



#BreakTheBias Ισότητα των Φύλων στην εργασία

Οι επιχειρήσεις έχουν ανοίξει τα χαρτιά τους. Οργανισμοί με περισσότερες γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους αποδίδουν καλύτερα. Ορισμένοι πιστεύουν ότι το πρόβλημα έχει λυθεί. Αλλά τα δεδομένα μας το διαψεύδουν. Ξέρουμε ότι σιδήποτε έχει σημασία είναι μετρήσιμο, και ό,τι μπορεί να μετρηθεί, μπορεί να υλοποιηθεί. Για να μάθουμε με ποιόν τρόπο μπορεί να επιταχυνθεί η πρόοδος για την ισότητα, ρωτήσαμε 41.379 εργοδότες σε 40 χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, πώς καταγράφουν την ισότητα των φύλων στην εργασία.

1. Ο,ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΜΕΤΡΗΣΙΜΟ, ΕΧΕΙ ΑΞΙΑ

Το 89% των Ελληνικών εταιρειών μετρούν την ισότητα των φύλων σε κάποιο βαθμό - είτε εξετάζοντας τη μισθολογική ισότητα, είτε αυξάνοντας τον αριθμό των γυναικών ή των εργαζομένων που προέρχονται από διαφορετικά υπόβαθρα στην ηγεσία.

Οργανισμοί που είναι πιο πιθανό να καταγράφουν τη μισθολογική ισότητα:

Μισθολογική ισότητα	53%
Εργαζόμενοι από διαφορετικά υπόβαθρα/εμπειρίες σε ανώτερες ηγετικές θέσεις	30%
Συνολικός αριθμός των γυναικών σε διοικητικές θέσεις	23%

Λιγότεροι από 1 στους 4 οργανισμούς υπολογίζουν σαν δείκτες:

Γυναίκες με διαφορετικό υπόβαθρο/εμπειρίες σε ανώτερες ηγετικές θέσεις	19%
Γυναίκες σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενες θέσεις	19%
Γυναίκες σε ανώτερες ηγετικές θέσεις	19%

Σημείωση: Οι εργαζόμενες μπορούσαν να επιλέξουν πολλές απαντήσεις. *Το δείγμα της έρευνας αφορά 515 Έλληνες εργοδότες.

“ Τα δεδομένα είναι σαφή: Οι εταιρείες με γυναίκες σε ηγετικές θέσεις έχουν καλύτερες επιδόσεις. Οι οργανισμοί, εστιάζοντας ενεργά στην εταιρική κουλτούρα και επιδιώκοντας στοχευμένα τη συμπεριληψη, θα μεταποτίσουν τη βελόνα προς την ισότητα των φύλων ΚΑΙ θα επιταχύνουν την ανάπτυξη”.

— Jonas Prising, Chairman & CEO, ManpowerGroup



Δεν είναι αρκετές οι εταιρείες που βλέπουν ολοκληρωμένα την εικόνα. Είναι πιθανότερο να μετρούν συγκεκριμένους δείκτες παρά να έχουν μια ολιστική ματιά.

2. ΟΙ ΠΡΩΤΟΠΟΡΟΙ ΚΛΑΔΟΙ

Όταν πρόκειται για τη μέτρηση προόδου της ισότητας των φύλων, ορισμένοι κλάδοι θέτουν τις προδιαγραφές και τον ρυθμό που θα ακολουθήσουν οι υπόλοιποι.

ΜΕ ΠΕΡΙΟΡΙΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ/ ΔΗΜΟΣΙΟ, ΥΓΕΙΑ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	87%
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ, ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ, ΜΜΕ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	85%
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ/ ΠΑΡΑΓΩΓΗ	81%

ΔΙΝΟΥΝ ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ, ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ, ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΚΙΝΗΤΩΝ	100%
ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ (ΜΚΟ)	100%
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗ	92%



Χαρτογράφηση Στόχων στην Ελλάδα:

Το 56% των εργοδοτών, που συμμετείχε στην έρευνα από την ευρύτερη περιοχή της Αττικής, υπολογίζει τακτικά την ισότητα των αμοιβών. Ακολουθεί η Βόρεια Ελλάδα (53%) και λοιπές περιοχές (45%).

Το 22% των εργοδοτών στη Βόρεια Ελλάδα διενεργεί τακτικά μετρήσεις που εξετάζουν την τοποθέτηση γυναικών σε ανώτερες ηγετικές θέσεις. Ακολουθεί η ευρύτερη περιοχή της Αττικής (19%) και λοιπές περιοχές (18%).



3. ΒΗΜΑ ΜΠΡΟΣΤΑ: Η ΥΠΑΡΞΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ ΠΡΩΘΕΙ ΤΗ ΔΡΑΣΗ

Οι προτεραιότητες διαφέρουν από χώρα σε χώρα ανάλογα με τους νομικούς περιορισμούς. Οι πιο σημαντικοί αφορούν χώρες όπως:

- ΓΕΡΜΑΝΙΑ**
Αντιμετωπίζει την υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια με νομοθετικό πλαίσιο (2021)
- ΙΑΠΟΝΙΑ**
Εξουσιοδοτεί περισσότερες περιβαλλοντικές, κοινωνικές & διακυβερνητικές παραμέτρους (κριτήρια ESG) και γνωστοποιεί τις διαφορετικότητες από εισηγμένες εταιρείες (2021)
- ΝΟΡΒΗΓΙΑ**
Απαιτεί μισθολογική ισότητα, υποβολή εκθέσεων για την ισότητα (2020)
- ΕΛΒΕΤΙΑ**
Θέτει κριτήρια ελέγχου αμοιβών φύλου (2019)
- ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ**
Εκδίδει χάρτη πορείας για την ισότητα φύλων
- ΙΣΠΑΝΙΑ**
Ενισχύει την ίση μεταχείριση, τα μέτρα εργασίας - οικογένειας (2019)
- Η.Π.Α.**
Υποχρεώνει τους εργοδότες να υποβάλλουν εκτενή στοιχεία αμοιβών (2019)
- ΓΑΛΛΙΑ**
Περιγράφει σε διάταγμα τη μεθοδολογία αμοιβών βάσει φύλου (2019)



4. ΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΣ ΤΑ ΟΡΟΣΗΜΑ

Όσο συντομότερο είναι το χρονοδιάγραμμα για την επίτευξη ενός στόχου, τόσο πιθανότερη η επιτυχία του.

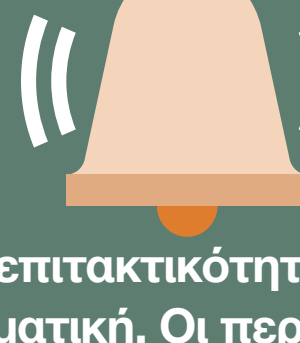
- Οι περισσότερες εταιρείες ελπίζουν να επιτύχουν τους στόχους-ορόσημά τους έως το 2023 ή νωρίτερα.
- Οι εταιρείες που θέτουν βραχυπρόθεσμους στόχους είναι πιο πιθανό να είναι εντός ή μπροστά από το πλάνο τους

Σχεδόν 1 στις 4 εταιρείες είναι εκτός προγράμματος σε τουλάχιστον ένα από τα ακόλουθα:

1. Αύξηση του 28% των γυναικών σε διοικητικές θέσεις
2. Αύξηση του 28% του συνόλου των εργαζομένων με διαφορετικό υπόβαθρο και εμπειρίες σε ανώτερες ηγετικές θέσεις
3. Αύξηση του 26% των γυναικών σε ανώτερες ηγετικές θέσεις

5. ΒΡΙΣΚΕΣΤΕ ΣΕ ΚΑΛΟ ΔΡΟΜΟ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ;

Οι μικροί, βραχυπρόθεσμοι στόχοι είναι η καλύτερη λύση.



Η επιτακτικότητα είναι πραγματική. Οι περισσότεροι οργανισμοί έχουν θέσει το 2022 ή το 2023 ως προθεσμία για την εκπλήρωση των στόχων τους για τη διαφορετικότητα.

Μεταξύ 75% και 80% των οργανισμών, που έχουν επιλέξει το 2022 για την επίτευξη των στόχων τους, υποστηρίζουν ότι βρίσκονται σε καλό δρόμο ή μπροστά από το χρονοδιάγραμμά τους.



Η Μυστική Συνταγή: Ανάληψη Ευθυνών

Οι οργανισμοί, που αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους με χρονοδιαγράμματα τρόπο, έχουν περισσότερες πιθανότητες να προηγηθούν του προδιαγραφμένου ή να βρεθούν σε καλό δρόμο με βάση τους στόχους τους (31%-62%).

Από τους οργανισμούς χωρίς ανάληψη ευθυνών, το 38% βρίσκεται πίσω από το χρονοδιάγραμμα.

Περισσότεροι από το 90% των οργανισμών που θέτουν στόχους δηλώνουν ότι, κατά κάποιον τρόπο, είναι υπόλογοι για τους στόχους αυτούς: είτε μέσω αναφοράς στο διοικητικό συμβούλιο (25%), είτε στους εργαζόμενους (24%), είτε στους μετόχους (24%)

Οι Έλληνες ηγέτες δηλώνουν ότι νιώθουν περισσότερο υπόλογοι στο διοικητικό συμβούλιο.



4 ΤΡΟΠΟΙ

ΜΕ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΠΡΟΑΓΟΥΝ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΤΟ 2022

1. Κάντε κτήμα τους αριθμούς σας και μετρήστε την πρόδοδό σας.

Να είστε υπόλογοι για την επίτευξη μετρήσιμης προόδου και για τη παρακολούθηση των αποτελεσμάτων της εκπροσώπησης, της πρόσληψης και της παραγωγής.

2. Βελτιώστε τα θέματα διοίκησης.

Βάλτε στόχο να τοποθετήσετε περισσότερες γυναίκες στο πρώτο επίπεδο διοίκησης, τις οποίες διευκολύνετε να ανέβουν στην ανώτερη ηγεσία του οργανισμού σας.

3. Βοηθήστε στην ανάπτυξη και εξέλιξη των γυναικών υπαλλήλων σας.

Βοηθήστε τις υπαλλήλους σας να αναπτύξουν τόσο τεχνικές όσο και κοινωνικές δεξιότητες, να προσδιορίσουν τις παρακαίμενες δεξιότητες για νέους ρόλους και αποδείξτε πως προγράμματα ανάπτυξης μπορούν να ενισχύσουν και να συμβάλουν στην πρόοδό τους κατά από τη μία θέση εργασίας στην επόμενη.

4. Προσφέρετε αυτά που θέλουν οι γυναίκες.

Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εκτιμούν την ευελιξία στην τοποθεσία και το ωράριο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας για συμπιεσμένη τετραήμερη εργασία, καθώς και την ύπαρξη ελεύθερου χρόνου για θέματα ψυχικής υγείας/ ευεξίας.