

Προοπτικές του Κόσμου της Απασχόλησης για τις Γυναίκες το 2024



Πίνακας περιεχομένων

- Οι εργοδότες πρέπει να επιταχύνουν την πρόοδο ενώ η έλλειψη ταλέντου συνεχίζεται.
- Παγκόσμια και ελληνικά δεδομένα
- Νέοι τρόποι εργασίας
- Οι πολυτιμότεροι παράγοντες του ανθρώπινου δυναμικού του 21ου αιώνα
- Παγκόσμιες παροχές λύσεων

Περίληψη



Οι εργοδότες πρέπει να επιταχύνουν την πρόοδο ενώ η έλλειψη ταλέντου συνεχίζεται



Αν και οι γυναίκες αυξάνουν την παγκόσμια οικονομική τους δύναμη και καταλαμβάνουν μεγαλύτερο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού, η ουσιαστική ισότητα των φύλων απέχει πολύ. **Το 2023, για κάθε 100 άνδρες που προήχθησαν από μια entry level θέση σε ανώτερη θέση, πήραν προαγωγή μόλις 87 γυναίκες.** Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι συχνά επιθυμούν περισσότερη ευελιξία από ό,τι οι ηγέτες είναι πρόθυμοι να δώσουν, το 60% των γυναικών σκέφτονται να εγκαταλείψουν τους τρέχοντες ρόλους τους το 2024.



Η έρευνα [Προοπτικών Απασχόλησης](#) της ManpowerGroup ρίχνει φως στην πρόοδο ως προς την ισότητα των φύλων, με στόχο την κάλυψη των κενών και την αύξηση της παραγωγικότητας και δέσμευσης του παγκόσμιου ανθρώπινου δυναμικού. **Το 39% των Ελλήνων εργοδοτών δήλωσαν ότι ενώ έχουν υιοθετηθεί πρωτοβουλίες για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα, την Ένταξη και το Ανήκειν (DEIB), έχει επιτευχθεί αργή ή μικρή πρόοδος προς την επίτευξη των στόχων.**

1/3 πιστεύει ότι οι DEIB πρωτοβουλίες έχουν αργή ή μικρή πρόοδο προς την επίτευξη των στόχων





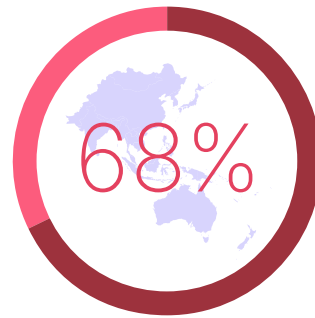
Η έρευνα διαπίστωσε ότι ενώ το 46% όλων των ελληνικών εταιρειών δήλωσαν ότι οι πρωτοβουλίες τους για ισότητα αμοιβών είναι εντός ή μπροστά από το χρονοδιάγραμμα, οι υπόλοιπες έχουν μείνει πίσω ή δεν έχουν ορίσει πρωτοβουλίες. Ο κλάδος της Πληροφορικής, είναι πιο μπροστά από τον μέσο όρο, ενώ ο κλάδος της Ενέργειας & Υπηρεσιών Κοινής Ωφέλειας, τα Χρηματοοικονομικά & Κτηματομεσιτικά και οι Μεταφορές & Εφοδιαστική Αλυσίδα είναι ελαφρώς πίσω από τον μέσο όρο.



46% των εταιρειών υστερούν σε πρωτοβουλίες ισότητας αμοιβών ή δεν έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες.



Στην Ελλάδα, το 30% των εργοδοτών δήλωσαν ότι οι ευέλικτες πολιτικές εργασίας ήταν οι πιο αποτελεσματικές για την εξασφάλιση διαφορετικών ταλέντων. Παγκοσμίως, υπάρχουν μικρές περιφερειακές διαφορές όσον αφορά στον αντίκτυπο της προόδου της τεχνολογίας στην ισότητα των φύλων. Η περιοχή Ασίας-Ειρηνικού αισθάνεται πιο αισιόδοξη για την δύναμη της τεχνολογίας (68%), καθώς η τεχνολογία εκεί είναι πιο προηγμένη.



της περιοχής Ασίας - Ειρηνικού είναι αισιόδοξη για την τεχνολογία.



Καθώς η γενιά των baby boomers συνταξιοδοτείται, το 82% των Ελλήνων εργοδοτών αγωνίζονται να βρουν εργαζόμενους με το σωστό συνδυασμό τεχνικών και προσωπικών δεξιοτήτων. Οι βασικές δράσεις για ένα δυναμικό ανθρώπινο δυναμικό επιτυχημένων γυναικών περιλαμβάνουν την επαρκή υποστήριξη της λειτουργίας του DEIB, την ενδυνάμωση της συμμαχίας των γυναικών, την εστίαση στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανεπίδειξη, την αξιοποίηση μιας εσωτερικής αγοράς ταλέντων και τη διατήρηση ευέλικτων παροχών.

82%

των Ελλήνων εργοδοτών δυσκολεύονται να βρουν εργαζόμενους με τεχνικές και προσωπικές δεξιότητες.

Η κατάσταση των γυναικών στην εργασία



Παγκόσμια και ελληνικά δεδομένα

Οι γυναίκες θεωρούνται εδώ και καιρό μια υποεκπροσωπούμενη μειονότητα στο ανθρώπινο δυναμικό. Το 2023, η κατάσταση φαινόταν δραματικά διαφορετική, ξεκινώντας από τον κλάδο της οικονομίας.

Τον Μάιο, η έναρξη της περιοδείας της Beyonce οδήγησε σε αύξηση του πληθωρισμού στη Σουηδία, καθώς οι συμμετέχοντες έσπευσαν να βρουν στέγη και φαγητό. Ένας μόνο στίχος στο τραγούδι της Taylor Swift, "You're on Your Own, Kid", ενθάρρυνε τους θαυμαστές να φτιάξουν βραχιόλια φίλιας για την περιοδεία The Eras Tour, η οποία εκτόξευσε τις πωλήσεις χαντρών κατά 500% σε ορισμένες πόλεις. Σύμφωνα με οικονομολόγους του Πανεπιστημίου Duke, ο συνολικός οικονομικός αντίκτυπος της περιοδείας της Swift είναι το εκπληκτικό ποσό των \$75 δις - μακράν το πιο κερδοφόρο στην ιστορία της μουσικής.

Το ανθρώπινο δυναμικό βιώνει επίσης αλλαγές, αν και μικρότερες. Το 2023, η έρευνα [Pew Research](#) διαπίστωσε ότι, **μεταξύ των Αμερικανών εργαζόμενων 25-64 ετών, το 49% των γυναικών έχουν τετραετές πτυχίο σπουδών, σε σύγκριση με το 41% των ανδρών. Οι γυναίκες αποτελούν σήμερα το 47% των απασχολούμενων ενηλίκων των ΗΠΑ 25-64 ετών, από 44% το 1987 και 33% το 1964.** Η συμβολή των γυναικών στο ανθρώπινο δυναμικό αυξάνεται επίσης, καθώς οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν πλέον περισσότερο από [το 46% του ανθρώπινου δυναμικού στην Ευρώπη](#) και [σχεδόν το 40% παγκοσμίως](#).



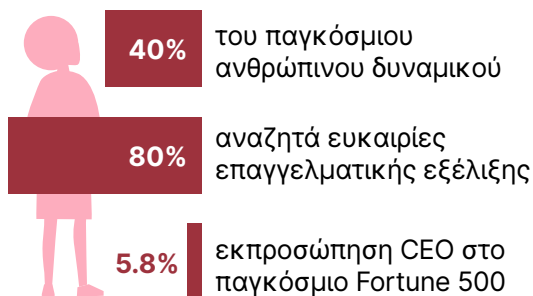
Το 49% των γυναικών έχουν τετραετές πτυχίο σπουδών, σε σύγκριση με το 41% των ανδρών.

Πηγή: [Pew Research](#)

[Η έρευνα της McKinsey για το 2023 Women in the Workplace](#) διαπίστωσε αυξανόμενη φιλοδοξία μεταξύ των γυναικών σε κάθε επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού. Περίπου το 80% των γυναικών θέλουν να προαχθούν, σε σύγκριση με το 70% το 2019. **Οι έγχρωμες και οι νεότερες είναι ιδιαίτερα φιλόδοξες στην καριέρα τους. Σήμερα, το 88% των έγχρωμων γυναικών επιθυμούν μια προαγωγή. 9 στις 10 γυναίκες κάτω των 30 ετών θέλουν να προαχθούν και 3 στις 4 φιλοδοξούν να γίνουν ανώτεροι ηγέτες.**

Αυτές οι φιλοδοξίες, ωστόσο, μπορεί να μην ευδοκιμήσουν στις σημερινές γυναικείες οργανώσεις, καθώς οι ευκαιρίες προαγωγής εξακολουθούν να είναι περιορισμένες. **Η McKinsey ανέφερε ότι για κάθε 100 άνδρες που προήχθησαν από entry level θέση σε ανώτερη, πήραν προαγωγή μόνο 87 γυναίκες.** Επιπλέον, [μόνο το 5,8% των εταιρειών του Fortune 500](#) σήμερα έχουν γυναίκα CEO. Με τις φιλοδοξίες να αυξάνονται και την αργή πρόοδο να γεφυρώνει το φυλετικό χάσμα στην ανώτερη ηγεσία, δεν πρέπει να αποτελεί έκπληξη για τους ηγέτες των επιχειρήσεων το γεγονός ότι [το 60% των γυναικών σκέφτονται να εγκαταλείψουν τους τρέχοντες ρόλους τους το 2024.](#)

Οι γυναίκες παγκοσμίως στο ανθρώπινο δυναμικό



Πηγή: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey](#)

Για να το θέσουμε απλά, οι οργανισμοί δεν μπορούν να το αντέξουν οικονομικά. Σύμφωνα με την Stephanie Ferguson του [Εμπορικού Επιμελητηρίου των ΗΠΑ](#), το ακούν καθημερινά από τις εταιρείες-μέλη, κάθε μεγέθους και σε κάθε κλάδο, ότι αντιμετωπίζουν πρωτοφανείς προκλήσεις προσπαθώντας να βρουν αρκετούς εργαζόμενους για να καλύψουν ανοιχτές θέσεις.

«Εάν κάθε εργαζόμενος στη χώρα έβρισκε εργασία, θα συνεχίζαμε να έχουμε περισσότερες από 2 εκατομμύρια

ανοιχτές θέσεις», είπε, «και το συνολικό μερίδιο του πληθυσμού που συμμετέχει στο ανθρώπινο δυναμικό έχει μειωθεί από την πανδημία».

Επιπλέον, η S&P Global έχει εκδώσει συνεχείς προειδοποιήσεις προς τις δημόσιες εταιρείες σχετικά με θέματα ESG. Η διαφορετικότητα και η ισότητα βρίσκονται στο επίκεντρο, με τα ενδιαφερόμενα μέρη, από θεσμικούς επενδυτές έως δυνητικούς εργαζομένους, να ζητούν αυξημένη εκπροσώπηση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα ενός οργανισμού και ίση αποζημίωση και κινητικότητα για τις γυναίκες.

Αυτό είναι δικαιολογημένο. Η έρευνα της S&P Global, [When Women Lead, Firms Win](#), διαπίστωσε ότι οι επιχειρήσεις με γυναίκες CFOs παράγουν ανώτερες επιδόσεις στις τιμές των μετοχών σε σύγκριση με τον Μ.Ο. της αγοράς και οι επιχειρήσεις με υψηλή ποικιλομορφία φύλων στα Δ.Σ. είναι πιο κερδοφόρες και ανεπτυγμένες από τις εταιρείες με μικρότερη ποικιλομορφία. Η αποτυχία της ύπαρξης διαφορετικότητας επιφέρει ζημιώσεις σε μια επιχείρηση.

Εάν οι γυναίκες εγκαταλείψουν εντελώς έναν οργανισμό, τα οφέλη της εκπροσώπησής τους φεύγουν μαζί τους. Η S&P Global διαπίστωσε ότι **η επιτάχυνση της αύξησης του ΑΕΠ των ΗΠΑ υπό την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στο ανθρώπινο δυναμικό θα μπορούσε να προσθέσει \$5,87 τρις στην παγκόσμια κεφαλαιοποίηση της αγοράς σε 10 χρόνια.**

Αυτό επηρεάζει επίσης την απόδοση των στρατηγικών οργανωτικών στόχων. Συνδέεται άμεσα με τους στόχους «S» του ESG, τους οποίους παρακολουθούν ενεργά επενδυτές, υποψήφιοι εργαζόμενοι και άλλοι ενδιαφερόμενοι.



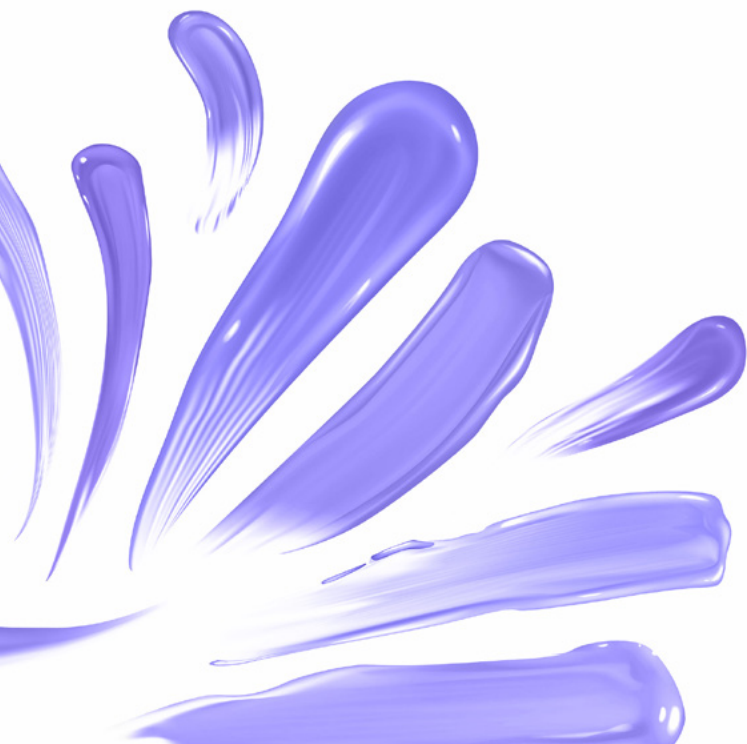
Η L'Oréal, η μεγαλύτερη εταιρεία προϊόντων ομορφιάς στον κόσμο, έχει μια ισχυρή στρατηγική ESG ενσωματωμένη στη διακήρυξη της αποστολής της, «L'Oréal for the Future». Η εμβληματική παγκόσμια μάρκα προσωπικής φροντίδας προσπάθησε να επιτύχει δημογραφική ισορροπία στο ανθρώπινο δυναμικό της, δημιουργώντας το [πρόγραμμα Solidarity Sourcing](#), το οποίο έχει αξιολογηθεί ως κορυφαία άμεση και έμμεση πρωτοβουλία αναζήτησης ταλέντων από τον ΟΗΕ.

Σε συνδυασμό με το νέο πρόγραμμα της L'Oréal, **ο όμιλος ManpowerGroup άρχισε να προσελκύει ενεργά υποψηφίους από ευάλωτους πληθυσμούς σε Γαλλία, Ιταλία και, κυρίως, το Μεξικό.**

Επί του παρόντος, η L'Oréal έχει 600 εργαζόμενους από ευάλωτους πληθυσμούς - συμπεριλαμβανομένων προσφύγων, ατόμων με αναπηρία και ηλικιωμένων - που συνεργάζονται σε καθεστώς ανάθεσης με τη L'Oréal. Το 2022, ο όμιλος ManpowerGroup βραβεύτηκε με το βραβείο "Spread the Green Vibes" για τη θετική συμβολή του στο πρόγραμμα Solidarity Sourcing.



Ο όμιλος ManpowerGroup τοποθέτησε 600 εργαζόμενους από ευάλωτους πληθυσμούς σε Γαλλία, Ιταλία και Μεξικό



Γεφύρωση χασμάτων



Η έρευνα της ManpowerGroup του 2024 έδειξε ότι οι μισές πρωτοβουλίες των Ελλήνων εργοδοτών για την ισότητα έχουν καθυστερήσει ή δεν έχουν καθοριστεί. **Οι ανώτατοι διοικητικοί ρόλοι και οι ρόλοι STEM είναι πιθανότερο να υστερούν στον αριθμό των γυναικών υποψηφίων.** Περίπου το 1/3 (37% και 36%, αντίστοιχα) των οργανισμών δήλωσαν ότι, ενώ έχουν τεθεί πρωτοβουλίες DEIB, έχει επιτευχθεί αργή ή μικρή πρόοδος προς την επίτευξη των στόχων.

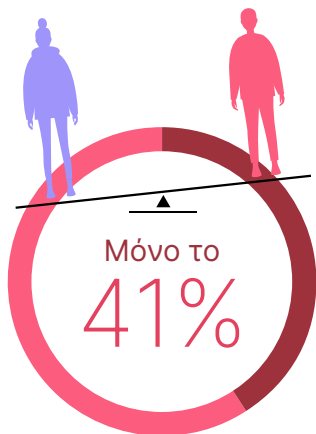
Σε ποιους ρόλους θα αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών οι Έλληνες εργοδότες με στόχο την επίτευξη της ισότητας

Ρόλοι Ανώτατης Διοίκησης (Top-Level Management Roles)	37%
Μεσαίοι Διοικητικοί Ρόλοι (Middle-Level Management Roles)	40%
Διοικητικοί Ρόλοι Πρώτης Γραμμής (Front-Line Management Roles)	39%
Επαγγελματικοί/Τεχνικοί Ρόλοι	38%
Ρόλοι STEM	36%
Διοικητικοί ρόλοι (Administrative Roles)	41%
Επιχειρησιακοί ρόλοι (Operational Roles)	45%

Οι εργοδότες παγκοσμίως είναι αρκετά ενωμένοι στην πρόδοό τους προς τους στόχους της DEIB που σχετίζονται με τους ανώτερους διοικητικούς ρόλους, **αν και η Β.Αμερική (όπου το 49% των πρωτοβουλιών DEIB βρίσκονται σε καλό δρόμο) και η Νότια και Κεντρική Αμερική (48%) είναι ελαφρώς μπροστά από την Ασία-Ειρηνικό (44%) και την Ευρώπη, τη Μέση Ανατολή και την Αφρική (η καθεμία με 39%).**

Κορυφαία πρόοδος DEIB για διευθυντικούς ρόλους ανώτατου επιπέδου:



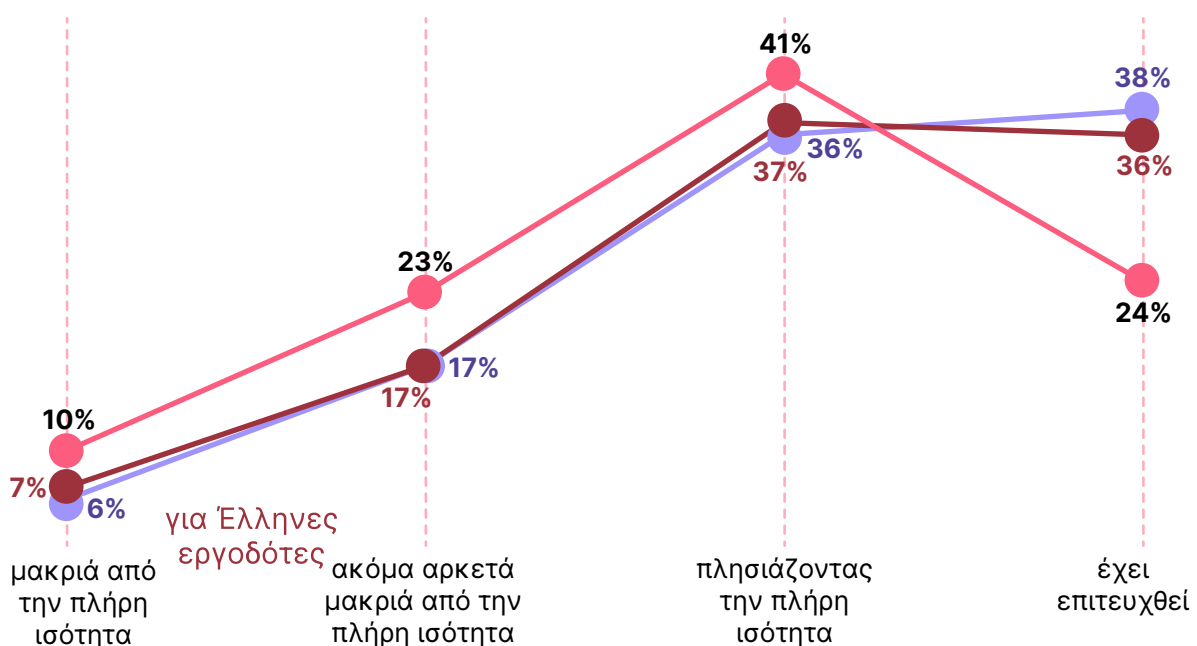


των εργοδοτών πιστεύουν ότι ο οργανισμός τους πλησιάζει την πλήρη ισότητα των φύλων τα επόμενα δύο χρόνια.

Συνολικά, καθώς οι οργανισμοί αναπτύσσονται, η εστίασή τους στην επίτευξη των στόχων DEIB που σχετίζονται με την ανώτατη διοίκηση, τείνει να αυξάνεται. Αυτό μπορεί να οφείλεται στη θεσμοθέτηση των πρωτοβουλιών DEIB και στην καθιέρωση σαφών μετρήσεων, ιδιαίτερα σε μεγαλύτερους οργανισμούς. Το 43% των πολύ μικρών ελληνικών επιχειρήσεων, το 34% των μικρών επιχειρήσεων και το 26% των μεσαίων επιχειρήσεων δήλωσαν ότι οι πρωτοβουλίες τους για την DEIB σχετικά με την επίτευξη των στόχων της ανώτατης διοίκησης έχουν επιτευχθεί ή βρίσκονται σε καλό δρόμο για την εκπλήρωση των προσδοκιών. Για τις μεγάλες εταιρείες, το ποσοστό των εργοδοτών που πέτυχαν συγκρίσιμες μετρήσεις αυξήθηκε στο 50%.

Η ισότητα των φύλων περιλαμβάνει πτυχές όπως η ίση αμοιβή, οι ίσες ευκαιρίες προαγωγής και οι πρωτοβουλίες ανάπτυξης ίσης ηγεσίας. **Οι Έλληνες εργοδότες δήλωσαν ότι αναμένουν ότι το μεγαλύτερο μέρος της προόδου σχετικά με την ισότητα θα συμβεί τα επόμενα δύο χρόνια, αν και ακόμη και τότε, μόνο το 41% δήλωσαν ότι αναμένουν ότι η ισότητα θα επιτευχθεί πλήρως στον οργανισμό τους. Από τη θετική πλευρά, το 25% δήλωσαν ότι πιστεύουν ότι η ισότητα έχει ήδη επιτευχθεί πλήρως.**

■ Επί του παρόντος, η ισότητα φύλων στον οργανισμό σας είναι...
 ■ Στα επόμενα δύο χρόνια, αναμένω ότι η ισότητα φύλων στον οργανισμό μας θα είναι...
 ■ Ιδανικά/Στην καλύτερη περίπτωση, η ισότητα φύλων στον οργανισμό μας θα είναι...



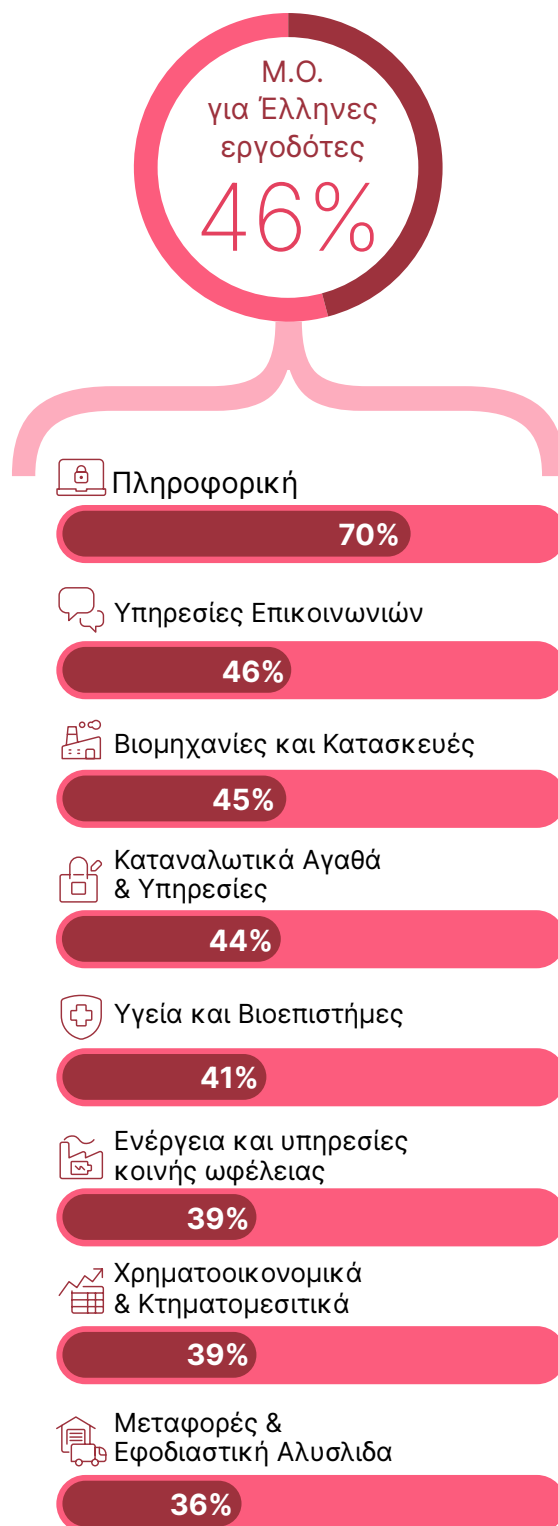
Παγκοσμίως, περισσότεροι από τους μισούς (52%) εργοδότες στις Μεταφορές και την Εφοδιαστική Αλυσίδα και το 51% του κλάδου Πληροφορικής δήλωσαν ότι πλησιάζουν την πλήρη ισότητα ή ότι έχει ήδη επιτευχθεί, σε σύγκριση με τον κλάδο της Υγείας και των Βιοεπιστημών (41%) και των Καταναλωτικών Αγαθών (43%).

Παρατηρήσαμε επίσης ορισμένες περιφερειακές διαφορές στην πορεία προς την πλήρη ισότητα— **με το 71% της Νότιας και Κεντρικής Αμερικής να δηλώνουν ότι πλησιάζουν στην πλήρη ισότητα ή ότι έχει ήδη επιτευχθεί. Αυτό συγκρίνεται με το 64% των ερωτηθέντων στη Βόρεια Αμερική, το 63% στην Ευρώπη, τη Μέση Ανατολή και την Αφρική (EMEA) και το 63% στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού.**

Όσον αφορά ειδικότερα στο ζήτημα της ισότητας των αμοιβών, η έρευνα διαπίστωσε ότι, ενώ το 41% των Ελλήνων εργοδοτών δήλωσαν ότι οι πρωτοβουλίες τους για ίσες απολαβές είναι εντός χρονοδιαγράμματος, οι άλλες μισές εταιρείες έχουν μείνει πίσω ή δεν έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες. **Οι κλάδοι της Πληροφορικής, της Βιομηχανίας, των Κατασκευών και Επικοινωνιών είναι ελαφρώς μπροστά από τον μέσο όρο, ενώ η Ενέργεια και οι Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας, τα Χρηματοοικονομικά και Κτηματομεσιτικά και οι Μεταφορές και η Εφοδιαστική Αλυσίδα είναι ελαφρώς πίσω από τον μέσο όρο.**

Παγκοσμίως, η περιοχή EMEA ακολουθεί τον υπόλοιπο κόσμο στην πρόοδό της προς την ισότητα των αμοιβών, η οποία έχει επιτευχθεί ή βρίσκεται σε καλό δρόμο αγγίζοντας το 48% των εταιρειών σε σύγκριση με το 54-58% στις άλλες περιοχές του κόσμου.

Ποσοστό πρωτοβουλιών ισότητας αμοιβών ανά κλάδο



Η Sky, μια εταιρεία ψυχαγωγίας με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο, δεσμεύτηκε να αυξήσει τη διαφορετικότητα και να διασφαλίσει ότι το ανθρώπινο δυναμικό της ήταν πιο αντιπροσωπευτικό της πελατειακής βάσης που εξυπηρετούσε.

Συγκεκριμένα, η εταιρεία ήθελε περισσότερες γυναίκες να εκπροσωπούνται στην πρώτη γραμμή του οργανισμού και παρότρυνε περισσότερες γυναίκες να υποβάλουν αίτηση για να γίνουν μηχανικοί υπηρεσιών πεδίου. Σε έναν ρόλο που εκτελείται κυρίως από άνδρες, αυτοί οι εργαζόμενοι εξασφαλίζουν τη συντήρηση και την ομαλή λειτουργία όλων των συστημάτων και των οικιακών τεχνολογιών για τους πελάτες τους.

Σε συνεργασία με τον όμιλο ManpowerGroup, η Sky Media έθεσε συγκεκριμένους στόχους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και ανέπτυξε προσαρμοσμένο περιεχόμενο για να προσεγγίσει τις γυναίκες. Αξιοποιώντας νέες τακτικές μάρκετινγκ προσλήψεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως Facebook Live events, σημειώνοντας 26% στις γυναίκες υποψηφίους και 50% αύξηση στις γυναίκες που αιτήθηκαν.

Νέοι τρόποι εργασίας

Τρεις σημαντικές αλλαγές στη δομή και στον χώρο εργασίας βρίσκονται προς το παρόν σε εξέλιξη: **Αυξημένη ευελιξία, ανάγκη αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανειδίκευση σε κλίμακα και ενσωμάτωση της τεχνολογίας.** Δεδομένων αυτών των σημαντικών αλλαγών στον χώρο

εργασίας, επιλέξαμε να μελετήσουμε τον αντίκτυπό τους στην ισότητα των φύλων.

Το 30% των Ελλήνων εργοδοτών δήλωσαν ότι οι πολιτικές ευέλικτης εργασίας ήταν οι πιο αποτελεσματικές για την εξασφάλιση διαφορετικών ταλέντων. Τα δεδομένα έδειξαν ότι οι πολιτικές που έχουν σχεδιαστεί για τη συν-δημιουργία ευέλικτων κανόνων εργασίας μέσω ανατροφοδότησης και συζήτησης είναι επίσης αρκετά χρήσιμες, με ορισμένες περιφέρειες και κλάδους πιο μπροστά. Για παράδειγμα, το 48% των ερωτηθέντων στη Νότια και Κεντρική Αμερική εφαρμόζει αποτελεσματικές πολιτικές, με το αντίστοιχο ποσοστό στην περιφέρεια EMEA να αγγίζει το 36%.

Το μεγαλύτερο κενό στην εφαρμογή συζητήσεων ανατροφοδότησης ευέλικτης εργασίας σημειώθηκε μεταξύ των κλάδων. Οι Υπηρεσίες Επικοινωνίας ήταν ο κλάδος στην Ελλάδα που είχε τις περισσότερες πιθανότητες να εφαρμόσει αποτελεσματικές πολιτικές (46%), ενώ οι Μεταφορές και η Εφοδιαστική Αλυσίδα & η Βιομηχανία & Κατασκευές ήταν λιγότερο πιθανό να τις έχουν (24%).

Κατάταξη πρωτοβουλιών για την επίτευξη ισότητας από Έλληνες εργοδότες

Προώθηση πολιτικών ευέλικτης εργασίας	30%
Προγράμματα ανάπτυξης ηγεσίας	28%
Εσωτερική καθοδήγηση και mentoring	28%
Εσωτερική υπεράσπιση και υποστήριξη	28%
Συνεργασία με εκπαιδευτικά ιδρύματα	27%
Οργανωσιακή κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς	21%
Συμπερίληψη μέτρησης απόδοσης στις μετρικές προόδου του οργανισμού	18%
Εσωτερική καθοδήγηση και δικτύωση ομάδων	11%
Κανένα από αυτά τα προγράμματα/μη αποτελεσματικό	9%

Το ποσοστό των ελληνικών οργανισμών με αποτελεσματικές συζητήσεις ανατροφοδότησης ευέλικτης εργασίας ποικίλλει ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις προηγούνται εδώ (37% στις επιχειρήσεις με 5000+ εργαζόμενους έναντι 19% στις μικρές).

Το 35% των Ελλήνων εργοδοτών δήλωσαν ότι έχουν θεσπιστεί αποζημιώσεις παιδικής μέριμνας, οι οποίες βοηθούν στο να καταστεί πιο δίκαιη η πρόσληψη και η διατήρηση όλων των φύλων. **Το 24% δήλωσαν το ίδιο για τη φροντίδα και την υποστήριξη ασθενών ή ηλικιωμένων. Δεδομένου του τρόπου με τον οποίο η φροντίδα επιβαρύνει δυσανάλογα τις γυναίκες, είναι κρίσιμο οι οργανισμοί που αγωνίζονται για την ισότητα των φύλων να έχουν αυτά τα οφέλη.**

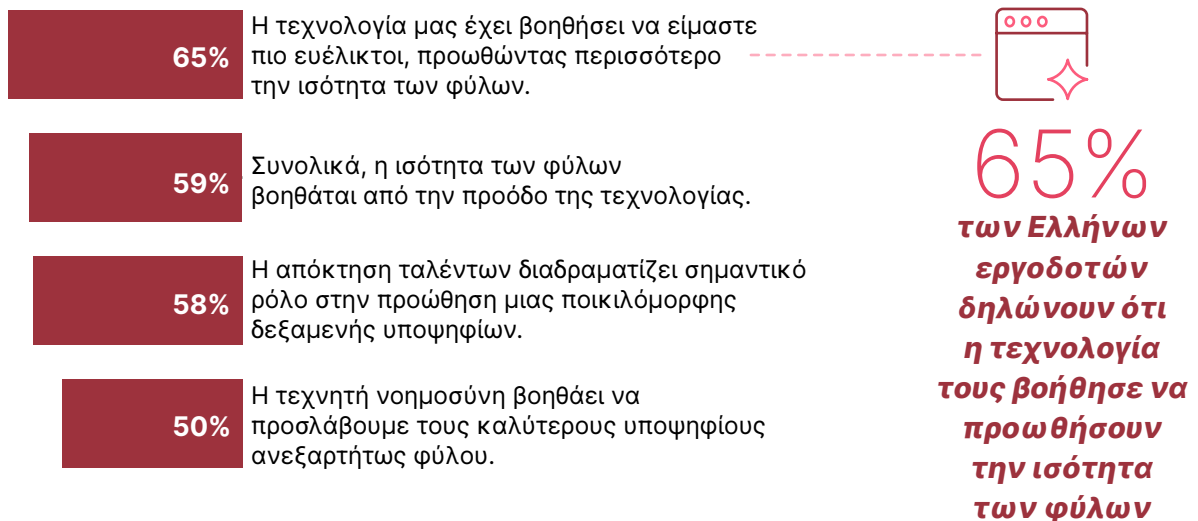


24%

των εργοδοτών δηλώνουν ότι υπάρχει φροντίδα και υποστήριξη για άρρωστους ή ηλικιωμένους στον οργανισμό τους.

Τα δεδομένα ήταν επίσης σαφή προς τις ενσωματώσεις νέων τεχνολογιών που βοηθούν τους οργανισμούς να είναι πιο ευέλικτοι, προωθώντας έτσι την ισότητα των φύλων και την ένταξη διαφορετικών ταλέντων. **Για παράδειγμα, το 65% στην Ελλάδα δήλωσαν ότι η τεχνολογία έχει επιτρέψει μεγαλύτερη ευελιξία, το 59% ότι οι κατάλληλοι υποψήφιοι πληροφορικής γίνονται όλο και πιο διαφορετικοί και το 50% ότι τα εργαλεία που βασίζονται στην AI βοηθούν στην πρόσληψη των καλύτερων υποψηφίων ανεξάρτητα από το φύλο.**

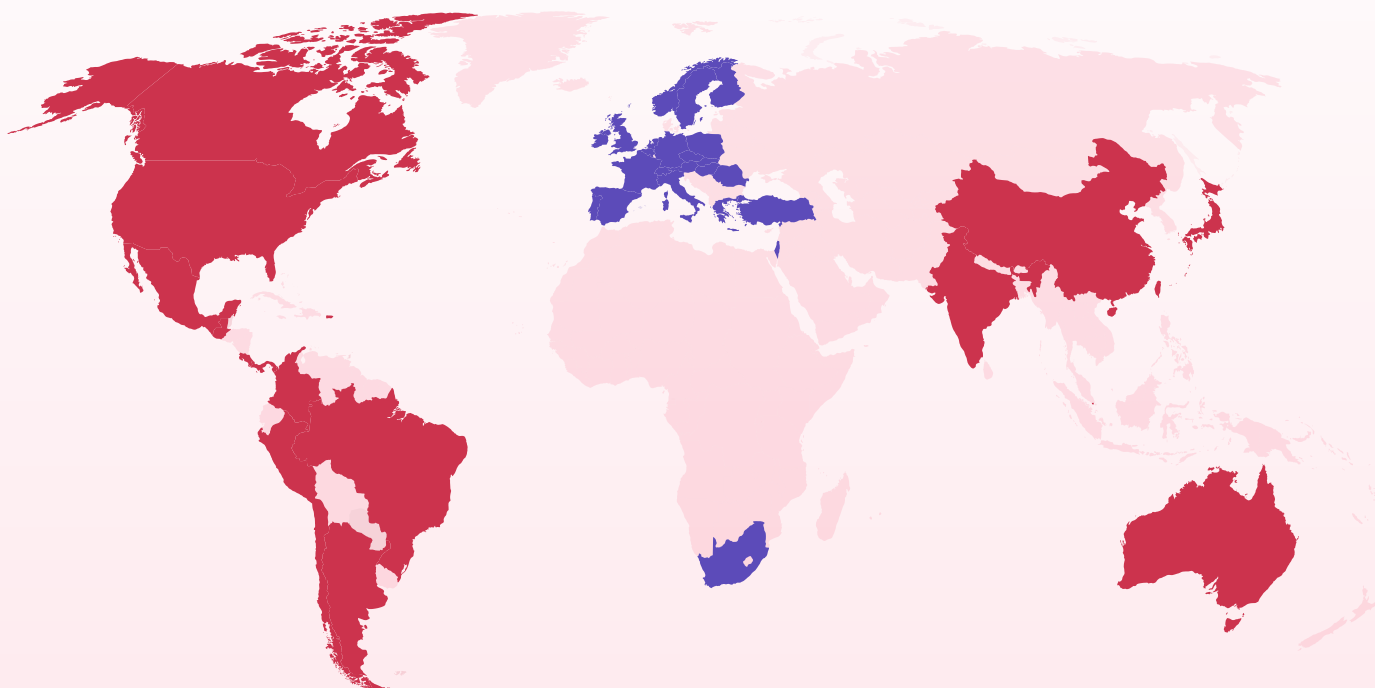
Τι υποστηρίζουν οι Έλληνες εργοδότες για την επίτευξη ισότητας φύλων



Υπάρχουν μικρές περιφερειακές διαφορές όσον αφορά στον αντίκτυπο της προόδου της τεχνολογίας στην ισότητα των φύλων. **Η περιοχή Ασίας-Ειρηνικού αισθάνεται πιο αισιόδοξη για τον ρόλο της τεχνολογίας (68%), γεγονός που θα μπορούσε να οφείλεται στο γεγονός ότι τα εργαλεία τους είναι ελαφρώς πιο εξελιγμένα. Η περιοχή ΕΜΕΑ είναι λιγότερο αισιόδοξη (57%).** Υπάρχουν επίσης διαφορές μεταξύ των κλάδων, με το 86% στις Υπηρεσίες Επικοινωνιών στην Ελλάδα να αναφέρουν ότι οι τεχνολογικές ενσωματώσεις προωθούν την ισότητα των φύλων και το 67% αυτών στις Μεταφορές και την Εφοδιαστική Αλυσίδα.

Παρόλο που οι μικρότερες ελληνικές επιχειρήσεις υιοθετούν συχνά νέες τεχνολογίες στον χώρο εργασίας με βραδύτερο ρυθμό από τις μεγαλύτερες, **η πλειονότητα (69% των πολύ μικρών επιχειρήσεων και 66% των μικρών επιχειρήσεων) συμφώνησαν ότι η ισότητα των φύλων διευκολύνεται από την πρόοδο της τεχνολογίας — σε σύγκριση με το 65% των μεγάλων επιχειρήσεων (5000+ εργαζόμενοι).**

Αισιοδοξία εργοδοτών ανά περιφέρεια: Η δυνατότητα της τεχνολογίας να προωθήσει την ισότητα των φύλων





Το Mom Project είναι ένα δίκτυο με πάνω από 1,5 εκατομμύριο διαφορετικούς επαγγελματίες που περιλαμβάνει μητέρες, φροντιστές και άτομα από υποεκπροσωπούμενο υπόβαθρο. Αποστολή του είναι να οικοδομήσει έναν καλύτερο χώρο εργασίας για τις γυναίκες, τις οικογένειες και τις επιχειρήσεις που υποστηρίζουν.

Αυτή η ψηφιακή πλατφόρμα ταλέντων και κοινότητα παρέχει πόρους και εργαλεία για την υποστήριξη κάθε βήματος του ταξιδιού σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένων εκδηλώσεων, δημιουργίας blogs, βιογραφικών, ενημερωτικών δελτίων και πίστωσης παιδικής φροντίδας κατά τη διάρκεια του χρόνου που ένας γονέας βρίσκεται σε συνέντευξη εργασίας.

Η TAPFIN της Talent Solutions, ο πάροχος λύσεων MSP (managed services provider) της ManpowerGroup, συνεργάστηκε με το "The Mom Project" για να συνδέσει τις γυναίκες με επιχειρήσεις που προάγουν τη διαφορετικότητα. Στελεχώνοντας χωρίς προκαταλήψεις, οι The Mom Project και TAPFIN βοηθούν τους εργοδότες να δημιουργήσουν χώρους εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και να παράξουν εκτιμώμενο οικονομικό αντίκτυπο ύψους 1,5 εκ. δολαρίων.

Η ομάδα ξεκίνησε επίσης πρόσφατα το LeaveWell, ένα πρόγραμμα εκτεταμένης άδειας που επιτρέπει τόσο στον εργοδότη όσο και στην εταιρεία να αισθάνονται άνετα όταν ένας εργαζόμενος βγαίνει σε οποιαδήποτε άδεια (γονική, ασθενείας ή φροντίδας και διαρκείας).



δημιουργώντας

\$1.5

**εκατομμύρια
οικονομικό
αντίκτυπο**

Ευκαιρίες εργοδοτών για τη συμπερίληψη των γυναικών:



Οι Πολυτιμότεροι Παράγοντες του Ανθρώπινου Δυναμικού του 21ου αιώνα

Παρά την επί του παρόντος αβέβαιη παγκόσμια οικονομία, το 75% των εργοδοτών παγκοσμίως (82% για Ελλάδα) δηλώνουν ότι **εξακολουθούν να αγωνίζονται να βρουν το εξειδικευμένο ταλέντο που χρειάζονται**. Με τη γενιά των baby boomers να συνταξιοδοτείται, η προσέλκυση και η διατήρηση ενός ποικίλου ανθρώπινου δυναμικού θα μετατοπιστεί από μια μοναδική πρωτοβουλία σε μια επιχειρηματική επιταγή. Οι γυναίκες θα διαδραματίζουν ολοένα και σημαντικότερο ρόλο στο μέλλον της εργασίας και οι εργοδότες που μπορούν να αξιοποιήσουν πλήρως το ταλέντο τους ώστε να είναι σε θέση να αποκτήσουν ένα σύνθετο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.



Υποστηρίξτε επαρκώς τη λειτουργία DEIB. Οι στόχοι DEIB θα πρέπει να ενσωματώνονται στις λειτουργίες του οργανισμού σας αντί να εκτελούνται με τακτικό, αποσπασματικό τρόπο. Σε γενικές γραμμές, οι πρωτοβουλίες DEIB δεν μπορούν να επιτύχουν όταν η κεντρική λειτουργία δεν διαθέτει επαρκείς πόρους και σαφείς βασικούς δείκτες απόδοσης ή όταν δεν παρέχονται σε μεμονωμένες ομάδες τα κατάλληλα εργαλεία, πόροι και εκπαίδευση για την ανάπτυξη ικανοτήτων DEIB.



Ενδυναμώστε τη συμμαχία των γυναικών. Σύμφωνα με την Resident and Chief Commercial Officer του ομίλου ManpowerGroup, Becky Frankiewicz, οι γυναίκες πρέπει να δουν την πορεία εκείνων που έχουν φτάσει στην επιτυχία μέσω ομάδων εσωτερικών πόρων με επικεφαλής γυναίκες σε εκτελεστικό επίπεδο. «Αυτές οι ομάδες μπορούν να λογοδοτούν η μία στην άλλη, να υποστηρίζουν η μία την άλλη και να διατηρούν ανοιχτή την επικοινωνία», είπε. Στην ιδανική περίπτωση, οι νέες γυναίκες θα πρέπει να προσλαμβάνονται για να συμμετέχουν σε αυτές τις ομάδες για να τις καθοδηγήσουν από την αρχή της σταδιοδρομίας τους - πολύ πριν αρχίσουν να υστερούν σε προαγωγές και αποζημιώσεις.



Αξιοποιήστε την αγορά ταλέντων εσωτερικά. Μια αγορά ταλέντων είναι ένα διαδικτυακό σύστημα που βασίζεται στην τεχνητή νοημοσύνη και συνδυάζει τις δεξιότητες, τις εμπειρίες και τις φιλοδοξίες των σημερινών εργαζομένων της με διαθέσιμους ρόλους πλήρους απασχόλησης, έργα μερικής απασχόλησης και μέντορες. Αποτελεί βασικό στοιχείο για τη διευκόλυνση της εσωτερικής κινητικότητας και την παροχή ευκαιριών στους εργαζομένους σας να αναπτυχθούν επαγγελματικά, να αντιμετωπίσουν νέες προκλήσεις και να συνεχίσουν να προσθέτουν αξία στον οργανισμό. Η υλοποίηση μιας αγοράς ταλέντων είναι επίσης μια υγιής στρατηγική για την καταπολέμηση των ελλείψεων ταλέντων και δεξιοτήτων και τη μείωση του κινδύνου μη δοκιμασμένων νέων προσλήψεων.



Επικεντρωθείτε στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση.

Η αναβάθμιση δεξιοτήτων είναι η διαδικασία εκπαίδευσης ενός εργαζομένου σε δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία που κάνει αυτή τη στιγμή, ενώ η επανειδίκευση περιλαμβάνει την εκπαίδευση ενός εργαζομένου για έναν νέο ρόλο. Μια πλατφόρμα μάθησης και ανάπτυξης που βασίζεται στην τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να προτείνει έναν συνδυασμό εικονικών και προσωπικών μαθημάτων κατάλληλων για μεμονωμένους εργαζόμενους και να ειδοποιήσει τους ηγέτες για τις απαιτήσεις δεξιοτήτων σε πραγματικό χρόνο σε ολόκληρη την εταιρεία. Δεδομένου ότι οι νέες τεχνολογίες φθάνουν στον χώρο εργασίας κάθε χρόνο, μια εσωτερική ακαδημία τεχνολογικής κατάρτισης μπορεί να διασφαλίσει ότι όλοι οι εργαζόμενοι - ειδικά οι γυναίκες - έχουν το χρόνο και τους πόρους για να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους, ανάλογα με την περίπτωση.

Ούτε ένα σύστημα που βασίζεται στην τεχνητή νοημοσύνη ούτε μια ακαδημία θα πρέπει να αντικαταστήσουν τον ηγέτη μάθησης και ανάπτυξης. Αντ' αυτού, αυτός ο ρόλος θα πρέπει τώρα να δίνει προτεραιότητα στη διαχείριση περιεχομένου και να παρέχει προσφορές που σχετίζονται με συγκεκριμένους ρόλους, ενημερωμένες, ακριβείς και υποστηρικτικές των οργανωτικών στόχων.



Διατηρήστε ευέλικτες παροχές. Σε μια εποχή που περισσότεροι οργανισμοί δίνουν έμφαση στην επιστροφή στο γραφείο και μειώνουν τα οφέλη που προσανατολίζονται προς τη φροντίδα και την υποστήριξη της ψυχικής υγείας, οι ηγέτες πρέπει να θυμούνται ότι οι άκαμπτες δομές εργασίας και τα χρονοδιαγράμματα συχνά επηρεάζουν αρνητικά τις γυναίκες, ειδικά τις έγχρωμες. Όταν δημιουργείτε νέες πολιτικές και επιλέγετε παροχές, φροντίστε να ερευνήσετε ή να εμπλέξετε με άλλο τρόπο τους εργαζόμενους στη συζήτηση για να προσδιορίσετε τις προσφορές που λειτουργούν καλύτερα για αυτούς.

Λύσεις Ανθρώπινου Δυναμικού



**Διαχείριση Ανθρώπινου
Δυναμικού**



Εύρεση Ταλέντων



Διαχείριση Σταδιοδρομίας



Μετάβαση Σταδιοδρομίας



**Προσέλκυση Κορυφαίων
Ταλέντων**

Ακολουθήστε μας:



Σχετικά με τον όμιλο ManpowerGroup

Ο όμιλος [ManpowerGroup®](#) (NYSE: MAN), η κορυφαία παγκόσμια εταιρεία λύσεων εργατικού δυναμικού, βοηθά τους οργανισμούς να μετασχηματιστούν σε έναν ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο εργασίας, εντοπίζοντας, αξιολογώντας, αναπτύσσοντας και διαχειρίζοντας τα ταλέντα που τους επιτρέπουν να κερδίζουν. Αναπτύσσουμε καινοτόμες λύσεις για εκατοντάδες χιλιάδες οργανισμούς κάθε χρόνο, παρέχοντάς τους εξειδικευμένο ταλέντο, βρίσκοντας παράλληλα ουσιαστική, βιώσιμη απασχόληση για εκατομμύρια ανθρώπους σε ένα ευρύ φάσμα βιομηχανιών και δεξιοτήτων. Η εξειδικευμένη οικογένεια εμπορικών σημάτων μας – [Manpower](#), [Experis](#) και [Talent Solutions](#) — δημιουργεί σημαντικά μεγαλύτερη αξία για υποψηφίους και πελάτες σε περισσότερες από 70 χώρες και επικράτειες και το κάνει εδώ και 75 χρόνια. Αναγνωρίζομαστε σταθερά για τη διαφορετικότητά μας – ως το καλύτερο μέρος για να εργαστούμε για τις γυναίκες, την ένταξη, την ισότητα και την αναπηρία και το 2024 ο όμιλος ManpowerGroup ανακηρύχθηκε μία από τις πιο ηθικές εταιρείες στον κόσμο για 15η φορά – επιβεβαιώνοντας τη θέση μας ως μάρκα επιλογής για ταλέντα σε ζήτηση.

Η ManpowerGroup στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, η ManpowerGroup ιδρύθηκε το 1998, όπου μέσα από το δίκτυο 2 υποκαταστημάτων στην Αττική και Θεσσαλονίκη, η εξειδικευμένη ομάδα συμβούλων εντοπίζει σε όλο το φάσμα των βασικών κλάδων της οικονομίας, αξιολογεί, αναπτύσσει και διαχειρίζεται τα ταλέντα. Η ManpowerGroup Ελλάδα είναι πιστοποιημένη σύμφωνα με το διεθνές πρότυπο ποιότητας ISO 9001:2015, στους τομείς εύρεσης και επιλογής προσωπικού καθώς και υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης σε όλο το δίκτυο των υποκαταστημάτων της.

Σχετικά με την Έρευνα Προοπτικών Απασχόλησης του ομίλου ManpowerGroup

Η έρευνα είναι η πιο ολοκληρωμένη, προσανατολισμένη στο μέλλον έρευνα του είδους της για την απασχόληση, που χρησιμοποιείται παγκοσμίως ως βασικός οικονομικός δείκτης. Οι καθαρές προοπτικές απασχόλησης προκύπτουν από το ποσοστό των εργοδοτών που αναμένουν αύξηση της δραστηριότητας προσλήψεων και αφαιρούν από αυτό το ποσοστό των εργοδοτών που αναμένουν μείωση.

Οι απαντήσεις σε 40.385 εργοδότες σε 42 χώρες, συμπεριλαμβανομένων 525 Ελλήνων εργοδοτών, συλλέχθηκαν ψηφιακά στις 2-31 Ιανουαρίου 2024. Το μέγεθος του οργανισμού και του κλάδου είναι τυποποιημένα σε όλες τις χώρες και επικράτειες για να επιτρέπουν διεθνείς συγκρίσεις.