

ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΤΟΥ... ΜΕΛΛΟΝΤΟΣ

Εκπρόσωποι από το... γυναικοκρατούμενο ΔΣ του Συνδέσμου Διαφημιζομένων Ελλάδος μιλούν στην «Ημερησία» για τον ενισχυμένο ρόλο της γυναίκας στο ελληνικό επιχειρείν

ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΑΝΤΩΝΙΑΔΗΣ,
Ελαΐς-Unilever Hellas, πρόεδρος του ΣΔΕ

100% άδικη η διαφορετική αντιμετώπιση με βάση το φύλο



Η ΑΔΗΘΕΙΑ είναι ότι δεν βλέπουμε πολλές γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών, μάλλον επειδή δεν είναι ακόμη ορατή η μετάβαση από την ανδρική κυριαρχία

στην, σχετική προς το παρόν, εξισορρόπηση των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα. Όσο για τον ΣΔΕ, στον οποίο οι γυναίκες αποτελούν πλειοψηφία στο ΔΣ, ας μην ξεχνάμε ότι ανήκει στους πιο «μοντέρνους» κλάδους, όπου η εξέλιξη έρχεται πάντα νωρίτερα.

Προβλέπω πάντως και ελπίζω ο ρόλος των γυναικών να είναι ενισχυμένος στο μέλλον, αλλά να μη λειτουργεί ανταγωνιστικά μόνο και μόνο εξαιτίας της διαφοράς του φύλου. Να θεωρούν, δηλαδή, οι γυναίκες αυτοτοντη την παρουσία τους στην κορυφή της ιεραρχίας και όχι κούρσα επικράτησης.

Από την εμπειρία μου στο ΔΣ του ΣΔΕ, αλλά και από τη Unilever, θεωρώ τις γυναίκες και τις ειδικές δεξιότητες που διαθέτουν, όπως π.χ. η ενσυναίσθηση, πολύτιμες για την εξισορρόπηση εντάσεων, την ομαδικότητα, την προσήλωσή στον στόχο, την οικοδόμηση ανταποδοτικών σχέσεων και πολλά άλλα.

Γνωρίζω ότι σε γενικές γραμμές υπάρχει και στη χώρα μας διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων και πιστεύω ότι είναι 100% άδικη.

Σχετικά με το ότι η οικογένεια αποτελεί ανάχωμα για τις γυναίκες επαγγελματιών, πιστεύω ότι θα εξακολουθήσει να αποτελεί, δεδομένου ότι η μητρότητα είναι από μόνη της πολύ απαιτητική καριέρα. Αυτό, στο πλαίσιο της θεωρίας των ίσων ευκαιριών, είναι άδικο. Το χειρότερο είναι ότι δεν υπάρχει προφανής λύση. Και πάλι, την απάντηση θα δώσουν κάποια νέα μοντέλα εξέλιξης.

ΤΖΕΛΙΝΑ ΚΟΥΚΟΥΜΕΛΗ,
Κρι Κρι

Χρειάζεται να εγκαταλείψουμε επιτέλους τα στερεότυπα



ΣΕ ΕΡΕΥΝΕΣ προκύπτουν ότι οι Ελληνίδες δήλωσαν κατά 60% πως απέχουν από την επαγγελματική δραστηριότητα όχι από επιλογή, αλλά γιατί δεν υπάρχουν υποδομές υποστήριξης των μικρών παιδιών αλλά και των ηλικιωμένων.

Αφού, λοιπόν, λίγες είναι οι γυναίκες που μπορούν να δουλεύουν επαρκώς, αντίστοιχα ελάχιστες καταφέρνουν να αναρριχηθούν σε θέσεις μεγάλης ευθύνης και έτσι καταλήγουμε μόλις το 6% των γυναικών να είναι μέλη στα διοικητικά κλιμάκια.

Φυσικά και βλέπουμε ανάμεσά μας φωτεινές εξαιρέσεις, όπως στο συγκεκριμένο συμβούλιο του ΣΔΕ. Η φύση της δουλειάς του marketing, που χρειάζεται συγκεκριμένες ικανότητες multitasking, καινοτομίας και εξωστρέφειας, ικανότητες πιο πολύ γυναικείες, έλκει περισσότερες γυναίκες και ως εκ τούτου έχουν σημαντικό ποσοστό σε αυτόν τον κλάδο και στις διοικητικές θέσεις.

Σχετικά με τον ρόλο της γυναίκας στο ελληνικό επιχειρείν, εκτιμώ ότι χρειάζεται να εγκαταλείψουμε τα στερεότυπα. Ο σύζυγος να στηρίζει την επαγγελματική πρόοδο της συζύγου του, να ασχολείται επί ίσοις όροις με το σπίτι, με τα παιδιά, τους γονείς. Παράλληλα, και οι κοινωνικές υποδομές θα πρέπει να παρέχουν στήριξη για τις ανάγκες αυτές.

Εκτιμώ, τέλος, ότι η γυναικεία ενσυναίσθηση τις κάνει πολύ καλές στο να δουλεύουν για το ομαδικό καλό. Έτσι, λοιπόν, η ενασχόληση με τα κοινά συμφέρει τον κλάδο συνδυάζεται άψογα με χαρακτηριστικά όπως η εστίαση, η διαίσθηση στο επιχειρείν, τα προσεγμένα ρίσκα, η συγκέντρωση στο αποτέλεσμα και οι κοινωνικές δεξιότητες.

ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΒΛΑΧΟΥ,
Mondelez Hella

Ο ρόλος μας θα συνεχίσει να ενισχύεται και το 2018



ΣΤΑΔΙΑΚΑ η συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών θα αυξηθεί, όπως έγινε και στο ΣΔΕ, καθώς στον χώρο της επικοινωνίας οι γυναίκες αναλαμβάνουν όλο και

περισσότερο θέσεις ευθύνης.

Παράλληλα, οι γυναίκες επαγγελματίες κάνουν επιλογές σε ό,τι αφορά την κατανόμη του χρόνου τους ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της εργασίας και της οικογενειάς τους και αποφασίζουν εάν και σε πόσα ΔΣ θα συμμετέχουν. Αλλωστε, η ισορροπία μεταξύ οικογένειας και εργασίας επιτυγχάνεται με καλό προγραμματισμό και θέληση. Το μυστικό είναι να μη μεταφέρει κανείς τη δουλειά στο σπίτι.

Εκτιμώ ότι ο ρόλος της γυναίκας θα συνεχίσει να ενισχύεται και το 2018, ως αποτέλεσμα της αναγνώρισης της απόδοσής τους αλλά και της οικονομικής κατάστασης, που τις οδηγεί να αναλαμβάνουν συχνότερα τον κύριο ρόλο της εξασφάλισης του εισοδήματος για την οικογένεια.

Σχετικά με το διαφορετικό που φέρνει η γυναικεία πλειοψηφία, θα έλεγα ότι μέσα στα χρόνια υπάρχουν λιγότερες εντάσεις, ως αποτέλεσμα της πιο συνεργατικής, διπλωματικής γυναικείας φύσης.

Για όσους κάνουν λόγο για διαφορετική αντιμετώπιση μεταξύ των δύο φύλων, οφείλω να ομολογήσω ότι σε προσωπικό επίπεδο -και περιγράφοντας τα δεδομένα της εταιρείας που εκπροσωπώ- κάτι τέτοιο δεν υφίσταται. Στη διοικητική ομάδα η αναλογία ανδρών - γυναικών είναι 50/50. Το φύλο δεν έχει παίξει ποτέ ρόλο σε απόφαση για ανάληψη ρόλου ή προαγωγής, ούτε στο μισθολογικό προγραμματισμό.

ΤΟΥ ΜΑΚΗ ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ
mapostolou@24media.gr

ΣΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ «The Global Gender Gap Report» 2017, του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, η Ελλάδα εμφανίζεται να έχει καλύτερο το 69,2% του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων -πάνω από τον διεθνή μέσο όρο, ωστόσο βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις στη Δυτική Ευρώπη, σε καλύτερη θέση μόνο από Ιταλία, Κύπρο και Μάλτα. Σε ό,τι αφορά στην οικονομία, το ποσοστό ανέρχεται σε 67% (έναντι 70,6% στη Δυτική Ευρώπη). Σημειώνεται πάντως ότι, όπως προκύπτει από την 6η έρευνα της ICAP για τη γυναι-

κεία επιχειρηματικότητα, ενισχύεται η διείσδυση των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της ελληνικής επιχειρηματικής σκηνής, επιβεβαιώνοντας τη σταδιακά αυξανόμενη αποδοχή των γυναικών στις διοικήσεις των επιχειρήσεων. Έτσι, 6.476 εταιρείες έχουν στο τιμόνι τους γυναίκες (ποσοστό 23,6%), επί συνόλου 27.406 εταιρειών που έχουν δημοσιεύσει ισολογισμό την περίοδο 2015-2016.

Πρόκειται για γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου, αφού το 50% διαθέτει και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Δείχνουν επιμονή και εργατικότητα, ενώ θεωρούν ως τη σημαντικότερη ανταμοιβή τους την προσωπική ανάπτυξη, την καταξίωση και την αναγνώρισή τους στο επαγγελματικό περιβάλλον. Επιπλέον, οι γυναίκες επικεφαλής εργάζονται σκληρά, δεδομένου ότι το 45% εξ αυτών εργάζονται πάνω από 50

ώρες την εβδομάδα, ενώ παράλληλα έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις.

Επίσης, θεωρούν ότι υπερτερούν των ανδρών συναδέλφων τους στον τομέα της καλύτερης κατανόησης συναδέλφων, στις επικοινωνιακές δεξιότητες και στο επίπεδο της διοικητικής. Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας στις 8 Μαρτίου, πέντε εκπρόσωποι του λεγόμενου ασθενούς φύλου από το... γυναικοκρατούμενο διοικητικό συμβούλιο του Συνδέσμου Διαφημιζομένων Ελλάδος (ΣΔΕ) μιλούν στην «Ημερησία» για τον ενισχυμένο ρόλο της γυναίκας στο ελληνικό επιχειρείν, τα προτερήματά τους έναντι των ανδρών, αλλά και για τους λόγους που οι τελευταίοι δεν επιτρέπουν την απόλυτη ισότητα σε διεθνές επίπεδο. Την άποψή τους για το θέμα εκφράζουν και δύο άνδρες μέλη του ΔΣ του Συνδέσμου. ●

ΑΝΤΖΕΛΑ ΚΟΤΡΟΤΣΟΥ,
Arla Foods Ελλάς

Αναβαθμισμένος ο ρόλος της σε σχέση με το παρελθόν



Η ΜΕΓΑΛΗ πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο να είναι μέρος ενός διοικητικού συμβουλίου είναι αρχικά η αποδοχή από το περιβάλλον σε έναν τέτοιο ρόλο και, δεύτε-

ρον, η εμπιστοσύνη που πρέπει να έχει η ίδια στις δυνατότητές της.

Στην εποχή της μεγάλης οικονομικής κρίσης που αντιμετώπισε η Ελλάδα τα τελευταία 8 χρόνια, θεωρώ ότι η Ελληνίδα στέλεχος έχει αποδείξει ότι έχει τη δυνατότητα να διαχειριστεί καταστάσεις δύσκολες με αρκετά μεγάλη επιτυχία. Ο ρόλος της, λοιπόν, στο 2018 πιστεύω ότι είναι αρκετά αναβαθμισμένος σε σχέση με το παρελθόν και με πολλές δυνατότητες ακόμη μεγαλύτερης επιτυχίας.

Από την εμπειρία μου στο ΔΣ του ΣΔΕ, η γυναικεία πλειοψηφία φέρνει ψυχραιμία, δημιουργία, εμπιστοσύνη.

Θεωρώ ότι σε αρκετά μεγάλο βαθμό εξακολουθεί να υπάρχει και στη χώρα μας διαφορετική αντιμετώπιση μεταξύ των δύο φύλων, ενώ σχετικά με το αν η οικογένεια αποτελεί ανάχωμα για μία γυναίκα «καριέριστρια», εκτιμώ ότι αυτό που είναι ανάχωμα είναι η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ των ρόλων που έχει να διαδραματίσει μια γυναικεία επαγγελματίας που έχει οικογένεια και η ισορροπία που πρέπει να διατηρήσει. Δηλαδή μια γυναίκα θα πρέπει να αφιερώσει τον σωστό χρόνο στο επάγγελμά της, στα παιδιά της, στον σύζυγό της και στον εαυτό της.

ΚΩΣΤΑΣ ΛΙΜΝΙΔΗΣ,
GlaxoSmithKline

Η διαφοροποίηση στην αντιμετώπιση των δύο φύλων μικραίνει



ΔΥΣΤΥΧΩΣ, στην Ελλάδα η εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, σε διάφορους τομείς, είναι ακόμα χαμηλή: στην πολιτική, στον κυβερνητικό μηχανισμό αλλά και στον

ιδιωτικό τομέα. Ευτυχώς, στο κομμάτι των επιχειρήσεων και ειδικά στο σύγχρονο πολυεθνικό περιβάλλον, η στρατηγική εταιρικής διακυβέρνησης έχει ξεκινήσει εδώ και χρόνια να αλλάζει, αντιμετωπίζοντας με τον ίδιο, ισότιμο, τρόπο τα δύο φύλα. Ειδικά στον κλάδο της διαφήμισης η παρουσία των γυναικών είναι εδραιωμένη σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις, επιβεβαιώνοντας την ιδιαίτερη αποτελεσματικότητά τους στη διοίκηση ενός ιδιαίτερα απαιτητικού τομέα. Ολοένα και περισσότερες γυναίκες συμμετέχουν πλέον ενεργά στα κέντρα λήψης αποφάσεων, πιέζοντας σημαντικό ρόλο στην αναμόρφωση της εργασίας, της οικονομίας και της κοινωνίας μας.

Είναι σημαντικό για το μέλλον η Πολιτεία αλλά και το ίδιο το επιχειρηματικό περιβάλλον να δημιουργήσουν σταθερές, ευνοϊκές συνθήκες που θα ενισχύουν την παρουσία των γυναικών στο επιχειρείν. Συνθήκες, η γυναικεία πλειοψηφία κάνει την ομάδα πιο αποτελεσματική. Υπάρχει μια προσέγγιση πιο εστιασμένη στο θέμα και στην πραγματική επίλυση των θεμάτων που συζητούνται. Τα τελευταία χρόνια η διαφοροποίηση στην αντιμετώπιση μεταξύ των δύο φύλων έχει αρχίσει να μικραίνει, αλλά υπάρχουν ακόμα περιθώρια βελτίωσης για να μπορέσουμε να μιλήσουμε για πλήρη ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα σε όλα τα επίπεδα. Αναφορικά, τέλος, με το ότι η οικογένεια αποτελεί ανάχωμα για τις γυναίκες επαγγελματίες, θεωρώ ότι η ισορροπία ανάμεσα στην απαιτητική καθημερινότητα της δουλειάς και την οικογενειακή ζωή είναι πλέον κάτι που χρειάζεται να αντιμετωπίσουν όλες οι γυναίκες, θέτοντας οι ίδιες τα όρια.

ΜΑΡΙΑ ΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΥ,
ΟΠΤΙΜΑ

Σήμερα είμαστε πλέον πιο τολμηρές



ΕΙΝΑΙ ΓΝΩΣΤΟ ότι ο χώρος της διαφήμισης, του marketing, καθώς και του ανθρώπινου δυναμικού, γυναικοκρατείται, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες διοικητικές θέσεις των

εταιρειών. Αυτό πιθανά να οφείλεται στην ευελιξία, στη δημιουργικότητα, αλλά και στην ικανότητα στις διαπροσωπικές σχέσεις, που χαρακτηρίζουν τις γυναίκες. Θα έλεγα, δε, ότι η γυναικεία πλειοψηφία εξασφαλίζει την ταχύτητα στη λήψη των αποφάσεων, καθώς και την αποτελεσματικότητα και την πραγματικότητα στην υλοποίηση των projects.

Διαπιστώνω πάντως ότι και στη χώρα μας υπάρχει διαφορετική αντιμετώπιση μεταξύ των δύο φύλων, πιέζοντας σημαντικό ρόλο στην αναμόρφωση της εργασίας, της οικονομίας και της κοινωνίας μας. Είναι σημαντικό για το μέλλον η Πολιτεία αλλά και το ίδιο το επιχειρηματικό περιβάλλον να δημιουργήσουν σταθερές, ευνοϊκές συνθήκες που θα ενισχύουν την παρουσία των γυναικών στο επιχειρείν. Συνθήκες, η γυναικεία πλειοψηφία κάνει την ομάδα πιο αποτελεσματική. Υπάρχει μια προσέγγιση πιο εστιασμένη στο θέμα και στην πραγματική επίλυση των θεμάτων που συζητούνται.

Τέλος, θεωρώ ότι εξακολουθεί και σήμερα, έστω σε μικρότερο βαθμό, η οικογένεια να αποτελεί ανάχωμα για τις γυναίκες καριέρας, καθώς εξισορροπούνται όλο και περισσότερο οι ρόλοι του άνδρα και της γυναίκας, ξεκινώντας από την κοινωνία και την οικογένεια. Οι γυναίκες, πλέον, είναι πιο απενοχοποιημένες και πιο τολμηρές στις μετακινήσεις σε θέσεις υψηλής ευθύνης στο εξωτερικό, καθώς οι άνδρες σε αρκετές περιπτώσεις αναλαμβάνουν πιο ενεργό ρόλο μέσα στην οικογένεια. Βέβαια, είμαστε αρκετά πιο πίσω από τις πιο προηγμένες χώρες σε παροχές από πλευράς κράτους, που θα επέτρεπαν μια μεγαλύτερη αποδέσμευση σε καθημερινό επίπεδο (π.χ. μέσω ημερήσιων σχολείων κ.λπ.) των γονέων.