



Σε ένα περιβάλλον αυξημένων απαιτήσεων για ESG performance, ισχυρή εταιρική διακυβέρνηση και βιώσιμη ανάπτυξη, η έμφυλη ισοτιμία αποτελεί έναν από τους βασικούς παράγοντες υπεύθυνης και μακροπρόθεσμα βιώσιμης επιχειρηματικής στρατηγικής. Δεν αντιμετωπίζεται πλέον ως μεμονωμένη πρωτοβουλία, αλλά ως ζήτημα ηγεσίας, βιοδοσίας και μετρήσιμων αποτελεσμάτων. Η πρόεδρος του ΔΣ του UN Global Compact Network Greece (UNGC Network Greece) και Special Advisor to the Executive Chairman της METLEN Energy & Metals, Σόφη Δασκαλάκη Μυτιληναίου, μιλάει στο BHMAGAZINO για τον ρόλο της ισοτιμίας των φύλων, για τη σημασία της βιοδοσίας και για τις προϋποθέσεις μιας υπερπαραγωγικής οικονομίας.

ΣΟΦΗ ΔΑΣΚΑΛΑΚΗ ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΥ

«Η πρόοδος προϋποθέτει σαφή δεδομένα, μετρήσιμους δείκτες και συγκεκριμένους στόχους»

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΑΤΣΑΝΑΚΗΣ (10AM)

Ποιος είναι σήμερα ο ρόλος του UN Global Compact Network Greece στο οικοσύστημα της βιώσιμης ανάπτυξης και της υπεύθυνης επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα;

«Το UN Global Compact Network Greece αποτελεί το Ελληνικό Δίκτυο της μεγαλύτερης παγκόσμιας πρωτοβουλίας για την υπεύθυνη και βιώσιμη επιχειρηματική ανάπτυξη, που έχει δημιουργηθεί από τα Ηνωμένα Έθνη μέσω του United Nations Global Compact. Στόχος του είναι η υποστήριξη των ελληνικών επιχειρήσεων, ώστε να ευθυγραμμίζονται με τις Δέκα Αρχές του UN Global Compact και τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs). Παράλληλα, λειτουργεί ως διάυλος διάλογος, συνεργασίας και ανταλλαγής γνώσης, ενισχύοντας τη μετάβαση των επιχειρήσεων προς πιο διαφανή, ανθεκτικά και συμπεριληπτικά επιχειρηματικά μοντέλα. Μέσα από εξειδικευμένα εργαλεία, εκπαιδευτικά προγράμματα και θεματικές πρωτοβουλίες, υποστηρίζει την ενσωμάτωση της βιωσιμότητας στην καθημερινή λειτουργία των οργανισμών. Επιπλέον, αναπτύσσει μελέτες και διοργανώνει εκδηλώσεις με θεσμικούς φορείς, την ακαδημαϊκή κοινότητα και την κοινωνία των πολιτών, συμβάλλοντας ενεργά στη διαμόρφωση ενός ώριμου οικοσυστήματος βιωσιμότητας στην Ελλάδα και ενισχύοντας τη συλλογική κατανόηση των σύγχρονων προκλήσεων. Με έμφαση σε αυτά και μετρήσιμα αποτελέσματα, κινητοποιεί τον επιχειρηματικό κόσμο προς μια ανάπτυξη που δεν θα αφήνει κανέναν και καμία πίσω.

Με κεντρικό ρόλο την εφαρμογή των διεθνών αρχών βιώσιμης ανάπτυξης στο ελληνικό επιχειρηματικό περιβάλλον και τη μετατροπή τους σε εφαρμόσιμες δράσεις, το UN Global Compact Network Greece λειτουργεί ως αξιόπιστος συνομιλητής μεταξύ επιχειρήσεων, διεθνών οργανισμών και θεσμικών φορέων, συμβάλλοντας στη συνοχή και στη στρατηγική κατεύθυνση του επιχειρηματικού οικοσυστήματος της χώρας».

Πώς διασφαλίζετε ότι η ισοτιμία των φύλων ενσωματώνεται στη συνολική στρατηγική των επιχειρήσεων και δεν αντιμετωπίζεται ως αποσπασματική πρωτοβουλία;

«Η ισοτιμία των φύλων αντιμετωπίζεται πλέον ως ζήτημα εταιρικής διακυβέρνησης και όχι ως μια αποσπασματική δράση εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Εντάσσεται στον πυρήνα της στρατηγικής, στη διαχείριση κινδύνων και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, επηρεάζοντας συνολικά τη λειτουργία και τη βιωσιμότητα των οργανισμών. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στον ρόλο της ανώτατης διοίκησης και των διευθυντικών στελεχών, καθώς η δέσμευση "από την κορυφή" αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη βιώσιμη ενσωμάτωση της ισοτιμίας στην εταιρική κουλτούρα, ενώ η ευθυγράμμιση των στόχων ισοτιμίας με τα συστήματα αξιολόγησης και τις πολιτικές κινήτρων ενισχύει περαιτέρω τη βιοδοσία. Μέσα από το πλαίσιο των Women's Empowerment Principles - Αρχές Ενδυνάμωσης Γυναίκων και το Gender Gap Analysis Tool, οι επιχειρήσεις-μέλη του UN Global Compact Network Greece προχωρούν σε μια ολιστική αξιολόγηση των πρακτικών τους σε όλους τους κρίσιμους τομείς: την ηγεσία, το ανθρώπινο δυναμικό, τις αμοιβές, την εφοδιαστική αλυσίδα, την επικοινωνία και τις σχέσεις με την κοινωνία.

Η διαδικασία αυτή αναδεικνύει την ανάγκη της διαμόρφωσης εσωτερικών πολιτικών, κωδίκων δεοντολογίας και μηχανισμών παρακολούθησης, ώστε η ισοτιμία να ενσωματώνεται σε όλες τις επιχειρησιακές λειτουργίες. Η συγκεκριμένη προσέγγιση επιτρέπει

τον εντοπισμό δομικών κενών και τη διαμόρφωση στοχευμένων παρεμβάσεων με μακροπρόθεσμο αντίκτυπο, ενισχύοντας τη διατηρητική ευθύνη και τη συλλογική δέσμευση».

Ποια εργαλεία και ποια μεθοδολογία παρέχει το UN Global Compact Network Greece στις επιχειρήσεις για τη συστηματική παρακολούθηση και βελτίωση των επιδόσεών τους στην ισότητα των φύλων;

«Η πρόοδος προϋποθέτει σαφή δεδομένα, μετρήσιμους δείκτες και συγκεκριμένους στόχους. Μέσα από το πρόγραμμα Target Gender Equality Accelerator, το UN Global Compact Network Greece υποστηρίζει τις επιχειρήσεις στον καθορισμό δεικτών απόδοσης και χρονικά προσδιορισμένων στόχων που αφορούν στις προσλήψεις, τις προαγωγές, την ισότητα αμοιβών, την εκπροσώπηση στην ηγεσία και τη διατήρηση ταλέντου. Παράλληλα, ενθαρρύνεται η συμμετοχή των επιχειρήσεων σε ομάδες ανταλλαγής εμπειριών (peer learning groups), όπου η ανταλλαγή γνώσης, η διάχυση βέλτιστων πρακτικών και η από κοινού αντιμετώπιση καθημερινών προκλήσεων ενισχύουν όχι μόνο τις επιμέρους επιχειρήσεις, αλλά και τη συλλογική πρόοδο του οικοσυστήματος.

Στο πλαίσιο αυτό, πρόσφατα εκδόθηκε ειδική έκδοση που συγκεντρώνει βέλτιστες πρακτικές από 34 επιχειρήσεις-μέλη του UN Global Compact Network Greece, αναδεικνύοντας παρεμβάσεις σε πέντε κρίσιμους άξονες: την πρόωξη γυναικών σε ηγετικές θέσεις, την ενδυνάμωση και αύξηση εκπροσώπησης σε ανδρικοκρατούμενους κλάδους, την ίση αμοιβή για ίση εργασία, την καταπολέμηση προκαταλήψεων και διακρίσεων, καθώς και την υποστήριξη εργαζόμενων γονέων. Η έκδοση λειτουργεί ως πρακτικός οδηγός εφαρμογής και σημείο αναφοράς για επιχειρήσεις που επιδιώκουν να προχωρήσουν από τη δέσμευση στην πράξη. Τέλος, το Communication on Progress του UN Global Compact αποτελεί βασικό μηχανισμό λογοδοσίας, μέσω του οποίου οι επι-

«Η ισοτιμία των φύλων αντιμετωπίζεται πλέον ως ζήτημα εταιρικής διακυβέρνησης και όχι ως μια αποσπασματική δράση εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Εντάσσεται στον πυρήνα της στρατηγικής, στη διαχείριση κινδύνων και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, επηρεάζοντας συνολικά τη λειτουργία και τη βιωσιμότητα των οργανισμών»



χειρήσεις αποτυπώνουν με δομημένο και συγκρίσιμο τρόπο την πρόδοό τους και σε θέματα ισότητας. Η ενσωμάτωση των σχετικών δεικτών στο συνολικό πλαίσιο ESG reporting διασφαλίζει τη συστηματική παρακολούθησή τους σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου και ανώτατης διοίκησης, ενισχύοντας τη στρατηγική σημασία της έμφυλης ισότητας και εντάσσοντάς τη στον πυρήνα της επιχειρηματικής στρατηγικής».

Ποια είναι, κατά την άποψή σας, τα βασικά στοιχεία που πρέπει να αναπτύξουν οι επιχειρήσεις ώστε να ενισχύσουν τη γυναικεία παρουσία σε θέσεις ουσιαστικής ευθύνης και λήψης αποφάσεων;
«Η αριθμητική εκπροσώπηση αποτελεί ένα σημαντικό πρώτο βήμα· ωστόσο, η ουσιαστική ισότητα προϋποθέτει πρόσβαση σε θέσεις με πραγματική επιρροή και δυνατότητα λήψης αποφάσεων. Σε πολλές περιπτώσεις, η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών εξακολουθεί να περιορίζεται από “αόρατα” εμπόδια και ασυνείδητες προκαταλήψεις, το λεγόμενο φαινόμενο της γυάλινης οροφής, το οποίο απαιτεί συνειδητή και συστηματική αντιμετώπιση. Η ανάδειξη γυναικών σε ανώτατους ρόλους δεν μπορεί να αποτελεί προϊόν συγκυρίας, αλλά αποτέλεσμα ενός συνεκτικού και μακροπρόθεσμου στρατηγικού σχεδιασμού, με σαφείς και μετρήσιμους στόχους εκπροσώπησης σε ηγετικές θέσεις και σύνδεσή τους με δείκτες επίδοσης. Επιπλέον, απαιτούνται διαφανείς διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής, αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης

«Η διεθνής εμπειρία καταδεικνύει ότι οι οργανισμοί που επενδύουν συστηματικά στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη επιτυγχάνουν ποιοτικότερη λήψη αποφάσεων, υψηλότερα επίπεδα καινοτομίας και αυξημένη ανθεκτικότητα»

και ποικιλομορφία στις επιτροπές επιλογής, ώστε να περιορίζονται οι ασυνείδητες προκαταλήψεις και να ενισχύεται η αξιοκρατία. Παράλληλα, είναι κρίσιμη η διασφάλιση ίσων ευκαιριών συμμετοχής σε στρατηγικά έργα και σε ρόλους με ουσιαστική επιχειρησιακή ευθύνη, μέσα από τους οποίους διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό η επόμενη γενιά ηγετικών στελεχών.

Ιδιαίτερη σημασία έχει επίσης η επένδυση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω στοχευμένων προγραμμάτων mentoring, coaching και εκπαίδευσης σε θέματα ηγεσίας, τόσο για τις ίδιες τις γυναίκες όσο και για τα διοικητικά στελέχη, με στόχο την ενίσχυση της συμπεριληπτικής ηγεσίας σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού.

Τέλος, η συστηματική παρακολούθηση της πρόοδου, η δημοσιοποίηση στοιχείων για την έμφυλη εκπροσώπηση και η δημοσια δέσμευση της ανώτατης διοίκησης ενισχύουν τη λογοδοσία και συμβάλλουν στη διαμόρφωση μιας κουλτούρας ισότητας και αξιοκρατίας. Σε αυτό το πλαίσιο, τα διοικητικά συμβούλια και η ανώτατη διοίκηση διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο, καθώς καθορίζουν τις προτεραιότητες, τα πρότυπα συμπεριφοράς και το επίπεδο φιλοδοξίας κάθε οργανισμού».

Ποιο είναι, κατά τη γνώμη σας, το business case της ισότητας των φύλων και πώς μεταφράζεται στην πράξη σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και βιώσιμη επιχειρηματική αξία;

«Η διεθνής εμπειρία καταδεικνύει ότι οι οργανισμοί που επενδύουν συστηματικά στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη επιτυγχάνουν ποιοτικότερη λήψη αποφάσεων, υψηλότερα επίπεδα καινοτομίας και αυξημένη ανθεκτικότητα. Παράλληλα, διασφαλίζεται η βέλτιστη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Σε ένα περιβάλλον έντονου ανταγωνισμού για την προσέλκυση ταλέντων, όσες επιχειρήσεις προσφέρουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και δίκαιες αμοιβές προσελκύουν και διατηρούν ικανά στελέχη, περιορίζοντας το κόστος αποχωρήσεων και ενισχύοντας την παραγωγικότητα.

Επιπλέον, η ισότητα συνδέεται άμεσα με την πρόσβαση σε βιώσιμη χρηματοδότηση, τη θετική αξιολόγηση από ESG rating agencies και τη συμμόρφωση με το διαρκώς ενισχυόμενο κανονιστικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, ιδίως στο πεδίο της εταιρικής διαφάνειας και της δέουσας επιμέλειας. Η ισορροπημένη εκπροσώπηση στην ηγεσία ενδυναμώνει τη διαφάνεια, τη στρατηγική διορατικότητα και την ορθότερη διαχείριση κινδύνων, ενώ η συστηματική επένδυση στην ισότητα καλλιεργεί την εμπιστοσύνη επενδυτών, πελατών και ευρύτερων ομάδων stakeholders, βελτιώνει τη φήμη των επιχειρήσεων και ενισχύει τη θέση τους στις διεθνείς αγορές.

Διεθνείς μελέτες επιβεβαιώνουν ότι οι οργανισμοί με υψηλότερα επίπεδα έμφυλης ισότητας παρουσιάζουν σταθερά καλύτερες οικονομικές επιδόσεις και μεγαλύτερη ανθεκτικότητα σε περιόδους αβεβαιότητας. Ιδιαίτερα στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου το χάσμα απασχόλησης παραμένει υψηλό, η επένδυση στη συμπερίληψη μπορεί να λειτουργήσει ως μοχλός ανάπτυξης και αξιοποίησης ανεκμετάλλετου ανθρώπινου δυναμικού, ενισχύοντας τη συνολική ανταγωνιστικότητα της οικονομίας.

Η ισότητα των φύλων αποτελεί βασικό στοιχείο σύγχρονης εταιρικής διακυβέρνησης και βιώσιμης ανάπτυξης, αλλά και προϋπόθεση για τη διαμόρφωση μιας ουσιαστικά συμπεριληπτικής οικονομίας. Η πρόοδος δεν αποτυπώνεται μόνο σε ποσοτικούς δείκτες, αλλά στο κατά πόσο δημιουργούνται συνθήκες ισότιμης συμμετοχής, πρόσβασης σε ευκαιρίες και δίκαιης κατανομής αξίας. Μόνο μέσα από αυτή την προσέγγιση μπορεί να οικοδομηθεί ένα ανθεκτικό, ανταγωνιστικό και κοινωνικά δίκαιο επιχειρηματικό περιβάλλον, ικανό να ανταποκριθεί με συνέπεια και υπευθυνότητα στις προκλήσεις του αύριο».