Ενέργειες όπως τα formalized sponsorship, η διαφοροποιημένη ανάπτυξη του γυναικείου ταλέντου και τα inclusive leader trainings μπορούν να αποτελέσουν καταλύτη αλλαγής προς την αναβάθμιση του γυναικείου ταλέντου.

Αυτή η διαδρομή έχει γίνει πιο δύσκολη για τις γυναίκες αλλά και για τις επιχειρήσεις με την πανδημία;

Ναι, η διαδρομή έχει γίνει πολύ πιο δύσκολη. Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι γυναίκες κάνουν περισσότερο από 75% απλήρωτης εργασίας στο σπίτι, σύμφωνα με τον διεθνή οργανισμό εργασίας. Έρευνα, επίσης, έδειξε ότι οι γυναίκες είναι 7 φορές πιο πιθανό να ασχολούνται με τη φροντίδα των παιδιών, ενώ είναι επίσης πιο πιθανό να φροντίζουν τους ηλικιωμένους γονείς τους. Αν προσθέσουμε σε αυτά τα στοιχεία, την προκατάληψη σχετικά με τις επιδόσεις, για την οποία σας μίλησα νωρίτερα, βλέπουμε ότι υπάρχουν μη διαχειρίσιμες απαιτήσεις από τις γυναίκες σήμερα. Επιπλέον, ενισχύθηκε το «maternal bias», καθώς εμφανίζονται παιδιά στα επαγγελματικά zoom calls ή οι γυναίκες χρειάζεται να αλλάξουν το πρόγραμμά τους για να φροντίσουν την οικογένειά τους.

Οι ηγέτες, συχνά με θετική πρόθεση, κάνουν υποθέσεις σχετικά με το τι θέλουν και τι δεν θέλουν οι γυναίκες στην καριέρα τους. Για παράδειγμα, ακούω ανθρώπους να λένε κουβέντες όπως «Έχει μικρά παιδιά και δεν νομίζω ότι θα θέλει να κάνει τα ταξίδια που συνεπάγεται αυτή η δουλειά» ή «Μοιάζει να είναι ιδιαίτερα απασχολημένη με τρία παιδιά στο σπίτι, δεν είμαι σίγουρος ότι είναι ο κατάλληλος υποψήφιος για αυτήν τη θέση». Σπάνια ακούμε αυτά τα σχόλια για τους πατεράδες.

Ποιους νέους παράγοντες οφείλουν να λάβουν υπόψιν τους οι οργανισμοί;

Οι οργανισμοί μπορούν να κάνουν δύο πράγματα για να βοηθήσουν και να υποστηρίξουν τις γυναίκες. Αφενός, να κάνουν απευθείας τον διάλογο μαζί τους και να μην κάνουν

υποθέσεις σχετικά με το τι λειτουργεί και τι όχι στη ζωή τους. Δεύτερον, να τροποποιήσουν τις θέσεις εργασίας. Η πανδημία μας έμαθε ξεκάθαρα τη σημασία της γυναικείας ηγεσίας. Σύμφωνα με το άρθρο «Heads of States», οι γυναίκες ηγέτες επικοινωνούν άμεσα, νωρίς και συχνά, με έμφαση στην ενσυναίσθηση και τη φροντίδα. Αυτό το στυλ ηγεσίας βοήθησε χώρες που διοικούνται από γυναίκες κατά τη διάρκεια της πανδημίας να πετύχουν τα βέλτιστα αποτελέσματα. Οι οργανισμοί που αναζητούν έναν τρόπο να ορίσουν γυναίκες σε διοικητικές θέσεις θα επωφεληθούν σε σπουδαίο βαθμό από αυτό.

Οι νέες προκλήσεις με τις οποίες ήλθαν αντιμέτωπες οι γυναίκες σε αυτόν τον 1,5 χρόνο πανδημίας βλέπετε να έχει επηρεάσει τις φιλοδοξίες τους και τις αποφάσεις τους σχετικά με την καριέρα τους;

Σύμφωνα με έρευνα του 2020 της Lean In, 1 στις 4 γυναίκες εξετάζει το ενδεχόμενο να «κατεβάσουν ταχύτητα» στην καριέρα τους, εξαιτίας της επίδρασης του Covid. Στην πραγματικότητα, στις ΗΠΑ, είδαμε ότι οι γυναίκες είτε άφησαν είτε έχασαν τη δουλειά τους, σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι οι άνδρες.

Έρευνα των Ηνωμένων Εθνών προειδοποιεί ότι τα γραφεία μπορεί να μετατραπούν σε χώρους αποκλειστικά με άνδρες ή με κυριαρχία ανδρών. Αυτό είναι απίστευτα αρνητικό για τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων, όπως σας είπα και νωρίτερα. Η McKinsey, από την πλευρά της, αναφέρει σε έρευνα ότι οι εταιρείες που βρίσκονται στις πρώτες θέσεις αναφορικά με το gender diversity έχουν πάνω από το μέσο όρο κέρδη σε σχέση με τον κύκλο εργασιών, ενώ αυτές που βρίσκονται χαμηλά στο δείκτη του gender diversity, έχουν χαμηλές επιδόσεις.

Αυτό υπογραμμίζει το Νο1 εμπόδιο που βλέπουμε για τις γυναίκες, σε γενικές γραμμές. Το να αποδείξουν την αξία τους, που σχετίζεται με την προκατάληψη σε σχέση με την επίδοσή τους, που σας ανέφερα προηγούμενα.

Ποιο είναι το μάθημα που μπορούν να πάρουν από αυτό;

Το μάθημα για τις γυναίκες είναι να πολλαπλασιάσουν την επιρροή τους ενδυναμώνοντας άλλες και άλλους, λέγοντας όχι στην επιπλέον δουλειά και αποδιώχνοντας την τελειομανία. Προκειμένου οι γυναίκες να νιώσουν ασφαλείς με αυτό, χρειάζεται να κάνουμε πίσω και να συνειδητοποιήσουμε πότε τους ζητάμε να υπερ-αποδείξουν την αξία τους, πριν τους δώσουμε προαγωγή. Επιπλέον, χρειάζεται να γίνουμε δημιουργικοί όσον αφορά στον τρόπο που διατηρούμε και προωθούμε αποτελεσματικά στους οργανισμούς γυναίκες, οι οποίες χειρίζονται οικογένεια και καριέρα ταυτόχρονα.

Γιατί είναι σημαντικό οι γυναίκες να υποστηρίξουν τις γυναίκες;

Όταν η παρουσία γυναικών υποτιμάται, οι γυναίκες υποβιβάζουν το φύλο τους και με τον τρόπο αυτό, ασυ-

2.000 CEOs & decision makers περιμένουν τις προτάσεις σας

*Η τριμηνιαία έκδοση της Εταιρίας
Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων
LeadingEΑΣΕ κυκλοφορεί με ανανεωμένη
ύλη και θεματολογία, και με τη σφραγίδα
ποιότητας της BOUSSIAS.*

Κατοχυρώστε την παρουσία σας στο περιοδικό που διαβάζουν περισσότεροι από 2.000 CEOs, Γενικοί Διευθυντές και θεσμικοί παράγοντες, και εξασφαλίστε την άμεση πρόσβασή σας σε εταιρείες με συνολικό τζίρο άνω των 50 δισ. ευρώ και προσωπικό που ξεπερνά τα 150.000 άτομα.





WHO IS WHO?

Susie Kelleher,

Vice President of Consulting - Inclusion and Advancing Women Leaders Practice Leader, Linkage USA

Ως Head of Consulting, η Susie επιβλέπει την παροχή των προϊόντων της Linkage από την ομάδα της. Ως επικεφαλής του Inclusion and Advancing Women Leaders practice της Linkage, διαδραματίζει βασικό ρόλο στην εξέλιξη αυτών των πρακτικών προκειμένου να καλύπτουν τις ανάγκες των πελατών της εταιρείας. Η Susie διαθέτει 30 χρόνια προϋπηρεσίας σε διάφορους τομείς, από την παροχή υπηρεσιών υγείας, τις πωλήσεις, την ηγεσία ανθρώπων μέχρι το coaching και τη συμβουλευτική, δουλεύοντας σε παγκόσμιο επίπεδο με οργανισμούς, ομάδες και ανθρώπους. Κατέχει Master of Physical Therapy και Bachelor of Science in Economics.



νείδητα και χωρίς να το γνωρίζουν, δυσκολεύουν τις συνθήκες για τις άλλες γυναίκες.

Η υποβάθμιση της αξίας των γυναικών στην ηγεσία μοιάζει με αυτό το πραγματικό γεγονός: Μία γυναίκα μπορεί να πει: «Είμαι δικτυωμένη περισσότερο σαν άντρας παρά σαν γυναίκα και θεωρώ τον εαυτό μου περισσότερο σαν άντρα με πολλούς τρόπους» ή «Είπα αυτές τις λέξεις ως επικεφαλής μίας ομάδας ανδρών σε μία προσπάθεια να με δουν σαν έναν από αυτούς και να ταιριάξω».

Όταν οι γυναίκες κάνουν τέτοιες δηλώσεις, πολύ συχνά -υποσυνείδητα- προσπαθούν να ταιριάξουν στο κυρίαρχο γκρουπ και προσπαθούν να αμβλύνουν τις διαφορές τους. Ποιο είναι το αποτέλεσμα; Δεν προωθούμε γυναίκες σαν εμάς που αναζητούν ευκαιρίες να αναπτυχθούν. Πολύ συχνά είμαστε απασχολημένες στο να εστιάζουμε στη δική μας δυνατότητα να ταιριάξουμε αντί να προβάλλουμε και να υπογραμμίζουμε τις διαφορετικές μας ικανότητες ως γυναίκες. Προκειμένου οι γυναίκες να νιώσουν ασφαλείς να το κάνουν αυτό, όμως, οι οργανισμοί οφείλουν να δείχνουν ότι εκτιμούν και δίνουν αξία σε αυτή τη διαφορά. Αυτό είναι το σημείο στο οποίο οι ηγέτες αντιλαμβάνονται γιατί είναι τόσο σημαντικό να ηγούνται από μία θέση συμπερίληψης. Περισσότερες πληροφορίες μπορεί να αντλήσει κανείς στο site της Linkage, με τίτλο «Why Leading Inclusively Has Never Been More Important».

Υπάρχει άλλο ένα μεγάλο πρόβλημα που προκύπτει όταν οι γυναίκες προσπαθούν να μιμηθούν ένα πιο «αρσενικό» τρόπο ηγεσίας, προκειμένου να ελαχιστοποιήσουν τις διαφορές τους και να ενσωματωθούν καλύτερα. Τα «θηλυκά στυλ ηγεσίας» που είναι επιτακτικής ανάγκης για τις επιχειρήσεις σήμερα, χάνουν ακόμα περισσότερο την αξία τους. Όταν λέμε «είμαστε πιο πολύ σαν άντρες», αυτό που στην ουσία λέμε είναι ότι οι γυναίκες δεν αποτελούν σωστούς ηγέτες; Ότι για να είσαι καλός ηγέτης, πρέπει να δρας ή να είσαι άντρας; Μα αυτό δεν είναι καλό για μία επιχείρηση!

Πώς μπορεί να καλλιεργηθεί η αλληλοϋποστήριξη στις επιχειρήσεις;

Οι ποιότητες ηγεσίας που προέρχονται από ένα πιο θηλυκό στυλ είναι εξαιρετικά χρήσιμες για τις επιχειρήσεις σήμερα, συνδυαστικά με το ανδρικό στυλ ηγεσίας. Οι γυναίκες χρειάζεται να υπογραμμίζουν τον διαφορετικό τρόπο σκέψης τους, συμπεριφοράς και στυλ ηγεσίας τους και να συνεχίσουν να ενθαρρύνουν και τις άλλες γυναίκες να τις ακολουθήσουν στις διάφορες βαθμίδες ηγεσίας. Να σπάσουν τα στεγανά για τις γυναίκες και να δημιουργήσουν έναν δρόμο λιγότερο ανηφορικό. Όταν οι ηγέτες σε οργανισμούς με θέσεις ισχύος και τα προνόμια που απαιτούνται για να απομακρύνουν συστηματικά εμπόδια αρχίσουν απλά να κινούνται σε αυτήν την κατεύθυνση, θα δούμε πραγματικές αλλαγές στην ανέλιξη των γυναικών στους χώρους εργασίας.

**Την ημέρα που το περιοδικό απεστάλη στο τυπογραφείο, η Susie Kelleher είχε αποχωρήσει από τη Linkage USA.*



KARINNA NOBBS

The Dematerialised

ΝΑ ΜΗ ΦΟΒΑΣΤΕ ΝΑ ΔΟΚΙΜΑΖΕΤΕ, ΝΑ ΜΗΝ ΚΡΑΤΑΤΕ ΤΗΝ ΙΔΕΑ ΜΕΣΑ ΣΑΣ ΓΙΑ ΠΟΛΥ

Μία γυναίκα ιδιοφυΐα και «κινητή έμπνευση», η Karinna Nobbs, ιδρύτρια σήμερα του start-up The Dematerialised, ενός experiential marketplace για digital fashion, μιλάει στο Women Leaders για αξίες όπως, η προσαρμοστικότητα, το πάθος, η επιμονή και η υπακοή στην εσωτερική μας φωνή, δίνοντας ώθηση σε όλες τις γυναίκες να κυνηγήσουν τα όνειρά τους.

● Της ΚΑΤΕΡΙΝΑΣ ΒΑΛΛΟΓΙΑΝΝΗ

Mε την Karinna Nobbs μας συνδέει μία πολυετής γνωριμία, από τη στιγμή που για πρώτη φορά την είχα εντοπίσει ως keynote speaker σε συνέδρια του εξωτερικού σε θέματα digital fashion, και έκτοτε τη φιλοξένησα στην Ελλάδα σε σειρά συνεδρίων με αντίστοιχη θεματολογία. Το πάθος της και η βαθιά γνώση του αντικειμένου της, σε συνδυασμό με την ευφυΐα της, την προσαρμοστικότητα της και την επιθυμία και ικανότητά της να κυνηγάει ακόμα και το πιο τρελό της όνειρο, την έκαναν από την αρχή μία γυναίκα που μου προσφέρει καθημερινά έμπνευση. Ακολουθώντας τη στο Instagram, με κάνει να πιστεύω ότι όλα είναι εφικτά αρκεί να τα θέλεις πολύ και να δουλέψεις σκληρά για αυτά.

Την τελευταία φορά που τη συνάντησα από κοντά, στο πλαίσιο ομιλίας της σε συνέδριο της Boussias του οποίου ήμουν παραγωγός, είχε μόλις επιστρέψει από ένα ταξίδι σε ολόκληρο τον κόσμο, αφήνοντας πίσω της την καριέρα της, γιατί «έτσι της έλεγε η φωνή μέσα της», ενώ στο τελευταίο συνέδριο που τη φιλοξενήσαμε πέρυσι το καλοκαίρι ψηφιακά, η μόνη λέξη που μπορούσα να σκεφτώ ακούγοντάς την να παρουσιάζει είναι... genius.

Έχοντας ξεκινήσει την καριέρα της ως visual merchandiser και μεταπηδώντας στη συνέχεια στην ακαδημαϊκή καριέρα, φέρει στο βιογραφικό της μία σειρά από ιδιότητες και επιτυχίες: «educator, nowist, connector», αναφέρει σήμερα το προσωπικό της site,

Κάποιες φορές ως γυναίκα χρειάζεται να αποδείξεις περισσότερο την εξυπνάδα ή την εμπειρία σου, προκειμένου να σε ακούσουν και να σε δουν σε συγκεκριμένα επίπεδα της αγοράς, ωστόσο αυτό είναι κάτι που ελπίζω να ξεκινήσει να αλλάζει πολύ σύντομα.



λέκτορας, ερευνήτρια, συγγραφέας, strategist, ομιλήτρια και συντονίστρια σε πάνω από 100 συνέδρια σε 19 χώρες, για ορισμένα από τα πιο δημοφιλή συνέδρια που άπτονται του fashion, του digital fashion και του luxury, όπως SXSW, Marketing Week, Decoded Futures, FT Luxury Summit, IFA και πολλές ακόμα, τη συνοδεύουν τα τελευταία 15 χρόνια. Εσχάτως, ως start-upper δημιούργησε τη Hot:Second, το πρώτο concept store κυκλικής οικονομίας στον κόσμο, το οποίο αντάλλασε φυσικά προϊόντα για ψηφιακές εμπειρίες. Τον Δεκέμβριο του 2020 λανσάρισε τη The Dematerialised με τη Marjorie Hernandez, ένα experiential market space για digital fashion, το οποίο περιλαμβάνει ένα λειτουργικό σύστημα λευκής ετικέτας για τη δημιουργία και τη συναλλαγή των NFTs.

Women Leaders: Έχετε ακολουθήσει πολλά διαφορετικά μονοπάτια στην καριέρα σας, ως στέλεχος και strategist, ακαδημαϊκός και start-upper. Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις που έχετε αντιμετωπίσει και πώς τις αξιοποιήσατε για την ανάπτυξή σας;

Karina Nobbs: Μου αρέσει να εφευρίσκω μοτίβα, να συνδέω ανθρώπους και να ξεκινώ νέα πράγματα, επομένως εύκολα μοιράζω την προσοχή μου σε διαφορετικά πεδία. Δούλευα πάντα με επιτυχία σε πολλαπλά projects, όμως συχνά υπάρχουν κωλύματα, όπως όταν προκύπτει ταυτόχρονα πολλή δουλειά και δεν μπορώ εύκολα να τη διαχειριστώ, πράγμα που δεν είναι βιώσιμο μακροπρόθεσμα. Πολλά από τα πεδία ενδιαφέροντος μου είναι καινούρια και κατά συνέπεια ενέχουν ρίσκο αλλά και διάθεση χλευασμού, ωστόσο αυτός είναι ο λόγος που έχουν τόσο ενδιαφέρον για εμένα. Επομένως, αυτό το κομμάτι το μετατρέπω σε μέρος της ιστορίας όταν διεκδικώ συνεργασία με τα brands ή όταν προσπαθώ να δοκιμάσω ή να κατανοήσω πράγματα.

Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για εμένα ήταν η απόφασή μου να αφήσω την πλήρους απασχόλησης ακαδημαϊκή μου καριέρα, χωρίς να έχω βρει τον επόμενο ρόλο μου, ωστόσο ήμουν τυχερή που είχα ανθρώπους στο δίκτυό μου που με υποστήριξαν κατευθείαν με freelance δουλειά αρχικά. Τώρα μου αρέσει να συνδυάζω τις ικανότητές μου ως entrepreneur και εκπαιδεύτρια, καθώς εστιάζω στον κόσμο του digital fashion και των NFTs και χρειάζεται πολλή εκπαίδευση για να μετακινηθεί η αγορά από το niche στο mainstream.

Πώς είναι για μία γυναίκα να δραστηριοποιείται σε μία αγορά που θεωρείται παραδοσιακά ανδροκρατούμενη, όπως το digital;

Το προσέχω μόνο στα συνέδρια, ιδίως τώρα που έχω αρχίσει να συμμετέχω ως ομιλήτρια σε συνέδρια με θέμα το Blockchain και αυτό το πεδίο είναι ακόμα πιο ανδροκρατούμενο. Προσπαθώ να το αξιοποιώ προς

όφελός μου, με την έννοια ότι είναι πιο εύκολο να σε θυμούνται σε ένα δωμάτιο ή σε ένα event, και έτσι σε βοηθάει στο networking. Κάποιες φορές ως γυναίκα χρειάζεται να αποδείξεις περισσότερο την εξυπνάδα ή την εμπειρία σου, προκειμένου να σε ακούσουν και να σε δουν σε συγκεκριμένα επίπεδα της αγοράς, ωστόσο αυτό είναι κάτι που ελπίζω να ξεκινήσει να αλλάζει πολύ σύντομα.

Έχετε μία πραγματικά «εμπνευστική» ιστορία ζωής, μεταξύ Λονδίνου και Ίμπιζα, αφού ταξιδέψατε σε ολόκληρο τον κόσμο για σχεδόν έναν χρόνο. Πώς αποφασίσατε να αφήσετε μία επιτυχημένη καριέρα προκειμένου να ταξιδέψετε και στη συνέχεια να μετακομίσετε στην Ίμπιζα και να ξεκινήσετε από την αρχή;

Ήταν δύσκολο να το εξηγήσω, ωστόσο μία φωνή μέσα μου μου έλεγε ότι χρειαζόμουν ένα διάλειμμα. Είχα δουλέψει σε τρελούς ρυθμούς ως freelancer για 4 χρόνια και ήμουν πολύ κοντά στο burn out. Όταν πέθανε η γιαγιά μου, μου άφησε ορισμένα χρήματα και ήξερα αμέσως ότι θα τα αξιοποιήσω για να ταξιδέψω και για να ξεκινήσω τη νέα μου επιχείρηση- η οποία δεν ήξερα τι θα ήταν εκείνη τη στιγμή. Έτσι, είπα στους πελάτες μου ότι δεν θα ήμουν διαθέσιμη και ξεκίνησα να βγω στον κόσμο αναζητώντας εμπνευση. Όταν γύρισα στο Λονδίνο, η πόλη δεν ήταν πια ίδια για εμένα. Έχοντας ζήσει αυτό το διάστημα σε θερμά μέρη και βρισκόμενη πάντα σχεδόν δίπλα στη θάλασσα, ήξερα ότι αυτό ήταν σημαντικό για εμένα. Έτσι μετακόμισα στην Ίμπιζα. Λίγο πριν μετακομίσω, δεν είχα σχεδόν καθόλου χρήματα καθώς λάνσαρα το πρώτο μου digital fashion start-up στο Λονδίνο, ωστόσο ένας φίλος μου έδωσε ένα δωρεάν εισιτήριο για ένα συνέδριο κυκλικής οικονομίας στο Παρίσι, μία φίλη με άφησε να κοιμηθώ στον καναπέ της... και σε αυτό το συνέδριο γνώρισα την τωρινή μου συνεργάτη, τη Marjorie Hernandez. Σήμερα τρέχουμε την επιχείρησή μας μεταξύ Λονδίνου, Ίμπιζα και Βερολίνου που είναι η δική της βάση.

Πώς καταφέρνετε να κρατάτε την ισορροπία σας, μεταξύ του να ζείτε τη ζωή σας στο έπακρο και να μένετε απόλυτα προσηλωμένη στην καριέρα σας;

Σίγουρα δεν είμαι πάντα τόσο καλή στην ισορροπία, καθώς μπορεί να με κυριεύσει το πάθος για τα πράγματα που μου αρέσουν και να τα κυνηγάω χωρίς φόβο- μερικές φορές λειτουργεί, άλλες φορές καίγομαι. Δεν θέλω ποτέ να μετανιώσω, έτσι δοκιμάζω πάντα πράγματα, ή συνεργάζομαι ή ζητώ συμβουλές για να δοκιμάσω και να πειραματιστώ, είτε έχει να κάνει με μία νέα τοποθεσία, μία δουλειά ή τι να φάω για πρωινό. Είμαι σίγουρα ένας άνθρωπος φιλόδοξος με ανησυχίες και αναζητήσεις και αυτό είναι που μου δίνει κίνητρο, ωστόσο διαβάζω πολύ για την πνευματικότητα και τη

Είμαι σίγουρα ένας άνθρωπος φιλόδοξος με ανησυχίες και αναζητήσεις και αυτό είναι που μου δίνει κίνητρο, ωστόσο διαβάζω πολύ για την πνευματικότητα και τη φιλοσοφία του Zen και θα είχα τρελαθεί αν δεν έκανα γιόγκα και διαλογισμό καθημερινά.



φιλοσοφία του Zen και θα είχα τρελαθεί αν δεν έκανα γιόγκα και διαλογισμό καθημερινά.

Τι θα συμβουλευάτε μία γυναίκα που θέλει να κυνηγήσει τα όνειρά της;

Σίγουρα να δοκιμάζει πράγματα, να τεστάρει την ιδέα της και να μην την κρατάει μέσα της για πολύ. Να μη φοβάται- στο τέλος θα λειτουργήσει και αν όχι, δεν είναι το τέλος- αλλά και πάλι, όλα καλά.

Τι ετοιμάζετε αυτήν την περίοδο; Ποιοι είναι οι στόχοι σας για το 2021-2022;

Πρόσφατα εξασφαλίσαμε τον πρώτο επενδυτικό γύρο για το νέο μας marketplace στον χώρο του digital fashion, The Dematerialised, έτσι η ζωή μου αυτήν τη στιγμή επικεντρώνεται στο να ευαγγελίζομαι την προοπτική των εικονικών αγαθών που συνδέονται με το blockchain με NFTs (Non Fungible Tokens). Παράλληλα, αναζητώ να προσλάβω δημιουργικά ταλέντα και στρατηγικά και tech ταλέντα, καθώς η επιχείρηση μεγαλώνει. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας το μόνο που έκανα ήταν να δουλεύω, καθώς ήμαστε σε περιορισμό, γι' αυτό ένας από τους στόχους μου είναι να δουλέψω πιο έξυπνα και λίγο λιγότερο (κάτι σχετικά δύσκολο όταν είσαι ο ιδρυτής μίας εταιρείας), ενώ παράλληλα υπάρχουν πολλά μέρη στο νησί που δεν έχω δει και μου εξάπτουν την περιέργεια. Επίσης, ανυπομονώ να δω την οικογένειά μου ξανά, μετά από τόσους ταξιδιωτικούς περιορισμούς.

Οι ΛΟΑΤΚΙ+ εντός επιχειρήσεων

ΥΨΗΛΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ Η ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΗ ΜΕΤΑ-COVID ΕΠΟΧΗ

Τη σπουδαιότητα της συμπερίληψης για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα εντός εργασιακού περιβάλλοντος, προς όφελος των ίδιων των ατόμων, των ταλέντων που προσελκύουν οι επιχειρήσεις και των αποτελεσμάτων των εταιρειών, καταγράφει πανευρωπαϊκή έρευνα που δημοσίευσε πριν λίγες ημέρες η Manpower, στον απόηχο του μήνα Pride.

● **Επιμέλεια: ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΒΑΛΛΟΓΙΑΝΝΗ**

Ένα βασικό συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι, 6 στους 10 επαγγελματίες της κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ+ που έχουν αποκαλύψει την ταυτότητα τους αισθάνονται πιο αφοσιωμένοι και πιο παραγωγικοί. Επίσης, οκτώ στους 10 Ευρωπαίους πιστεύουν ότι η εργασία σε περιβάλλοντα που υποστηρίζουν τη συμπερίληψη και διαφορετικότητα ενισχύει τη δημιουργία ιδεών και την καινοτομία, ιδιαίτερα στη μετά-COVID εποχή. Τέλος, 1 στους 3 επαγγελματίες στην Ευρώπη επιλέγει θέσεις εργασίας από οργανισμούς που ενσωματώνουν πολιτικές συμπερίληψης και διαφορετικότητας.

Η πρόκληση της εξωστρέφειας στο εξ αποστάσεως μοντέλο

Η ανάλυση της ManpowerGroup επιβεβαιώνει ότι τα νέα μοντέλα εργασίας προϋποθέτουν τον βαθμό συμπερίληψης στο χώρο εργασίας γενικά και, ιδιαίτερα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων. Επομένως, σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες (47,8%) επιβεβαιώνουν ότι έχουν βιώσει, σε διαφορετικό βαθμό ο καθένας, περισσότερο το αίσθημα συμπερίληψης στην εταιρεία. Ωστόσο, φαίνεται ότι η εξωστρέφεια με αυτά τα νέα μοντέλα εργασίας δεν θα είναι τόσο εύκολη υπόθεση για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα: Το 39% πιστεύουν ότι θα είναι πιο δύσκολο να αποκαλύψουν τον σεξου-

αλικό τους προσανατολισμό ή το φύλο τους σε ένα απομακρυσμένο ή υβριδικό περιβάλλον.

Μεγαλύτερη η ευκολία μοιράσματος της ταυτότητας στις υψηλότερες θέσεις

Αναλύοντας τα ευρήματα, ορισμένα στοιχεία και συμπεριφορές στο εργασιακό περιβάλλον ξεχωρίζουν και απαιτούν την προσοχή των εταιρειών. Μόνο 6 στους 10 (57%) εργαζομένους που ανήκουν στην κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ+ αισθάνονται άνετα να μοιραστούν αυτήν την πτυχή της προσωπικής τους ζωής με τους συναδέλφους τους και το 44% των ερωτηθέντων της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας (και το 34% των συνολικών συμμετεχόντων) θεωρούν σκόπιμο

να αποκρύψουν αυτές τις πληροφορίες στις διαδικασίες πρόσληψης. Επιπλέον, το 33,7% των επαγγελματιών της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας αποκρύπτουν σκόπιμα τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, επηρεασμένοι εν μέρει και από το γεγονός ότι το 20% έχουν υποστεί διακρίσεις για σχετικούς λόγους στο παρελθόν.

Οι ομοφυλόφιλοι άνδρες έχουν τη μεγαλύτερη ορατότητα (49%), ενώ ακολουθούν οι γυναίκες (42%) και οι διεμφυλικό εργαζόμενοι (47%). Η έρευνα της ManpowerGroup αποτυπώνει με ακρίβεια ακόμα μια πραγματικότητα: Όσο υψηλότερη είναι η θέση τους μέσα στον οργανισμό, τόσο μεγαλύτερη είναι η προθυμία μεταξύ των ερωτηθέντων να μοιραστούν τη ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητά τους στον χώρο εργασίας τους. Συμπερασματικά, το 58,5% είναι διευθυντές, το 58,16% μάντζερ και το 57,43% κατέχουν μεσαία διοικητική θέση. Αντίθετα, οι ασκούμενοι (37,5%) και οι εργαζόμενοι (43,6%) υστερούν σε αυτήν την κατάταξη. Το 45% των ερωτηθέντων θεωρούν την εταιρεία στην οποία εργάζονται «ανεκτική» ή «πολύ ανεκτική» προς τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, αν και το 55% των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι, η ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητά τους έχει επηρεάσει τις επαγγελματικές τους ευκαιρίες ενώ παράλληλα έχει μειώσει τις πιθανότητες για αύξηση για το 20,7% των ερωτηθέντων.

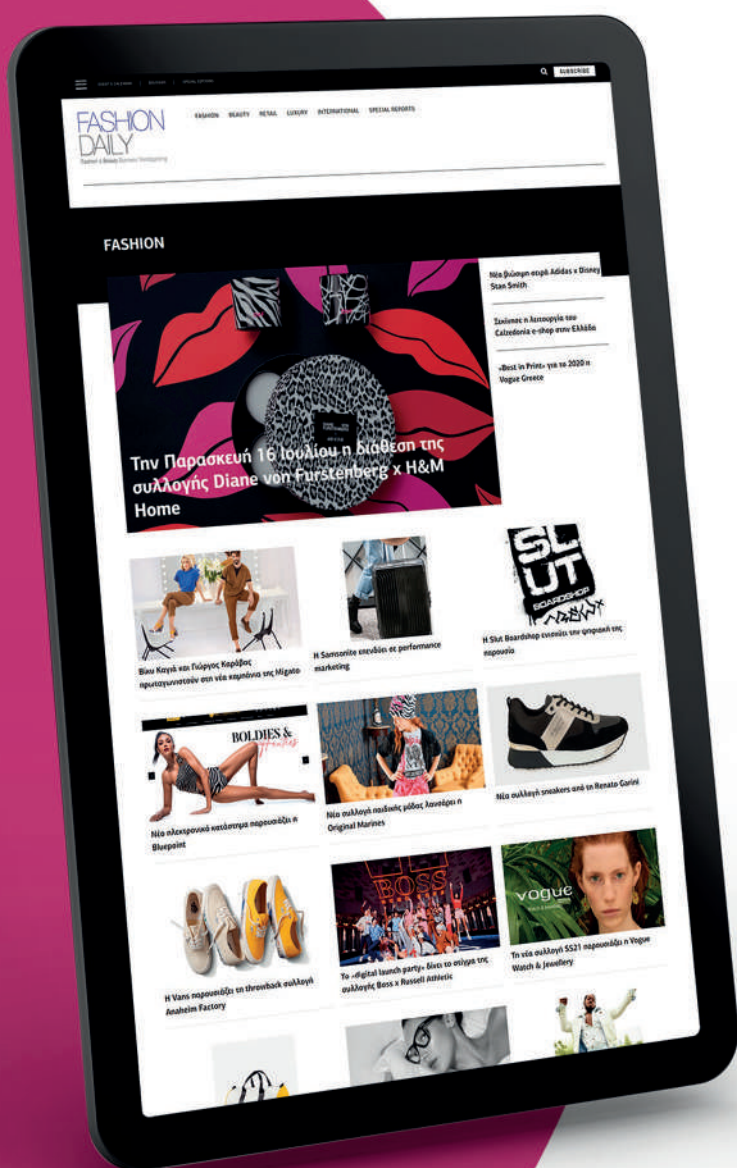
● **8 στους 10 Ευρωπαίους πιστεύουν ότι τα περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς προάγουν καινοτόμες ιδέες και επιτυγχάνουν πιο ικανοποιητικά αποτελέσματα**

* Η έρευνα αφορά στην ένταξη των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων στο χώρο εργασίας στη μετά-COVID Ευρώπη και σε αυτήν ελήφθησαν 4.800 απαντήσεις από 14 χώρες (Αυστρία, Γερμανία, Ελβετία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Ισραήλ, Ιταλία, Ουγγαρία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Τουρκία και Τσεχία).

FASHION DAILY

Το νέο site του
Fashion Daily έφτασε!
Απολαύστε όλα τα νέα
της μόδας και της
ομορφιάς

Επισκεφθείτε την σελίδα
www.fashiondaily.gr και μείνετε
ενήμεροι για τις τελευταίες
εξελίξεις γύρω από το fashion
& beauty industry, με καθημερινή
κάλυψη των ειδήσεων
από την Ελλάδα και το εξωτερικό,
ρεπορτάζ για τις δράσεις
των σημαντικότερων «παικτών»
και ειδικά αφιερώματα,
με συνεντεύξεις των
πρωταγωνιστών της αγοράς.



BOUSSIAS

BOUSSIAS



e-volution

A W A R D S 2 0 2 2

Celebrating excellence in e-Commerce

Στην 11η χρονιά διεξαγωγής τους,
τα μεγάλα βραβεία για το Ηλεκτρονικό Εμπόριο
επιστρέφουν με εμπλουτισμένες κατηγορίες
για να αναδείξουν τα κορυφαία e-shops,
e-businesses & e-commerce agencies της χρονιάς.

ΥΠΟΒΟΛΗ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΕΩΣ
19_Οκτωβρίου_2021



www.e-volutionawards.gr



Υποψηφιότητες: Θανάσης Κωνσταντόπουλος, Τ: 6983 210 122, E: tkonstantopoulos@boussias.com
Χορηγίες: Άννα Γυπαράκη, Τ: 210 6617 777 (εσωτ. 152), E: agyparaki@boussias.com

Diversity & Inclusion στην Pfizer Ελλάς

ΣΚΟΠΟΣ

Ο πλουραλισμός και η διαφορετικότητα στον τρόπο σκέψης αποτελεί ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, που ενισχύει την καινοτομία και μας φέρνει πιο κοντά στους πελάτες μας και στους ασθενείς μας.

ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΥΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ & ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ...

...στην Pfizer

- Υλοποιούμε ενημερωτικές καμπάνιες εσωτερικής επικοινωνίας.
- Δημιουργήσαμε πρόγραμμα ενδυνάμωσης γυναικών στελεχών.
- Συνεργαζόμαστε με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις για την ενίσχυση προγραμμάτων, που δίνουν επαγγελματικές ευκαιρίες σε άτομα με αναπηρίες.

ΣΤΟΧΟΙ

- Να κάνουμε πράξη τη διαφορετικότητα και την ενσωμάτωση στην καθημερινή μας εργασία.
- Να αξιοποιούμε τις δυνατότητες των ταλαντούχων συναδέλφων μας για το καλό του συνόλου.
- Να υποστηρίξουμε εργαζόμενους από διαφορετικές ηλικιακές ομάδες προς την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων.
- Να ενισχύσουμε την ίση και δίκαιη επαγγελματική εξέλιξη ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας ή πεποιθήσεων.

...σε κάθε εργασιακό περιβάλλον σε όλο τον κόσμο

Η Pfizer για 16η χρονιά συγκέντρωσε βαθμολογία 100% στον κατάλογο για το Καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον προς την ΛΟΑΤΚΙ κοινότητα (Corporate Equality Index) της οργάνωσης Human Rights Campaign.

...σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα

Η Pfizer Ελλάς συνυπέγραψε τη Χάρτα Διαφορετικότητας (Diversity Charter), στο πλαίσιο της συμμετοχής της ως Μεγάλος Χορηγός στο Εναρκτήριο Συνέδριο για τη Διαφορετικότητα στις Ελληνικές επιχειρήσεις.



 **Καινοτομούμε για να αλλάξουμε τις ζωές των ασθενών®**

PFIZER ΕΛΛΑΣ Α.Ε., Λ. Μεσογείων 243, 15451, Ν. Ψυχικό, Αθήνα, Τηλ. Επικοινωνίας: 210 67 85 800 • Αρ.Γ.Ε.ΜΗ: 000242901000
PFIZER ΕΛΛΑΣ Α.Ε. CYPRUS BRANCH, Λεωφόρος Αθαλάσσας 26, 2018, Λευκωσία, Κύπρος, Τηλ: 22817690

www.pfizer.gr

#xarisesena

Νάσια
Head of HR &
Administration,
Region Attica



**Βλέπουμε τη θέση.
Όχι την ηλικία.**

Ασυνήθιστο; Για εμάς, όχι.

Γκέλυ
Head of
Leadership
& Culture



Μιχάλης
Team Manager,
Head of
Advertising



Όταν θες να εξελιχθείς δεν πρέπει να περιμένεις το σύμπαν να συνωμοτήσει. Πρέπει να έχεις όλες τις ευκαιρίες για να το καταφέρεις! Στο #teamLidl δίνουμε ίσες ευκαιρίες σε όλους ανεξάρτητα από την ηλικία. Γιατί μόνο έτσι, μπορούμε να εξελιχθούμε όλοι μαζί.

**Όλα όσα είμαστε, χάρη σε σένα.
team.lidl.gr**

Βάνα
Employee
Engagement
Specialist



ΚΟΡΥΦΑΙΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ



ΓΙΑ 5^η ΣΥΝΕΧΟΜΕΝΗ ΧΡΟΝΙΑ

