

*editorial*

Τι μπορούν να κάνουν οι γυναίκες ώστε να αυξήσουν τις πιθανότητες συμμετοχής τους σε διοικητικές θέσεις...

Του Νίκου Φλώρου, Partner, Cornerstone Athens

Μέχρι σχετικά πρόσφατα, η παρουσία γυναικών στελεχών σε διευθυντικές θέσεις αποτελούσε έκπληξη και όχι συχνό φαινόμενο. Οι εταιρίες προτιμούσαν να αξιοποιούν τις γυναίκες σε μεσαίες θέσεις, κρίνοντας ότι σε αυτές ήταν αποτελεσματικότερες. Έτσι το κλίμα που καλλιεργούνταν σε εταιρικό επίπεδο, δεν ευνοούσε την άνοδο μιας γυναίκας στις υψηλότερες βαθμίδες, εκεί που πολλοί θεωρούσαν ότι χρειάζεται αποκλειστικά «αντρική πυγμή».

Το τοπίο όμως φαίνεται να αλλάζει και η θεωρία ότι οι άντρες είναι «καλύτεροι» και πιο «δυναμικοί», ώστε να προτιμούνται για την ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων έχει εν μέρει ξεπεραστεί. Σε αυτό έχουν συμβάλει οι ίδιες οι γυναίκες οι οποίες αποδεικνύουν καθημερινά ότι διαθέτουν, όχι μόνο τα τυπικά προσόντα, αλλά και την προσωπικότητα που τους επιτρέπει να διοικούν μια επιχείρηση με επιτυχία. Έτσι, το να συναντήσει κανείς μια γυναίκα στο τιμόνι ενός οργανισμού, δεν αποτελεί πλέον έκπληξη αλλά ευχάριστη εξέλιξη που ανοίγει τους δρόμους ισότιμα στη νέα γενιά που έρχεται να στελεχωσει τις εταιρίες.

Οι νέες γυναίκες που έχουν ως μότο, «the sky is the limit», μπορούν να φτάσουν στην κορυφή φροντίζοντας καταρχάς να κάνουν τις κατάλληλες επαγγελματικές επιλογές, ώστε να χτίσουν ένα βιογραφικό το οποίο θα τους επιτρέψει να διεκδικήσουν υψηλόβαθμες θέσεις.

ΣΥΝΕΧΕΙΑ ΣΤΗ ΣΕΛΙΔΑ

2

Απόψεις...

Συνέντευξη της κας **Ευγενίας Γκέγκιου**, HR Manager, Nike Hellas Ltd

2

Συνέντευξη της κας **Νατάσας Σπύρου**, Διευθύντριας Ανθρωπίνου Δυναμικού, Tellas

3

Συνέντευξη κας **Ιφιγένειας Τάρου**, Διευθύνουσας Συμβούλου Johnson & Johnson, Medical Product Greece

4



Αγαπητοί φίλοι,

Το συγκεκριμένο τεύχος του NEWS HUNT έχει «άρωμα γυναίκας» μια που είναι αφιερωμένο στην τοποθέτηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και στο τρόπο που αυτό γίνεται εφικτό.

Ο λόγος που επιλέξαμε το συγκεκριμένο θέμα, είναι ότι όλο και περισσότερες γυναίκες ανεβαίνουν στα υψηλότερα σκαλοπάτια της ιεραρχίας στις σύγχρονες επιχειρήσεις. Τι έχει αλλάξει και πως έχουν συμβάλει οι γυναίκες στελέχη σε αυτό;

Θέλοντας να προσεγγίσουμε το θέμα από την σκοπιά των ίδιων των γυναικών, παρουσιάζουμε επίσης τις ενδιαφέρουσες απόψεις τριών στελεχών που έχουν καταφέρει να είναι σε σημαντικές θέσεις στην Ελληνική αγορά και τις οποίες ευχαριστούμε για τη συμμετοχή τους.

Καλή ανάγνωση,
Νίκος Γιαννουλάτος
Managing Partner, Cornerstone
Athens



Πως βλέπετε την πορεία των εργαζόμενων γυναικών/ στελεχών στο σύγχρονο επαγγελματικό στίβο; Ποιες αλλαγές εντοπίζετε σε σχέση με το παρελθόν;



■ Οι εργαζόμενες γυναίκες επενδύουν σήμερα πολύ περισσότερο από το παρελθόν στην επαγγελματική τους εξέλιξη και ανάπτυξη. Το αποτέλεσμα αυτής της «στροφής» το βλέπουμε άλλωστε και από τον μεγαλύτερο αριθμό των γυναικών που κατέχουν υψηλές διοικητικές θέσεις, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Πως αντιμετωπίζουν οι εταιρίες τις γυναίκες καριέρες και τι είδους προσδοκίες έχουν από αυτές;

■ Θεωρώ πως οι προσδοκίες των εταιριών από τις γυναίκες-στελέχη δεν διαφέρουν από αυτές που έχουν από τους άντρες-στελέχη. Παλαιότερα βέβαια οι εργοδότες εξέφραζαν σίγουρα πιο έντονα αμφισβήτηση απέναντι στις ικανότητες των γυναικών να αναλάβουν θέσεις που παραδοσιακά κατείχαν οι άντρες, οπότε είχαν και αυξημένες απαιτήσεις προκειμένου να «δοκιμάσουν» τις γυναίκες σε θεωρητικά πιο δύσκολες καταστάσεις.

Έχει αλλάξει το προφίλ της γυναίκας/ στέλεχος τα τελευταία 15-20 χρόνια; Αν ναι, τι πιστεύετε ότι έχει συμβάλει σε αυτό;

■ Δεν νομίζω ότι έχει αλλάξει το «προφίλ» των γυναικών στελεχών, όσον αφορά τα προσόντα και τα ταλέντα τους. Πιστεύω όμως ότι έχει αλλάξει τόσο η αντιμετώπιση των εργοδοτών, όσο και η προσέγγιση των ίδιων των γυναικών. Από την μια μεριά δηλαδή οι εταιρίες πλέον ενθαρρύνουν την τοποθέτηση γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και από την άλλη, οι ίδιες οι γυναίκες το επιδιώκουν πολύ πιο ενεργά και συστηματικά από ότι πριν από 15 χρόνια. Οι μεν εργοδότες συνειδητοποίησαν την προστιθέμενη αξία των ‘ανάμεικτων’ (σε φύλα) ομάδων, οι δε γυναίκες έχουν θέσει διαφορετικές προτεραιότητες και ανάγκες στη ζωή τους. Οι δύο αυτοί παράγοντες θεωρώ ότι έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην ανάδειξη των γυναικών στον εργασιακό χώρο την τελευταία δεκαετία.

Πως βλέπετε την Ελληνική αγορά σε σχέση με την αγορά του εξωτερικού σε θέματα αξιοποίησης γυναικών στελεχών σε υψηλές θέσεις;

■ Η Ελληνική αγορά σε σχέση με αυτή του εξωτερικού έχει κατά τη γνώμη μου ένα βασικό μειονέκτημα: δεν παρέχει τις συνθήκες και την ευελιξία (δομών, ωραρίων κλπ) για την επίτευξη μίας σωστής ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Εκ των πραγμάτων λοιπόν, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια στην επαγγελματική τους άνοδο, αφού συχνά αμφιταλαντεύονται μεταξύ οικογένειας και δουλειάς, μη μπορώντας να συνδυάσουν και τα δύο με συνέπεια και ικανοποίηση. Άσχετα με τον αριθμό ή την ευθύνη των θέσεων που προσφέρονται σε γυναίκες, λείπουν οι προϋποθέσεις αυτές που θα οδηγούσαν στην καλύτερη αξιοποίηση των γυναικείων στελεχών στην εγχώρια αγορά.



Τι μπορούν να κάνουν οι γυναίκες ώστε να αυξήσουν τις πιθανότητες συμμετοχής τους σε διοικητικές θέσεις...

Του Νίκου Φλώρου, Partner, Cornerstone Athens

Αυτό πρακτικά σημαίνει, να φροντίζουν ώστε στην πορεία της καριέρας τους να αποκτήσουν σφαιρική εμπειρία, μη διστάζοντας να μεταπηδήσουν σε διάφορα τμήματα μιας επιχείρησης και φυσικά να μην κάνουν επιπόλαιες μετακινήσεις. Σήμερα, τα στελέχη κρίνονται όλο και περισσότερο για την προσωπικότητά τους, την αφοσίωσή τους στην εταιρία και την τόλμη και διάθεση να δοκιμάσουν και να δοκιμαστούν σε διαφορετικά πράγματα.

Επιπλέον, οι γυναίκες πρέπει να φροντίζουν περισσότερο για την προβολή τους στην αγορά, ώστε τα επιτεύγματά τους και οι ικανότητές τους να είναι γνωστές σε εταιρίες αλλά και σε Συμβούλους επιλογής στελεχών. Για παράδειγμα, η συμμετοχή τους σε κλαδικές εκδηλώσεις, εταιρικά άρθρα και φόρουμς, μπορεί να απαιτεί επένδυση χρόνου, αλλά μεσοπρόθεσμα αποφέρει σημαντικούς καρπούς.

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας είναι η υποστήριξη που θα πρέπει να διεκδικούν τόσο από τον εργασιακό χώρο όσο και από το προσωπικό περιβάλλον σε ότι αφορά τον συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών καθηκόντων. Η εποχή όπου μια γυναίκα έπρεπε να επιλέξει μεταξύ καριέρας και οικογένειας έχει περάσει, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι έχουν ξεπεραστεί όλα τα σχετικά προβλήματα. Ωστόσο,

αξίζει να σημειωθεί ότι οι πλέον επιτυχημένες επαγγελματίες γυναίκες διεθνώς είναι σύζυγοι και μητέρες, αποδεικνύοντας ότι όλα είναι εφικτά με την κατάλληλη υποστήριξη.

Τέλος, όπως κάθε άνθρωπος οι γυναίκες που θέλουν να φτάσουν ψηλά δεν πρέπει να ξεχνούν ότι θα το καταφέρουν μόνο αν είναι ο εαυτός τους. Πολλές γυναίκες προσπαθούν να προωθήσουν ένα υπερβολικά ‘σκληρό’ προφίλ, κρίνοντας ότι όσο πιο «δυνατές» δείχνουν και όσο πιο πολύ καταφέρουν να απομακρυνθούν από το συναίσθημα, θα γίνουν πιο αποδεκτές στον επιχειρηματικό στίβο. Αυτό αποτελεί μύθο, αφού τα στελέχη κρίνονται όλο και περισσότερο για τη δυνατότητά τους να διοικούν αποτελεσματικά, μην ξεχνώντας ότι περιβάλλονται από ανθρώπους με ευαίσθητες που λειτουργούν πολύ πιο αποδοτικά όταν διοικούνται από άτομα που τους σέβονται, τους ακούν και δεν ξεχνούν ότι στο τέλος της ημέρας είμαστε όλοι άνθρωποι με αδυναμίες και ανάγκη να επικοινωνούμε με τους συνεργάτες μας, ειδικά όταν είναι προϊστάμενοι μας, σε ένα κλίμα αμφίδρομης καλής διάθεσης.

Ποιος καλύτερος για τη δημιουργία ενός τέτοιου κλίματος από μια γυναίκα...



Πως βλέπετε την πορεία των εργαζόμενων γυναικών/ στελεχών στο σύγχρονο επαγγελματικό στίβο; Ποιες αλλαγές εντοπίζετε σε σχέση με το παρελθόν;

■ Ο ρόλος των γυναικών στο σύγχρονο επαγγελματικό στίβο έχει σίγουρα αλλάξει τα τελευταία χρόνια, χωρίς, όμως, αυτό να σημαίνει ότι οι γυναίκες έχουν αποκτήσει πλήρη ισότητα με τους άνδρες. Οι λόγοι είναι πολλοί, με σημαντικότερο, ίσως, τον τρόπο που ακόμα και σήμερα μεγαλώνουν τα κορίτσια. Αν, για παράδειγμα, ρωτούσα ένα νέο κορίτσι τι θα ήθελε να γίνει όταν



μεγαλώσει, το πιο πιθανό θα ήταν να απαντήσει: καθηγήτρια, δικηγόρος, γιατρός. Πόσο πιθανό θα ήταν να απαντούσε: διευθυντικό στέλεχος μεγάλης εταιρίας; Παρόλα αυτά, όλο και πιο συχνά βλέπουμε τις γυναίκες να αναλαμβάνουν είτε θέσεις, που παραδοσιακά κατέχονταν από άνδρες είτε θέσεις μεγαλύτερης ευθύνης σε μεγάλους οργανισμούς.

Έχει αλλάξει το προφίλ της γυναίκας / στέλεχος τα τελευταία 15-20 χρόνια; Αν ναι, τι πιστεύετε ότι έχει συμβάλλει σε αυτό;

■ Το προφίλ των γυναικών έχει σίγουρα αλλάξει. Σημαντικό ρόλο έχουν παίξει οι συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες της οικογένειας, που οδήγησαν τις γυναίκες στην εργασία, οι ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση που πλέον δεν είναι προνόμιο των ανδρών, ακόμα και σε τομείς που παλαιότερα ήταν ανδροκρατούμενοι (π.χ. μηχανολόγοι, στελέχη πληροφορικής κλπ). Έτσι, με το πέρασμα του χρόνου, οι γυναίκες κατανόησαν πως διέθεταν τα αντίστοιχα προσόντα, ώστε να εξελιχθούν μαζί με τους άνδρες στους χώρους εργασίας τους.

Πώς αντιμετωπίζουν οι εταιρίες τις γυναίκες καριέρες και τι είδους προσδοκίες έχουν από αυτές;

■ Είναι γεγονός ότι υπάρχουν ακόμα πολλές εταιρίες που στις

περιπτώσεις επιλογής, για την κάλυψη μιας θέσης, μεταξύ ενός άντρα και μιας γυναίκας - με τα ίδια κατά τα άλλα προσόντα - θα προτιμήσουν τον άνδρα, μόνο και μόνο γιατί η γυναίκα θα χρειαστεί να πάρει άδεια τοκετού ή θα χρειαστεί να λείψει όταν τα παιδιά αρρωστήσουν.

Αναμφισβήτητα, στις γυναίκες σήμερα δίνονται πολλές περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης στον επαγγελματικό χώρο, σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια, ευκαιρίες που λογικά συνοδεύονται και από απαιτήσεις. Καθημερινά αποδεικνύεται, όμως, ότι αν υπάρχει οργάνωση, υποστήριξη από την οικογένεια (όχι μόνο ψυχολογικά αλλά και έμπρακτα), οι όποιες προσδοκίες μπορούν αρκετά εύκολα να ικανοποιηθούν.

Πως βλέπετε την Ελληνική αγορά σε σχέση με την αγορά του εξωτερικού σε θέματα αξιοποίησης γυναικών στελεχών σε υψηλές θέσεις;

■ Είναι γεγονός ότι στην Ελλάδα ακόμα οι γυναίκες δεν απολαμβάνουν τις ίδιες ευκαιρίες με εκείνες των γυναικών στο εξωτερικό. Το ενθαρρυντικό είναι ότι αν, για παράδειγμα, 15 χρόνια πριν, οι γυναίκες που κατείχαν υψηλές θέσεις ήταν μετρημένες στα δάκτυλα του ενός χεριού, τώρα πια είναι σίγουρα πολύ περισσότερες, ενισχύοντας με τα αποτελέσματα της εργασίας τους την εταιρία στην οποία εργάζονται.

Ίσως, όμως, τελικά δεν θα έπρεπε να εστιάζουμε στο πώς έχει εξελιχθεί η θέση της γυναίκας στον επαγγελματικό χώρο - γεγονός που θα έπρεπε πλέον να θεωρείται δεδομένο- αλλά στο αν οι επαγγελματίες στις υψηλές θέσεις των οργανισμών, ανεξαρτήτως φύλου, είναι οι κατάλληλοι για να ανταπεξέρχονται στις απαιτήσεις και τις προσδοκίες των εταιριών τους.



**Πως βλέπετε την πορεία των εργαζόμενων γυναικών/ στελεχών στο σύγχρονο επαγγελματικό στίβο; Ποιες αλλαγές εντοπίζετε σε σχέση με το παρελθόν;**

■ Πράγματι, όλο και περισσότερες γυναίκες σήμερα, δεν αποζητούν μόνο μία απλή εργασιακή θέση όπως γινόταν παλιότερα, αλλά επιδιώκουν την αναγνώριση, την αναρρίχηση σε υψηλές βαθμίδες ιεραρχίας, την καταξίωση στο ανώτατο management, και αρκετές, ηγούνται δικών τους εταιριών. Οι εργαζόμενες γυναίκες / στελέχη σήμερα έχουν λάβει ανώτατη εκπαίδευση, πολλές έχουν μεταπτυχιακούς τίτλους, χωρίς να διαφέρουν από τους άνδρες συναδέλφους / συνεργάτες τους. Οι επαγγελματικές τους φιλοδοξίες δεν διαφέρουν των ανδρών. Οι επιλογές τους στη ζωή έχουν σε εξέχουσα θέση την καριέρα, η οποία δεν συμπληρώνει απλά τη ζωή τους.

Έχει αλλάξει το προφίλ της γυναίκας / στέλεχος τα τελευταία 15-20 χρόνια; Αν ναι, τι πιστεύετε ότι έχει συμβάλει σε αυτό;

■ Το προφίλ της γυναίκας έχει αλλάξει ριζικά τις τελευταίες δεκαετίες. Η γυναίκα σήμερα είναι ένα ανεξάρτητο άτομο, με δική του κοινωνική και οικονομική υπόσταση, υπεύθυνο για τη διαβίωση του. Ακόμα και αν επιλέξει να κάνει δική της οικογένεια, σαν προτεραιότητα συμβαδίζει με την καριέρα της, χωρίς να αποτελεί τον μοναδικό σκοπό της ζωής της. Η διαφοροποίηση αυτή, σε σχέση με το παρελθόν, οφείλεται στην βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου της σύγχρονης γυναίκας και στις επιρροές από τις ανεπτυγμένες χώρες του κόσμου.

Πώς αντιμετωπίζουν οι εταιρίες τις γυναίκες καριέρες και τι είδους προσδοκίες έχουν από αυτές;

■ Ευτυχώς οι σημερινές εταιρίες συγχρονίζονται με τις αντίστοιχες των

προηγμένων χωρών και αντιμετωπίζουν ισότιμα τις γυναίκες καριέρας με τους αντίστοιχους άνδρες. Υπάρχει βέβαια αρκετός χώρος βελτίωσης, ιδιαίτερα σε αρκετές ελληνικές εταιρίες, πιο παραδοσιακές, όπου εξακολουθούν να εμπιστεύονται ορισμένες θέσεις μόνο σε άνδρες. Οι εταιρίες προσδοκούν τα μέγιστα από τα στελέχη τους, ανεξαρτήτως φύλου. Η διευθέτηση των οικογενειακών υποχρεώσεων των στελεχών αφορά τους άνδρες και τις γυναίκες /στελέχη εξίσου. Οι εταιρίες δεν κάνουν διαχωρισμό, εκτός βέβαια από το να σταθούν ανθρώπινα απέναντι στην ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής των στελεχών τους.

Πως βλέπετε την Ελληνική αγορά σε σχέση με την αγορά του εξωτερικού σε θέματα αξιοποίησης γυναικών στελεχών σε υψηλές θέσεις;

■ Έχουμε ακόμα πολύ δρόμο να διανύσουμε στην Ελλάδα στην αξιοποίηση γυναικών στελεχών. Σε μία εταιρία αυτό είναι εμφανές, αν υπάρχει μεγάλη απόκλιση στο ποσοστό υψηλόβαθμων στελεχών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για να πετύχει κανείς σε μία εταιρία το 50% των υψηλόβαθμων στελεχών της να είναι γυναίκες, πρέπει να ξεκινήσει σωστά από την αρχή. Να προσελκύσει και να προσλάβει γυναίκες με δυνατότητα εξέλιξης, να τις εκπαιδεύσει και να τις αναπτύξει εμπιστευόμενος υψηλότερα καθήκοντα και θέσεις σε αυτές, μέσα από ένα καθαρά αξιολογικό σύστημα. Χρειάζεται ανοιχτός ορίζοντας και σταδιακή αξιοποίηση των στελεχών, ανεξαρτήτως φύλου.

