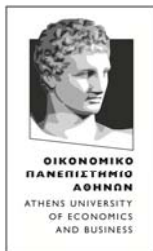


# Ισορροπία των φύλων σε ηγετικές θέσεις

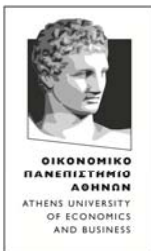
Νάνσυ Παπαλεξανδρή  
Ομ. Καθηγήτρια

Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

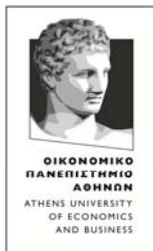
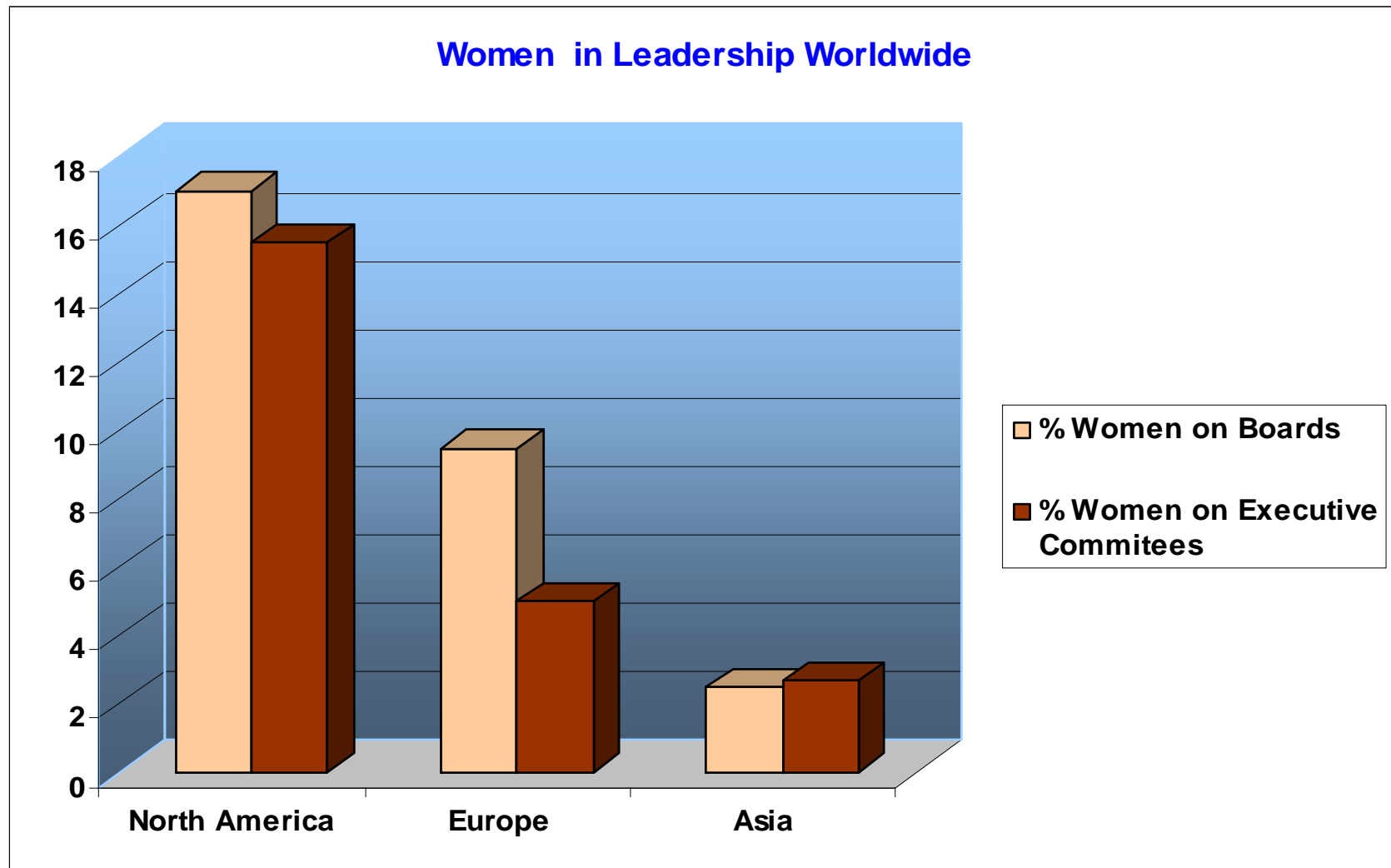


# Περιεχόμενο Εισήγησης

- Γυναίκες σε Ηγετικές Θέσεις
- Παράγοντες που επηρεάζουν την εξέλιξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης
- Προτάσεις για την Ανάπτυξη της Γυναικείας Ηγεσίας



# Γυναίκες σε Ηγετικές Θέσεις



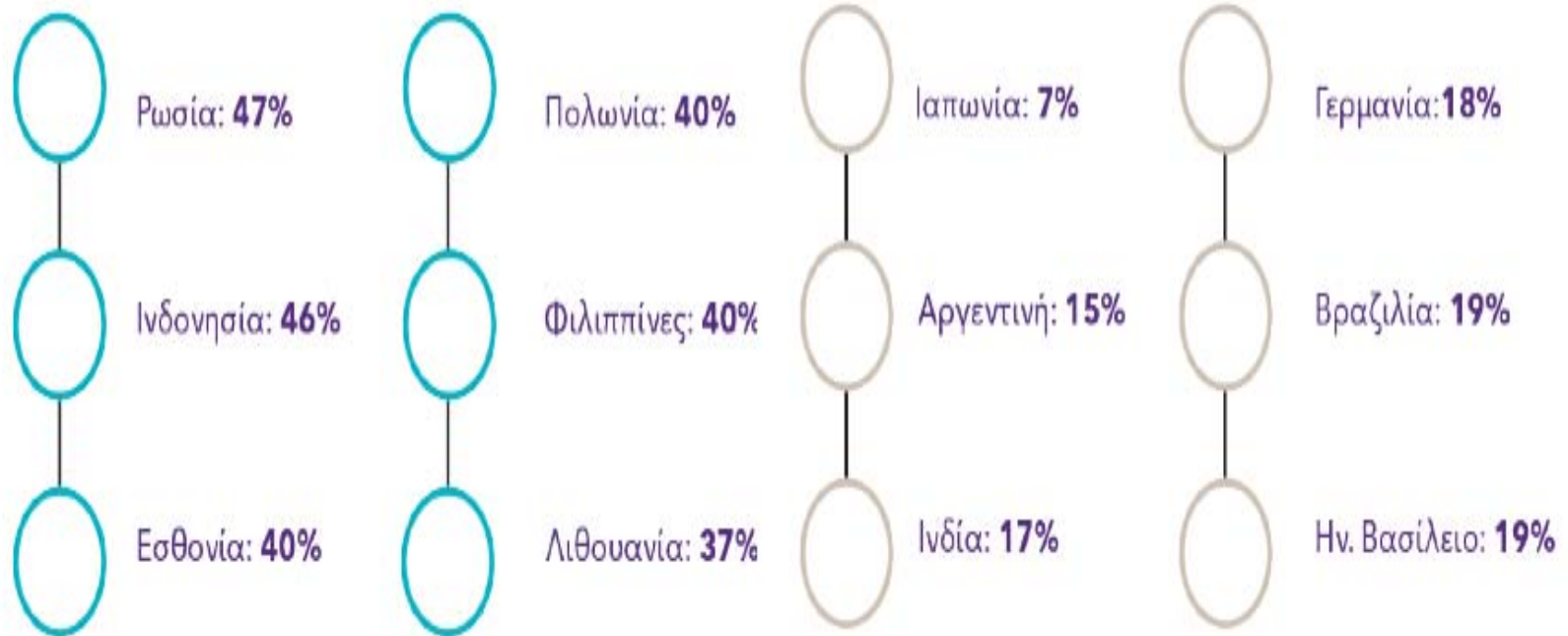
# Συμμετοχή Γυναικών σε ΔΣ Εταιριών

Χώρα	Ποσοστό
Νορβηγία	41.9%
Φινλανδία	29.1%
Γαλλία	26.8%
Σουηδία	26.5%
Γερμανία	20.5%
Ισπανία	14.3%
Ιταλία	12.9%
Ελλάδα	11.0%
Πορτογαλία	7.1%
Μάλτα	2.8%

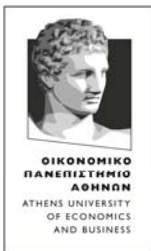


Source E.C. 2013

# Ποσοστά γυναικών σε διοικητικές θέσεις



Πηγή: Grant Thornton IBR 2016

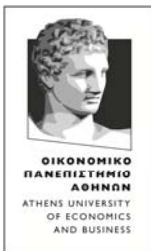


# Διοικητικές θέσεις που καλύπτονται από γυναίκες

○ 2017



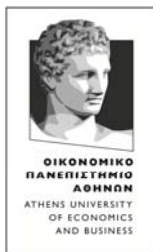
Πηγή Grant Thornton IBR 2016



# Πολιτικές Ε.Ε. για Ισορροπία των Φύλων

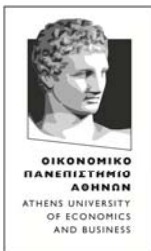
Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ψήφισε στις 20 Νοεμβρίου 2013 τα ακόλουθα:

- Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρίες πρέπει μέχρι το 2018 να έχουν στα Δ.Σ. 40% γυναίκες.
- Εξαιρούνται οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις.
- Οι εταιρίες πρέπει να αναφέρουν την πρόοδό τους σε ετήσια βάση (comply or explain).



# Γιατί είναι Σημαντική η Ισορροπία των Φύλων στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων

- Μελέτη του Leeds University σε 17.000 εταιρίες βρήκε ότι με μία γυναίκα μέλος του Δ.Σ. οι πιθανότητες χρεοκοπίας ήταν 20% χαμηλότερες.
- Μελέτη σε γαλλικές εταιρίες έδειξε ότι όσες περισσότερες γυναίκες υπήρχαν στα Δ.Σ. τόσο καλύτερα διατηρήθηκε η τιμή της μετοχής.
- Μελέτη της Thornton βρήκε ότι οι γυναίκες αντιλαμβάνονται διαφορετικά από τους άνδρες τον κίνδυνο και τις ευκαιρίες.





# Γιατί είναι Σημαντική η Ισορροπία των Φύλων στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων

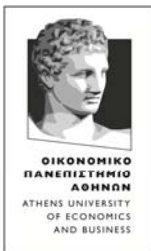
- Μελέτη στις ΗΠΑ στις 500 εταιρίες του Fortune έδειξε σημαντική σχέση ανάμεσα στα οικονομικά αποτελέσματα και την ύπαρξη γυναικών στο Δ.Σ.

Συγκεκριμένα εταιρίες με 3-4 γυναίκες μέλη στα Δ.Σ. είχαν:

83% υψηλότερα κέρδη

73% υψηλότερες πωλήσεις

112% υψηλότερη απόδοση κεφαλαίου



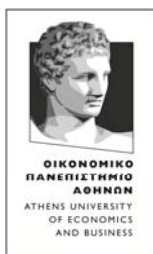
# Λόγοι για Μεγαλύτερη Συμμετοχή Γυναικών

1. Αυξημένη ανάγκη για εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό.

Σύμφωνα με το ΟΟΣΑ το 63% των αποφοίτων ΑΕΙ θα είναι γυναίκες το 2025.

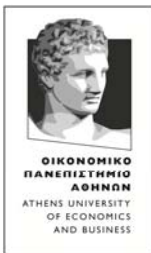
2. Ανάγκη μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση λόγω γήρανσης πληθυσμού και διατήρησης των συντάξεων.

3. Ανάγκη εξασφάλισης ηγετικών ομάδων όπου θα επικρατούν τόσο οι ανδρικές όσο και οι γυναικείες αξίες.



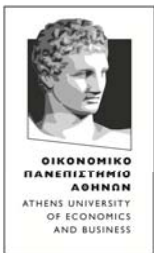
# Παρουσία Γυναικών στην Πραγματική Οικονομία

- 80% των αποφάσεων για αγορά καταναλωτικών αγαθών λαμβάνονται από γυναίκες.
- 80% των αποφάσεων για την υγεία λαμβάνονται από γυναίκες.
- 66% των αγορών προϊόντων τεχνολογίας αποφασίζονται από γυναίκες.



# Παρουσία Γυναικών στην Πραγματική Οικονομία

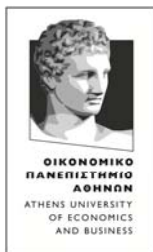
- 1/3 των νέων εταιριών στη Βρετανία ξεκινούν από γυναίκες
- 63% των αποφάσεων για αγορές μέσω διαδικτύου λαμβάνονται από γυναίκες.
- Το 2025 το 60% του πλούτου στην Βρετανία θα ανήκει σε γυναίκες (σήμερα 48%).



Source: Cunningham and Roberts, 2006

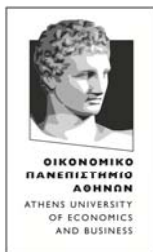
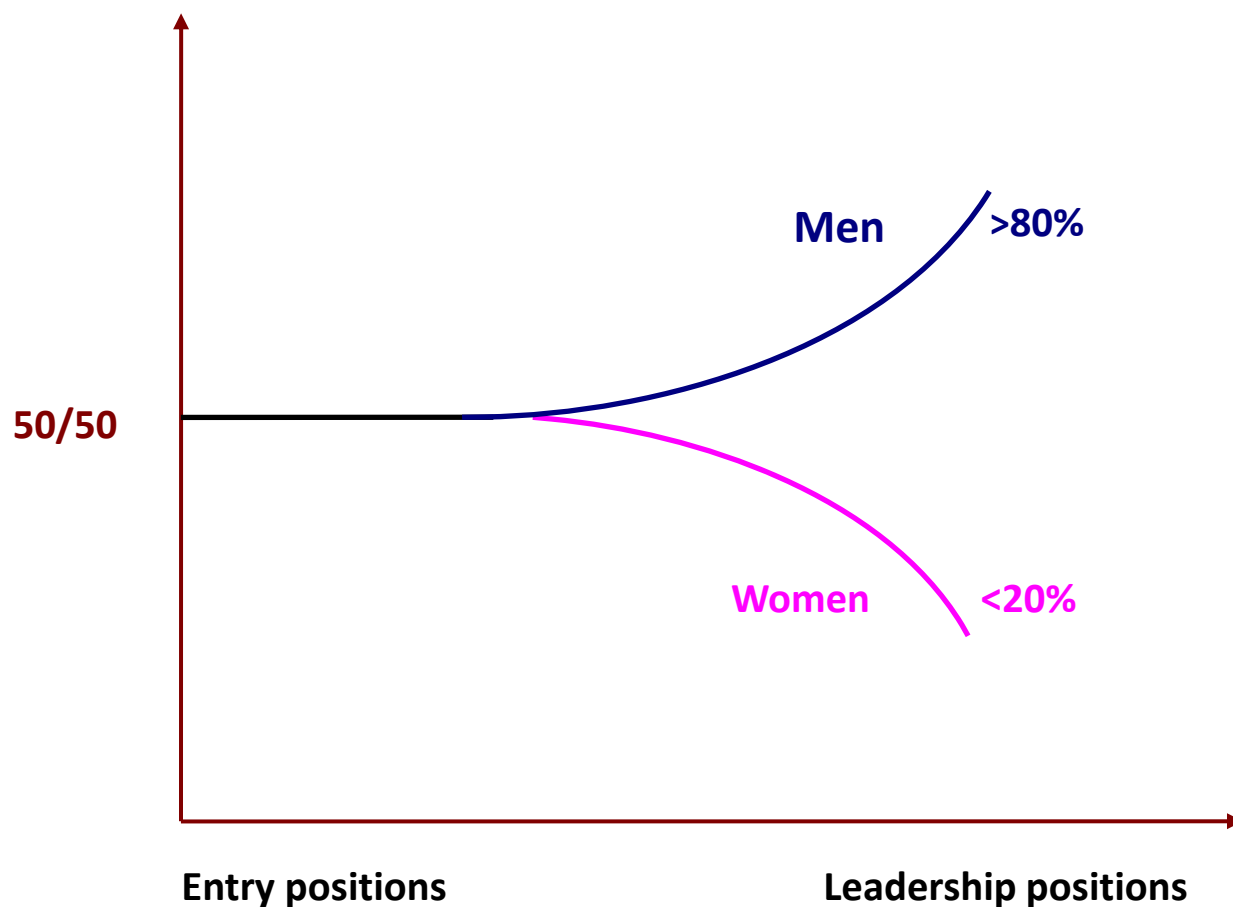
# Εμπόδια στην Εξέλιξη των Γυναικών σε Θέσεις Ευθύνης

- *Glass Ceiling (Γυάλινη Οροφή)*: Αόρατο αλλά αδιαπέραστο εμπόδιο.
- *Sticky Floor (Το Δάπεδο που κολλάει)*: Περιβάλλον χωρίς δυνατότητα εξέλιξης.
- *Glass Elevator (Γυάλινος Ανελκυστήρας)*: Εμπόδια ανόδου στην ιεραρχία.
- *Leaking Pipeline (Φαινόμενο Διαρροής)*: Αποχώρηση γυναικών λόγω των εμποδίων εξέλιξης.



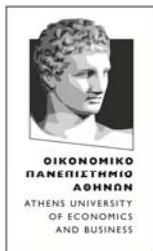
# Gender Diversity at the Top

## Promotion Trends



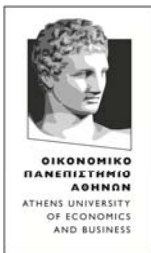
# Τρόποι για Ανάπτυξη Γυναικών σε Θέσεις Ευθύνης

- Αλλαγή στην εταιρική κουλτούρα.
- Φραγμός στις Διαρροές.
- Οπτική του φύλου στις πολιτικές της εταιρίας.



# Προτάσεις για Προώθηση της Ισότητας σε Θέσεις Ευθύνης

- Κατανόηση του γεγονότος ότι η ισορροπία των φύλων δεν είναι θέμα μόνο των γυναικών, αλλά οικονομικής ανάπτυξης.
- Πρόγραμμα ισορροπίας ανάμεσα σε οικογένεια και εργασία προσαρμοσμένα σε διαφορετικά στάδια καριέρας.
- Γονικές άδειες μοιρασμένες στα ζευγάρια.
- Χρήση τεχνολογίας για ευέλικτη απασχόληση
- Προώθηση γυναικών στα Δ.Σ. με κατάλληλη προετοιμασία.





- Προγράμματα ποικιλομορφίας (diversity) με στόχο την αυτοπεποίθηση των γυναικών (Assertiveness training).
- Διαφανείς κανόνες προαγωγών και εξέλιξης ιδίως για τις ηλικίες 30-40.
- Ενεργή δράση με στοχευμένες πολιτικές και μετρήσεις (HR Metrics).
- Ενθάρρυνση ανωτάτων στελεχών για μεταφορά της εμπειρίας τους.
- Παροχή οικονομικής στήριξης από εταιρίες για εξασφάλιση της ισορροπίας των φύλων στα κέντρα αποφάσεων.

