

Γυναικείο Επιχειρείν 2026

Η αξία της ορατότητας



Περιεχόμενα

03 Εισαγωγή

Κεφάλαιο 1

Τα επιχειρηματικά οφέλη της διαφορετικότητας των φύλων

07

Κεφάλαιο 2

Εστίαση στην ισότητα των φύλων

11

Κεφάλαιο 3

Γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις - Η εικόνα παγκοσμίως και ανά γεωγραφική περιοχή

17

Κεφάλαιο 4

Προτεραιότητα στο ταλέντο

23

Πηγές

34

Κεφάλαιο 5

Το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα

27

Συντελεστές

35

Συμπέρασμα

Ισότητα των φύλων, ένας καθοριστικός παράγοντας ενίσχυσης της απόδοσης

31

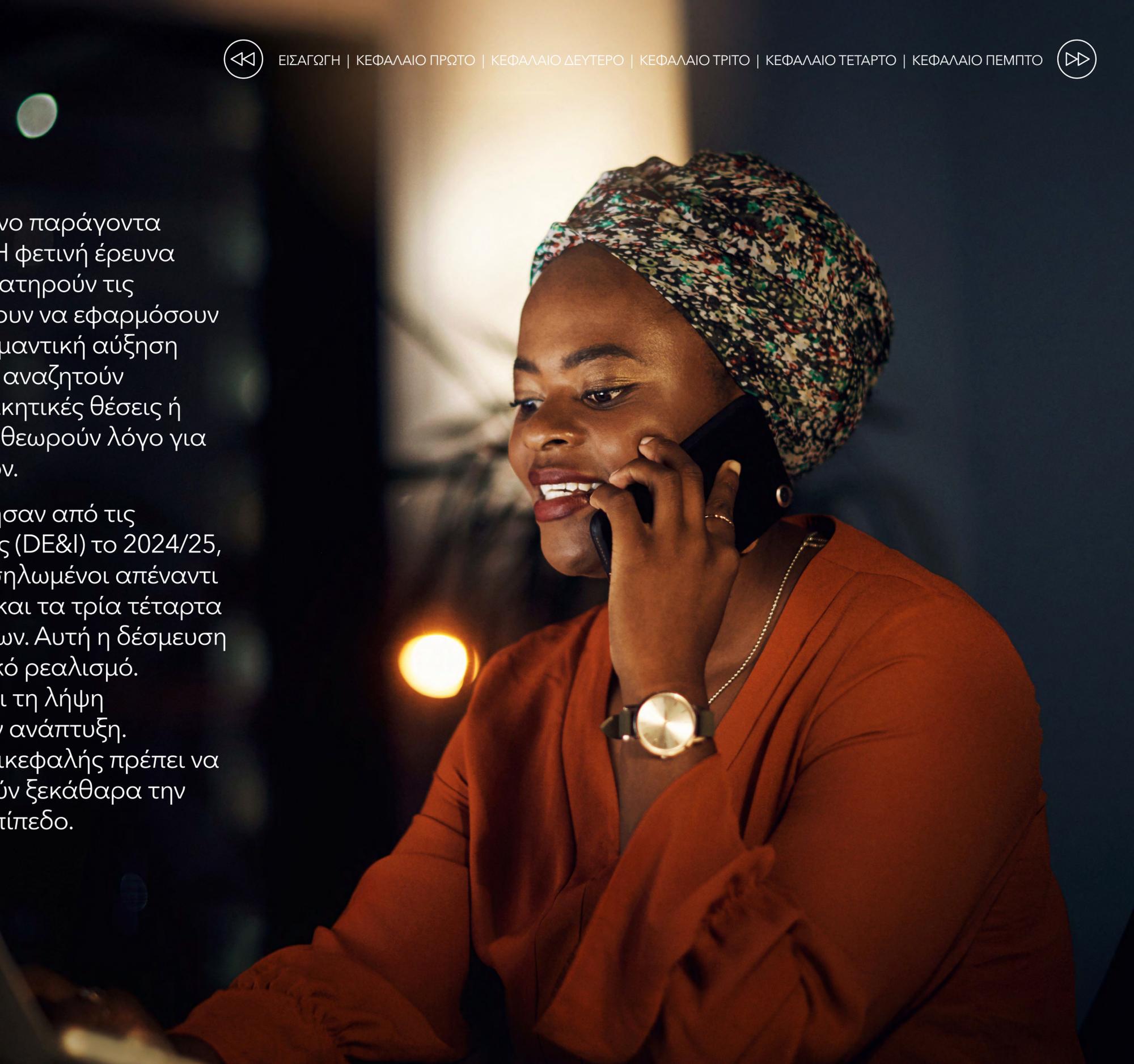
Μεθοδολογία

36

Εισαγωγή

Η επένδυση στην ισότητα των φύλων αποτελεί αποδεδειγμένο παράγοντα ενίσχυσης της απόδοσης και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Η φετινή έρευνα για το Γυναικείο Επιχειρείν δείχνει ότι οι επιχειρήσεις που διατηρούν τις πρωτοβουλίες τους για την ισότητα των φύλων και σχεδιάζουν να εφαρμόσουν νέες, είναι εκείνες που είναι πιο πιθανό να καταγράψουν σημαντική αύξηση στα έσοδα και στο ανθρώπινο δυναμικό τους. Οι επενδυτές αναζητούν ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις ή σαφή δέσμευση για την επίτευξή της, ενώ οι εργαζόμενοι τη θεωρούν λόγο για να ενταχθούν σε έναν οργανισμό ή να παραμείνουν σε αυτόν.

Παρά το γεγονός ότι πολλές μεγάλες επιχειρήσεις υποχώρησαν από τις πολιτικές Ενσωμάτωσης και Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης (DE&I) το 2024/25, οι επικεφαλής της μεσαίων επιχειρήσεων παραμένουν προσηλωμένοι απέναντι στις πολιτικές DE&I: το 92,7% διαθέτει πρωτοβουλίες DE&I και τα τρία τέταρτα συνεχίζουν να δίνουν προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων. Αυτή η δέσμευση δεν βασίζεται σε ιδεαλιστικές αρχές, αλλά σε επιχειρηματικό ρεαλισμό. Η ίση εκπροσώπηση σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο ενισχύει τη λήψη αποφάσεων, ενδυναμώνει την καινοτομία και επιταχύνει την ανάπτυξη. Ωστόσο, για να αξιοποιηθούν πλήρως αυτά τα οφέλη, οι επικεφαλής πρέπει να επενδύουν ορατά στο γυναικείο ταλέντο και να επικοινωνούν ξεκάθαρα την εμπορική αξία της ποικιλόμορφης σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο.





Και η ορατότητα έχει σημασία. Όταν οι γυναίκες βλέπουν επικεφαλής που τους μοιάζουν, πιστεύουν ότι η εξέλιξη είναι εφικτή. Όταν τα μελλοντικά talέντα βλέπουν την ισότητα των φύλων ενσωματωμένη στη στρατηγική, επιλέγουν να ενταχθούν και να παραμείνουν σε μία επιχείρηση. Και όταν τα δεδομένα δείχνουν ξεκάθαρα ότι οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε πρωτοβουλίες ισότητας υπεραποδίδουν έναντι των ανταγωνιστών τους, ωφελείται συνολικά η παγκόσμια οικονομία.

Ωστόσο, το βασικό πρόβλημα παραμένει: η πρόοδος είναι αργή. Τα στοιχεία της φετινής έρευνας δείχνουν μια μικρή μείωση κατά 1,1 ποσοστιαίες μονάδες, στο 32,9%, στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως. Έχουμε δει στο παρελθόν παρόμοιες μειώσεις και ανακάμψεις, όμως ούτε οι επιχειρήσεις ούτε οι γυναίκες που εργάζονται σε αυτές μπορούν να αντέξουν μια περαιτέρω πτώση.

Η επένδυση στη διαφορετικότητα των φύλων είναι επένδυση στην ανάπτυξη και προτείνουμε στις επιχειρήσεις να:

- Αξιοποιήσουν τον αντίκτυπο για την επιτάχυνση της ισότητας και της επιχειρηματικής επιτυχίας
- Αναδείξουν διαφορετικές φωνές για την προώθηση της ισότητας
- Ενισχύσουν την ορατότητα για να ξεκλειδώσουν ευκαιρίες και να προσελκύσουν talέντα

66

Οι μεσαίες επιχειρήσεις έχουν παραμείνει σταθερές στις επενδύσεις τους στις πολιτικές Ενσωμάτωσης και Ίσων Ευκαιριών Εκπροσώπησης (DE&I) και στην ισότητα των φύλων, καθοδηγούμενες από ισχυρή ηγεσία. Ως αποτέλεσμα, διαπιστώνουν ξεκάθαρα οφέλη από αυτή τη στρατηγική, τόσο σε επίπεδο επιχειρηματικής απόδοσης όσο και στην προσέλκυση ταλέντου. Αυτό έχει ευρύτερες προεκτάσεις: η μεσαία αγορά αποτελεί τη «μηχανή» της παγκόσμιας οικονομίας και, επομένως, η ύπαρξη ποικιλομορφίας σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, και η ενίσχυση της απόδοσης που αυτή συνεπάγεται, θα έχει απτά και θετικά αποτελέσματα για την ευρύτερη παγκόσμια οικονομία.

Greg Keith

CEO, Grant Thornton International





66 Η φετινή έρευνα της Grant Thornton για το Γυναικείο Επιχειρείν αναδεικνύει ένα σαφές μήνυμα: η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις δεν αποτελεί μόνο ζήτημα ισότητας, αλλά και σημαντικό παράγοντα επιχειρηματικής ανάπτυξης. Οι οργανισμοί που επενδύουν ουσιαστικά στην αξιοποίηση όλου του ανθρώπινου δυναμικού τους ενισχύουν την καινοτομία, λαμβάνουν πιο ολοκληρωμένες αποφάσεις και προσελκύουν ταλέντο. Η πρόκληση σήμερα είναι αυτή η κατανόηση να μεταφραστεί σε σταθερές στρατηγικές με μετρήσιμα αποτελέσματα.

Βασίλης Καζάς

Managing Partner, Grant Thornton Greece

Κεφάλαιο 1:

Τα επιχειρηματικά οφέλη της διαφορετικότητας των φύλων



Το 2026 διαπιστώνουμε ότι οι επιχειρήσεις συνεχίζουν να επιδιώκουν υψηλότερα επίπεδα διαφορετικότητας των φύλων, παρά τις παγκόσμιες προκλήσεις.

Το 92,7% των επιχειρήσεων διαθέτει πρωτοβουλίες για την ενσωμάτωση και τις ίσες ευκαιρίες εκπροσώπησης (DE&I), ενώ το 75,8% δηλώνει ότι παραμένει προσηλωμένο στις πρωτοβουλίες ισότητας των φύλων. Περισσότερες από μία στις τρεις επιχειρήσεις (36,8%) σχεδιάζουν να εισαγάγουν νέα μέτρα.

Μεταξύ των επιχειρήσεων που είναι δεσμευμένες και σκοπεύουν να εφαρμόσουν νέες πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων: το 73,0% αύξησε τα έσοδά του κατά περισσότερο από 5%, το 56,2% αύξησε το προσωπικό του κατά περισσότερο από 5%, και το 48,8% αύξησε τις εξαγωγές του κατά περισσότερο από 5% το 2025. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι μια θετική στάση απέναντι στην ισότητα των φύλων μπορεί να οδηγήσει ξεκάθαρα σε αυξημένη απόδοση και στη δημιουργία θέσεων εργασίας στις οικονομίες όπου δραστηριοποιούνται αυτές οι επιχειρήσεις.

Προσήλωση στις πρωτοβουλίες ισότητας των φύλων

92.7%

Το 92,7% των επιχειρήσεων διαθέτει πρωτοβουλίες για την ενσωμάτωση και τις ίσες ευκαιρίες εκπροσώπησης (DE&I), ενώ το 75,8% δηλώνει ότι παραμένει προσηλωμένο στις πρωτοβουλίες ισότητας των φύλων

Η Jenn Barnett, Director of I and D, and ESG, culture and brand, Grant Thornton UK, αναφέρει: «Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί πλέον απλώς μια πρωτοβουλία βασισμένη σε αξίες. Η ίση εκπροσώπηση σε ανώτατες διοικητικές ομάδες μπορεί να μειώσει τα «τυφλά σημεία» και να φέρει υπεραπόδοση στην ποιότητα συνεργασίας με τους πελάτες και στη διαχείριση κινδύνων, όταν υπάρχει ψυχολογική ασφάλεια. Αυτό είναι ένα κρίσιμο στοιχείο, καθώς οι πολιτικές συμπερίληψης διευρύνονται και ενσωματώνονται στις διαδικασίες των επιχειρήσεων, ενώ οι κανονιστικές απαιτήσεις και οι υποχρεώσεις διαφάνειας ενισχύονται, ιδιαίτερα σε θέματα μισθολογικής ισότητας.»

Μεταξύ των επιχειρήσεων που είναι δεσμευμένες και σκοπεύουν να εφαρμόσουν νέες πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων:



73,0% αύξησε τα έσοδά του κατά περισσότερο από 5%



το 56,2% αύξησε το προσωπικό του κατά περισσότερο από 5%



και το 48,8% αύξησε τις εξαγωγές του κατά περισσότερο από 5%

Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι η πρόοδος στην ισότητα των φύλων δεν είναι δεδομένη, παρά τη σταδιακή πρόοδο που καταγράφεται διεθνώς, στην Ελλάδα η εικόνα παραμένει πιο σύνθετη. Το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις ανώτερης διοίκησης διαμορφώνεται σε χαμηλότερα επίπεδα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, ενώ περισσότερες από μία στις πέντε επιχειρήσεις εξακολουθούν να μην έχουν καμία γυναίκα σε βασικές διοικητικές θέσεις. Τα στοιχεία αυτά υπενθυμίζουν ότι η ισότιμη εκπροσώπηση δεν είναι απλώς θέμα ισότητας, αλλά κρίσιμος παράγοντας για ισχυρότερη εταιρική διακυβέρνηση, ενίσχυση της εμπιστοσύνης των επενδυτών και δημιουργία πιο ανθεκτικών οργανισμών.

Μανόλης Μιχαλιός
Assurance Leader,
Grant Thornton Greece



Επιπλέον, οι επικεφαλής των επιχειρήσεων θεωρούν ότι οι ανώτερες διοικητικές ομάδες με ισορροπημένη εκπροσώπηση φύλων συμβάλλουν στη μεγαλύτερη καινοτομία της επιχείρησης (22,1%), στη βελτίωση της λήψης αποφάσεων (19,5%), και στη βελτίωση της χρηματοοικονομικής απόδοσης (18,8%). Τα οφέλη αυτά αποτελούν στρατηγικές προτεραιότητες για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

Η Simonetta La Grutta, Partner and head of VAT, Grant Thornton Italy, δηλώνει:

«Η ισότητα των φύλων στις επιχειρήσεις οδηγεί σε μεγαλύτερη ικανότητα κατανόησης των προβλημάτων, σε περισσότερες ευκαιρίες προσέγγισης της αγοράς και σε αυξημένες πιθανότητες εξεύρεσης λύσεων για τους πελάτες. Υπάρχουν επίσης λιγότερο γνωστά οφέλη, όπως η εισαγωγή διαφορετικών οπτικών και η δυνατότητα των γυναικών να ευθυγραμμίσουν την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης με την ανθρώπινη νοημοσύνη.»

Η ύπαρξη ισορροπημένης ηγεσίας ως προς το φύλο είναι επίσης καθοριστική για την προσέλκυση επενδύσεων. Οι δυνητικοί νέοι επενδυτές αποτελούν την εξωτερική πηγή που πιο συχνά ζητά να δει τη σύνθεση της ανώτατης διοίκησης ή τη δέσμευση για τη βελτίωση της διαφορετικότητας. Το 26,5% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι έλαβε σχετικό αίτημα κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες.

Η προσέλκυση επενδύσεων είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη κάθε επιχείρησης. Με το 47,6% των επιχειρήσεων να αναφέρει έλλειψη χρηματοδότησης ως περιοριστικό παράγοντα, οι εταιρείες μπορούν να αυξήσουν την ελκυστικότητά τους προς τους επενδυτές, προβάλλοντας τις πρωτοβουλίες τους για την ισότητα των φύλων.

Ο αντίκτυπος των στρατηγικών για την ισότητα των φύλων που έχουν εφαρμόσει οι επιχειρήσεις

22.1% Η επιχείρησή μας είναι πιο καινοτόμα

19.5% Οι ομάδες της επιχείρησής μας λαμβάνουν πιο αποτελεσματικές αποφάσεις

18.8% Η οικονομική απόδοση της επιχείρησής μας έχει βελτιωθεί

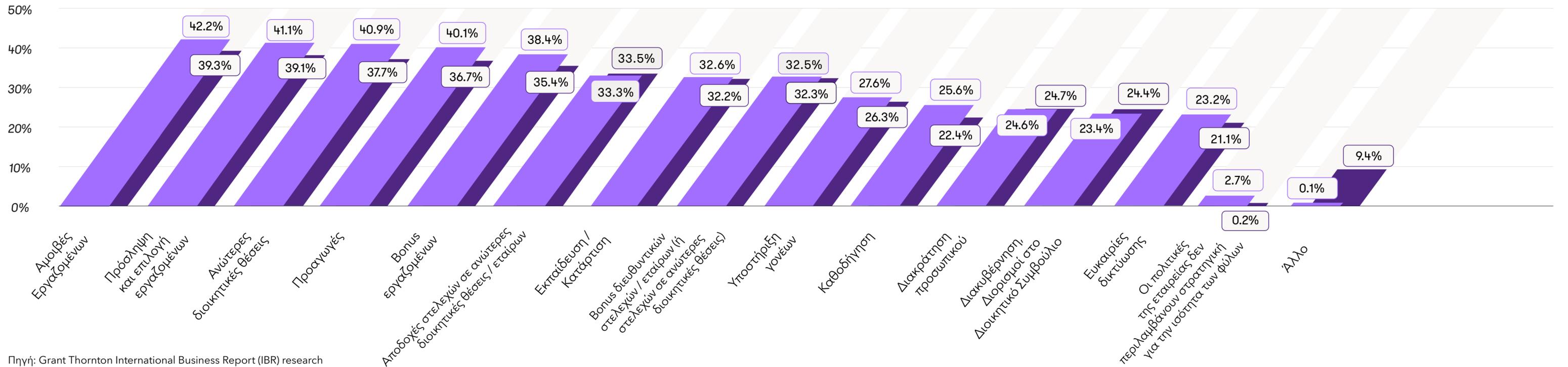
Κεφάλαιο 2:

Εστίαση στην ισότητα των φύλων

Φέτος, περισσότερες επιχειρήσεις αναφέρουν ότι διαθέτουν στρατηγικές για την ισότητα των φύλων σε σχεδόν όλους τους τομείς που παρακολουθεί η έρευνά μας. Το 42,2% διαθέτει πλέον στρατηγική για την ισότητα στις αμοιβές των εργαζομένων (αύξηση κατά 2,9 ποσοστιαίες μονάδες), το ποσοστό που διαθέτει στρατηγική για την προσέλκυση και επιλογή προσωπικού αυξήθηκε στο 41,1% (αύξηση κατά 2,0 ποσοστιαίες μονάδες), ενώ το ποσοστό που διαθέτει στρατηγική για τις θέσεις ανώτατης διοίκησης αυξήθηκε στο 40,9% (αύξηση κατά 3,2 ποσοστιαίες μονάδες). Οι επιχειρήσεις κατανοούν την αξία της διαφορετικότητας των φύλων και επιδιώκουν να τη διασφαλίσουν σε ολόκληρο τον οργανισμό.

Στρατηγικές ισότητας των φύλων σε σύγκριση με το 2025

2025 2026



Πηγή: Grant Thornton International Business Report (IBR) research

66

Η ημέρα της γυναίκας αποτελεί μια διαρκή υπενθύμιση της κοινωνικής μας προόδου. Η ισότητα ως προς τις ευκαιρίες ανέλιξης, τις αμοιβές, η κατοχύρωση των αναπαραγωγικών δικαιωμάτων και η εξάλειψη των διακρίσεων είναι συνυφασμένες με το αξιακό μας σύστημα. Στην Grant Thornton επενδύουμε διαρκώς στο γυναικείο δυναμικό μας, όχι χάριν ποσοτώσεων, αλλά γιατί συμβάλλουν ουσιαστικά στην αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των προκλήσεων, ενθαρρύνουν την καινοτομία στον χώρο εργασίας και διασφαλίζουν τη βιώσιμη ανάπτυξή μας.

Κώστας Καζάς

Partner, Advisory Leader,
Grant Thornton Greece



66

Η ισότητα των φύλων δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ένα μεμονωμένο έργο, αλλά ως μια αλλαγή κουλτούρας. Οι στρατηγικές για την επίτευξή της πρέπει να ενσωματώνονται στις καθημερινές αποφάσεις, στη συμπεριφορά της διοίκησης και στις επιχειρησιακές λειτουργίες.

Neşe Kılıç

Head of accounting and financial reporting,
Grant Thornton Turkey

Τα δεδομένα μας δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις επανεξετάζουν τακτικά τις στρατηγικές που εφαρμόζουν, με το 74,8% να αξιολογεί τις πρωτοβουλίες DE&I το 2025. Το 48,4% πραγματοποίησε αυτή την αξιολόγηση στο πλαίσιο μιας δομημένης ετήσιας διαδικασίας, γεγονός που αποτελεί ένδειξη ισχυρής διακυβέρνησης και ώριμης προσέγγισης στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη. Άλλες επιχειρήσεις κινητοποιήθηκαν από την κατεύθυνση της ανώτατης διοίκησης (41,5%) και από τη μεταβαλλόμενη παγκόσμια συζήτηση γύρω από τις πολιτικές DE&I (39,4%).

Παρότι οι αξιολογήσεις δεν αποτελούν κατ' ανάγκη αρνητική εξέλιξη, το 21,9% των επιχειρήσεων σχεδιάζει να χαλαρώσει – ή έχει ήδη χαλαρώσει – ορισμένες από τις πρωτοβουλίες ισότητας των φύλων. Οι πιο συχνές αλλαγές αφορούν τις ανώτερες διοικητικές θέσεις (35,6%). Πρόκειται για μια εξέλιξη που θα μπορούσε να επηρεάσει άμεσα το βασικό ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

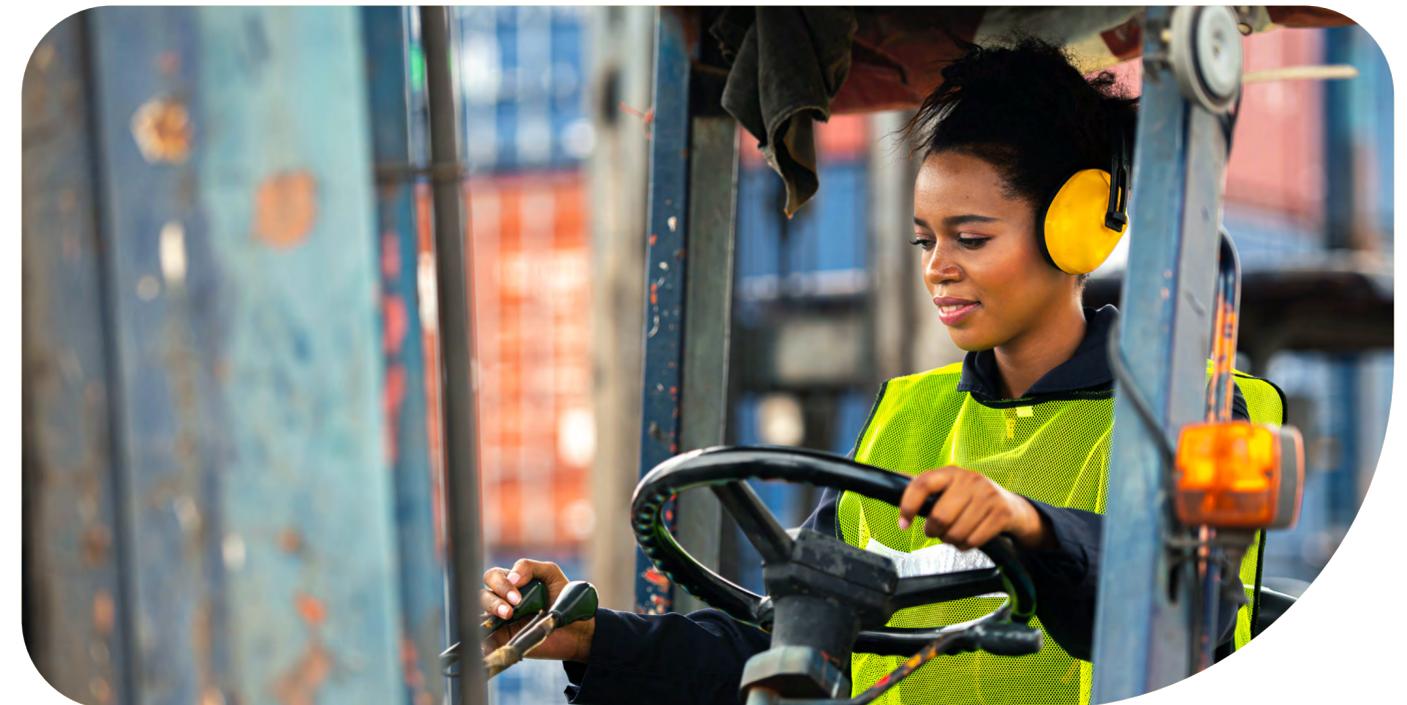
66

Δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι οι οργανισμοί επανεξετάζουν τις πρωτοβουλίες τους, λαμβάνοντας υπόψη τους εξωτερικούς παράγοντες που παρατηρήθηκαν φέτος.

Οι αξιολογήσεις επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να εξετάζουν την αποτελεσματικότητα των δράσεών τους και να εντοπίζουν ευκαιρίες για μεγαλύτερο αντίκτυπο, μαθαίνοντας από άλλους οργανισμούς και βελτιώνοντας τις στρατηγικές τους.³

Agnes Dire

Board chair and director,
SNG Grant Thornton (South Africa)





66 Η ισότητα των φύλων συνδέεται όλο και περισσότερο με τη βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Οι επενδυτές και τα ενδιαφερόμενα μέρη ζητούν μεγαλύτερη διαφάνεια σχετικά με τη σύνθεση των διοικητικών ομάδων και τις πολιτικές που εφαρμόζονται. Οι οργανισμοί που αντιμετωπίζουν τη διαφορετικότητα ως στρατηγική προτεραιότητα ενισχύουν την αξιοπιστία τους και δημιουργούν ισχυρότερες προοπτικές ανάπτυξης.

Νίκος Ιωάννου

Partner, Tax & Business Process Outsourcing Leader,
Grant Thornton Greece

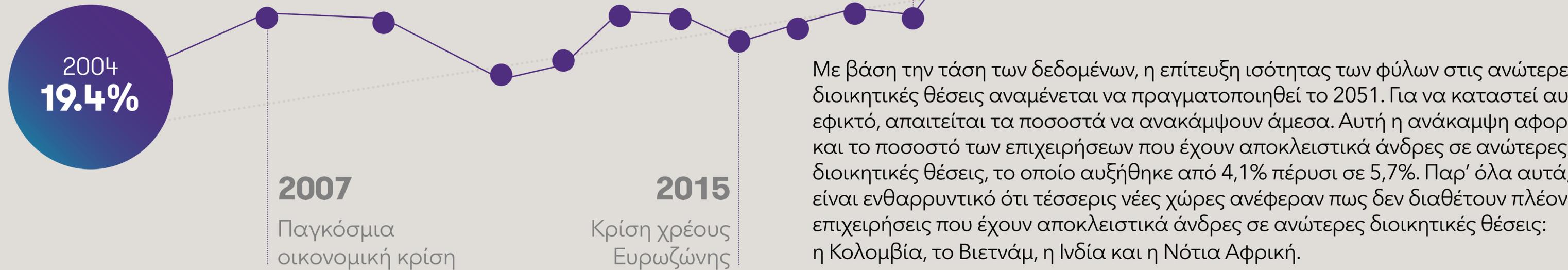
Κεφάλαιο 3:

Γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις - Η εικόνα παγκοσμίως και ανά γεωγραφική περιοχή



Παρά τα οφέλη που αποκομίζουν οι επιχειρήσεις, καταγράφεται μείωση στο παγκόσμιο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, το οποίο διαμορφώνεται πλέον στο 32,9%. Αν και πρόκειται για μια μικρή πτώση κατά 1,1 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το περσινό 34,0%, τέτοιες διακυμάνσεις δεν είναι ασυνήθιστες σε μια μακροπρόθεσμη πορεία προόδου. Τα τελευταία 22 χρόνια, η γυναικεία εκπροσώπηση έχει αυξηθεί κατά 13,4 ποσοστιαίες μονάδες, ακόμη και αν ληφθούν υπόψη περιστασιακές οπισθοδρομήσεις.

Παγκόσμιο ποσοστό ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες



Με βάση την τάση των δεδομένων, η επίτευξη ισότητας των φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις αναμένεται να πραγματοποιηθεί το 2051. Για να καταστεί αυτό εφικτό, απαιτείται τα ποσοστά να ανακάμψουν άμεσα. Αυτή η ανάκαμψη αφορά και το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν αποκλειστικά άνδρες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, το οποίο αυξήθηκε από 4,1% πέρυσι σε 5,7%. Παρ' όλα αυτά, είναι ενθαρρυντικό ότι τέσσερις νέες χώρες ανέφεραν πως δεν διαθέτουν πλέον επιχειρήσεις που έχουν αποκλειστικά άνδρες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις: η Κολομβία, το Βιετνάμ, η Ινδία και η Νότια Αφρική.

Η φετινή μείωση στην εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αποτελεί μία υπενθύμιση ότι η πρόοδος σπάνια είναι γραμμική. Κάθε χρονιά στασιμότητας συνεπάγεται χαμένες επιχειρηματικές ευκαιρίες και λιγότερες δυνατότητες ανάδειξης γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Πηγή: Grant Thornton International Business Report (IBR) research

66

Για περισσότερα από 22 χρόνια, έχουμε αποδείξει τη χειροπιαστή επιχειρηματική αξία της αύξησης της γυναικείας εκπροσώπησης στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Οι ποικιλόμορφες ηγετικές ομάδες δεν αντικατοπτρίζουν απλώς τη δικαιοσύνη – προσφέρουν ισχυρότερη απόδοση, ενισχύουν την καινοτομία και οικοδομούν ανθεκτικότητα. Παρότι έχει σημειωθεί πρόοδος, οι πρόσφατες μειώσεις παγκοσμίως θέτουν αυτά τα κέρδη σε κίνδυνο. Οι επικεφαλής των επιχειρήσεων βρίσκονται πλέον σε ένα κρίσιμο σημείο: να δράσουν με αποφασιστικότητα και να ενσωματώσουν τη διαφορετικότητα των φύλων ως βασικό πυλώνα της επιχειρηματικής στρατηγικής.

Δεν πρόκειται μόνο για ζήτημα ισότητας, αλλά για ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και για βιώσιμη ανάπτυξη. Η στιγμή είναι τώρα: απαιτείται ευρύτερη οπτική και σταθερή δέσμευση στη διατήρηση της προόδου.

Hilary Haynes

Chief people officer, Grant Thornton International

Παγκόσμιο ποσοστό ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες



Πηγή: Grant Thornton International Business Report (IBR) research



Η εικόνα ανά γεωγραφική περιοχή - Μόνο η Ευρώπη αποφεύγει την πτώση

Σε όλες τις γεωγραφικές περιοχές, με εξαίρεση την Ευρώπη, καταγράφεται μείωση στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις το 2026. Στην Ευρώπη σημειώθηκε οριακή αύξηση κατά 0,1 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ τόσο η Αφρική όσο και η Βόρεια Αμερική κατέγραψαν πτώση άνω των 2,0 ποσοστιαίων μονάδων.

Η Νότια Αμερική εξακολουθεί να παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (37,0%), παρά τη μικρή μείωση κατά 0,2 ποσοστιαίες μονάδες φέτος. Πρόσφατες πολιτικές πρωτοβουλίες στην περιοχή αποδεικνύουν τη δέσμευση στην ισότητα των φύλων – το 2025, η Χιλή ενέκρινε νομοσχέδιο για την προώθηση της διαφορετικότητας στα διοικητικά συμβούλια, ενώ η Βραζιλία προχώρησε σε αλλαγές στην εργατική νομοθεσία με έμφαση στην ίση αμοιβή.⁵

Η Élica Martins, Audit partner, Grant Thornton Brazil, δηλώνει: «Έχουμε σημειώσει καλή πρόοδο στη Βραζιλία, όμως είναι σημαντικό να μη σταματήσουμε σε αυτό το επίπεδο. Χρειάζεται να συνεχίσουμε την προσπάθεια και να θέσουμε νέους στόχους, διαφορετικά κινδυνεύουμε η πρόοδος που επιτεύχθηκε να αποδειχθεί μη βιώσιμη και εύθραυστη.»

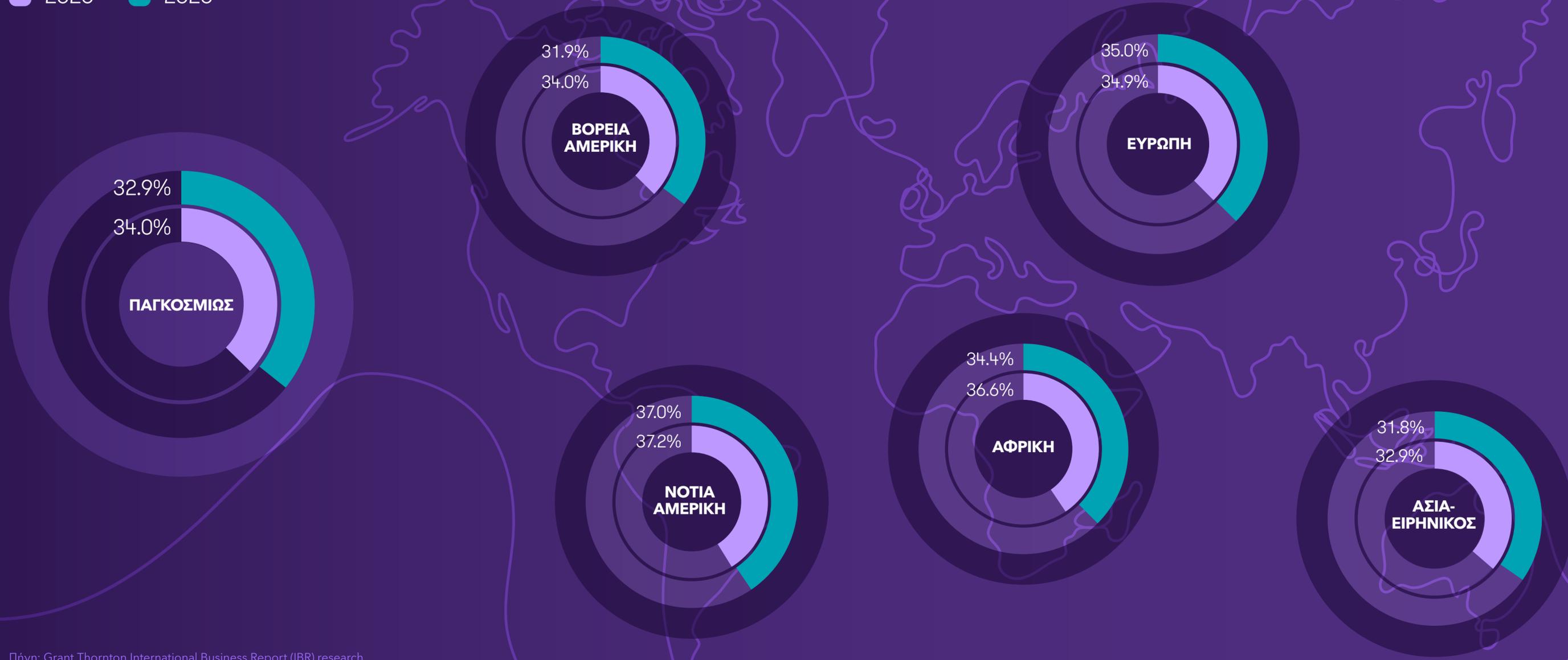
Η περιοχή Ασίας-Ειρηνικού συνεχίζει να έχει το χαμηλότερο συνολικό ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (31,8%). Παρότι περιλαμβάνει χώρες με υψηλές επιδόσεις, όπως οι Φιλιππίνες και η Ταϊλάνδη, φιλοξενεί και τις δύο χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά: τη Νότια Κορέα και την Ιαπωνία. Ωστόσο, είναι θετικό το γεγονός ότι η Ιαπωνία κατέγραψε αύξηση κατά 3,1 ποσοστιαίες μονάδες, ξεπερνώντας για πρώτη φορά το όριο του 20%.



Παγκόσμια εικόνα

Ποσοστό ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες, ανά γεωγραφική περιοχή

2025 2026



Πηγή: Grant Thornton International Business Report (IBR) research

Ρόλοι - Μια σύνθετη κατάσταση

Παρά τη μικρή συνολική μείωση στη συμμετοχή των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, η έρευνα δείχνει αύξηση της γυναικείας παρουσίας σε διάφορους ρόλους C-suite, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO). Το 23,8% των θέσεων CEO παγκοσμίως κατέχεται πλέον από γυναίκες, αύξηση κατά 2,1 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2025, μια εξέλιξη που δημιουργεί λόγους αισιοδοξίας, καθώς αυτός ο ιδιαίτερα επιδραστικός ρόλος μπορεί να λειτουργήσει ως καταλύτης για αλλαγή.

Παρόμοια πρόοδος παρατηρείται και σε άλλους ρόλους υψηλής προβολής, όπως Chief Commercial Officer (CCO), Chief Information Officer (CIO) και Chief Sustainability Officer (CSO).

Ο Dan Holland, Partner in corporate audit, chair Equity, Diversity, Inclusion (EDI) steering group, Grant Thornton Ireland, σχολιάζει: «Τα επιτυχημένα γυναικεία πρότυπα σε κομβικούς στρατηγικούς ρόλους αποδεικνύουν ξεκάθαρα ότι όλοι οι οργανισμοί είναι πιο επιτυχημένοι όταν υπάρχει ισορροπημένη εκπροσώπηση φύλων. Ο αντίκτυπος αυτών των αυξήσεων θα είναι θετικός για τη συνολική παρουσία των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις.»

Η θέση του/της Διευθυντή/τριας Ανθρώπινου Δυναμικού (HRO) παραμένει εκείνη με το υψηλότερο ποσοστό γυναικών (43,0%), ακολουθούμενη από τον/την Οικονομικό/ή Διευθυντή/τρια (CFO) με 39,0% και τον/την Διευθυντή/τρια Μάρκετινγκ (CMO) με 29,7%.

66 Η αύξηση των γυναικών σε ανώτερους ρόλους όπως CEO, CCO και CIO αποτελεί μια σημαντική και ιδιαίτερα θετική εξέλιξη. Πρόκειται για θέσεις που βρίσκονται στον πυρήνα της στρατηγικής λήψης αποφάσεων και της καινοτομίας, και η μεγαλύτερη γυναικεία εκπροσώπηση μπορεί να έχει καθοριστικό αντίκτυπο στην οργανωσιακή κουλτούρα και την απόδοση. Αυτή η πρόοδος δεν προσφέρει μόνο ορατά πρότυπα, αλλά συμβάλλει και στην ενσωμάτωση της διαφορετικότητας στο DNA των οργανισμών.

Alexandra Will

Partner, Risk advisory – financial crime compliance,
Grant Thornton UAE

23.8%

των θέσεων CEO παγκοσμίως κατέχεται πλέον από γυναίκες, αύξηση κατά 2,1 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2025

Κεφάλαιο 4:

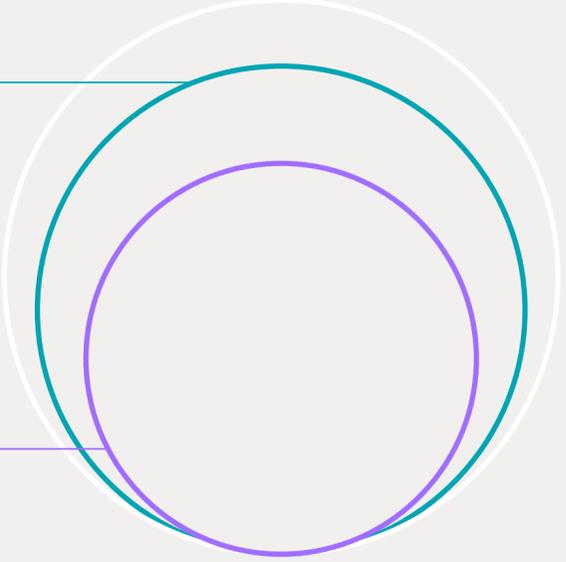
Προτεραιότητα στο ταλέντο

Παρά τη μείωση στο συνολικό ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε πολλαπλούς ρόλους, υπάρχουν ενθαρρυντικά σημάδια ότι η τάση αυτή μπορεί να αναστραφεί, καθώς η ισότητα των φύλων αποτελεί προτεραιότητα για τους επικεφαλής των επιχειρήσεων. Αυτό μπορεί να επιφέρει σημαντικά οφέλη στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντου στις επιχειρήσεις.

Το 91,9% των επικεφαλής των επιχειρήσεων δηλώνει ότι λαμβάνει προσωπικά υπόψη τις πρωτοβουλίες ισότητας των φύλων μιας εταιρείας όταν εξετάζει μια νέα επαγγελματική ευκαιρία, ενώ για το 66,6% αυτό αποτελεί προτεραιότητα. Εάν οι ίδιοι οι επικεφαλής μεταφράσουν αυτή την προτεραιότητα σε δράση εντός των οργανισμών τους, έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώσουν την εταιρική κουλτούρα και να ηγηθούν της αλλαγής, συμβάλλοντας στην αναστροφή της πρόσφατης μείωσης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και στην ενίσχυση της δεξαμενής μελλοντικών στελεχών.

Οι προσδοκίες των υποψηφίων μεταβάλλονται με ταχύ ρυθμό. Σχεδόν μία στις τέσσερις επιχειρήσεις (23,0%) αναφέρει ότι οι υποψήφιοι ζητούν πληροφορίες σχετικά με την ισορροπία φύλων, αύξηση κατά 14,3 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με πέρυσι, ποσοστό που αποτελεί τη μεγαλύτερη άνοδο μεταξύ όλων των εξωτερικών ενδιαφερόμενων μερών. Οι επιχειρήσεις που καθιστούν σαφή τη δέσμευσή τους δεν περιορίζονται απλώς στο να απαντούν σε αυτές τις ερωτήσεις, αλλά προσελκύουν το ταλέντο που τροφοδοτεί την ανάπτυξη.

Η τάση αυτή είναι ήδη εμφανής. Μεταξύ των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις που προσλήφθηκαν σε επιχειρήσεις τους τελευταίους έξι μήνες, το 43,5% προερχόταν από οργανισμούς με περισσότερους από 500 εργαζομένους, ποσοστό υψηλότερο από τον μακροπρόθεσμο μέσο όρο του 38,4%. Καθώς μεγάλες επιχειρήσεις περιορίζουν τις πρωτοβουλίες DE&I, οι μεσαίες εταιρείες που διατηρούν τη δέσμευσή τους καθίστανται ελκυστικοί προορισμοί για ανώτερα στελέχη.



Το **91.9%** των επικεφαλής των επιχειρήσεων δηλώνει ότι λαμβάνει προσωπικά υπόψη τις πρωτοβουλίες ισότητας των φύλων μιας εταιρείας όταν εξετάζει μια νέα επαγγελματική ευκαιρία

για το **66.6%** αυτό αποτελεί προτεραιότητα

Μεταξύ των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις που προσλήφθηκαν σε επιχειρήσεις τους τελευταίους έξι μήνες, **43.5%** προερχόταν από οργανισμούς με περισσότερους από 500 εργαζομένους

66

Ένα από τα παράδοξα της ισότητας των φύλων είναι ότι η πρόοδος μπορεί να είναι στατιστικά υπαρκτή και ταυτόχρονα κοινωνικά άορατη. Συχνά αναδεικνύουμε μικρά βήματα προόδου και εύθραυστα αποτελέσματα, την ώρα που στην καθημερινότητα των επιχειρήσεων πολλές γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται το βάρος της εκπροσώπησης χωρίς ένα σταθερό σύστημα που να υποστηρίζει ουσιαστικά την ισότητα. Όταν η πρόοδος δεν είναι ορατή, κινδυνεύει να χαθεί. Η ορατότητα έχει σημασία, γιατί διαμορφώνει την προσδοκία για το τι είναι εφικτό. Το επόμενο κεφάλαιο δεν απαιτεί απλώς μεγαλύτερη εκπροσώπηση, αλλά επανασχεδιασμό των συστημάτων που διαμορφώνουν την ηγεσία. Με σχεδόν 10 ποσοστιαίες μονάδες μείωση από το 2023 στην Ελλάδα, η παρουσία των γυναικών σε διοικητικό επίπεδο δεν μπορεί να θεωρείται δεδομένη. Η ισότητα των φύλων δεν αφορά απλώς αριθμούς, αλλά τη δημιουργία δομών ηγεσίας όπου οι γυναίκες συμμετέχουν ισότιμα στη διαμόρφωση του μέλλοντος.

”

Αλεξάνδρα Μπαλτούκα

Head of Marketing & Client Experience
Grant Thornton Greece

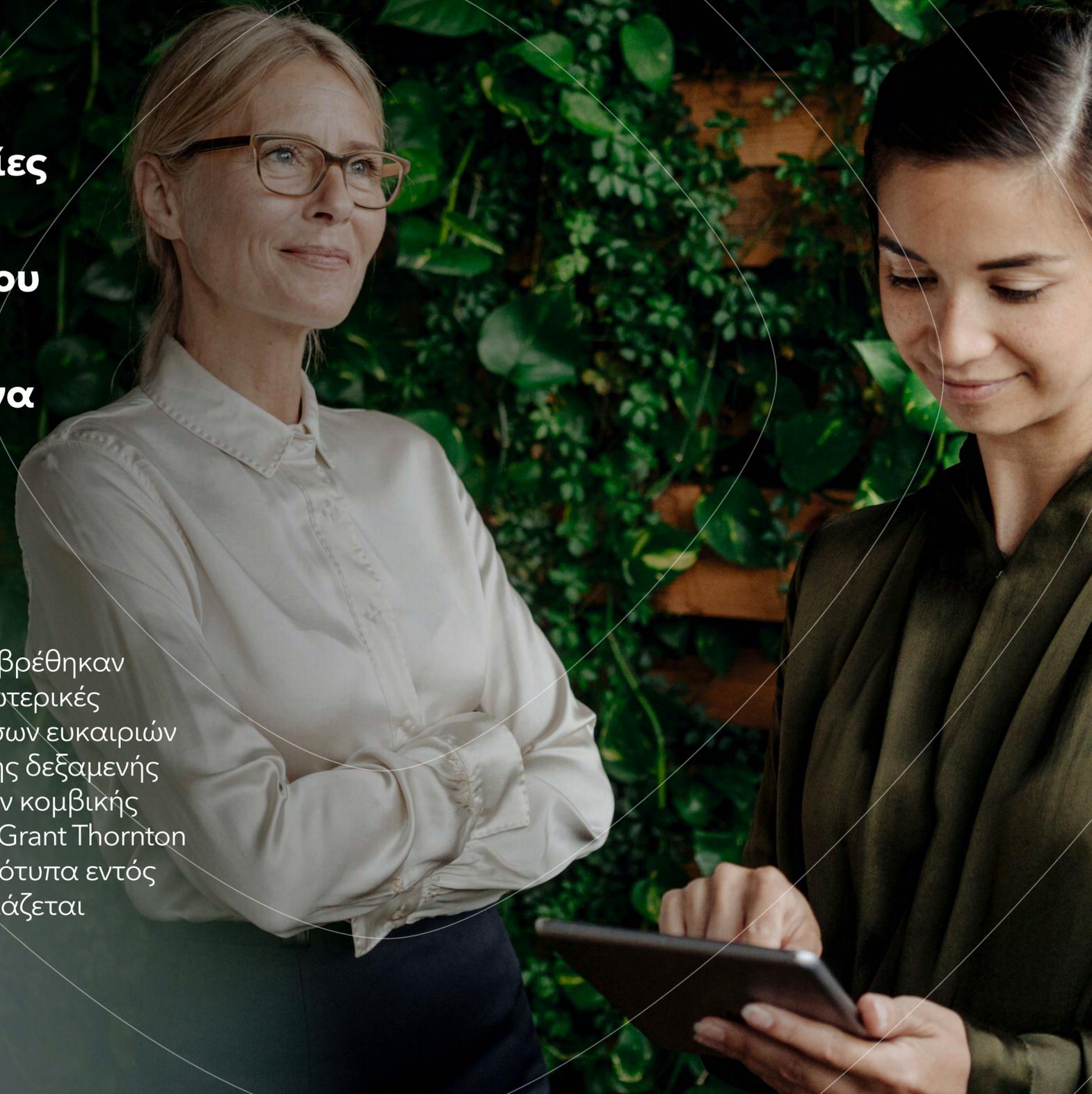


Οι μελλοντικοί εργαζόμενοι θέλουν να βλέπουν αποδείξεις σχετικά με τη σύνθεση της διοίκησης, τις πολιτικές που εφαρμόζονται και τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται τα ζητήματα στην πράξη. Για τις μεσαίες επιχειρήσεις, αυτό καθιστά το DE&I ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην προσέλκυση ταλέντου. Οι εταιρείες που δεν μπορούν να διατυπώσουν με σαφήνεια τη θέση τους και να αποδείξουν πραγματική πρόοδο θα χάνουν ολοένα και περισσότερο υποψηφίους υψηλής ποιότητας.

Ratna Wright

Partner, Grant Thornton Thailand

Η διατήρηση ταλέντου είναι εξίσου σημαντική. Περίπου τα δύο τρίτα των γυναικών που βρέθηκαν το τελευταίο διάστημα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις επιχειρήσεων προήλθαν από εσωτερικές προαγωγές. Η υποχώρηση των επιχειρήσεων από τις πρωτοβουλίες ενσωμάτωσης και ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης ενέχει τον κίνδυνο απώλειας αυτών των στελεχών και αποδυνάμωσης της δεξαμενής ταλέντου. Η ορατότητα προτύπων και η ύπαρξη σαφών διαδρομών εξέλιξης παραμένουν κομβικής σημασίας. Όπως αναφέρει η Priyanka Gulati, Partner and human capital consulting leader, Grant Thornton Bharat (India): «Η επόμενη γενιά εργαζομένων, ιδίως, θέλει να βλέπει ορατά γυναικεία πρότυπα εντός του οργανισμού της. Εμπνέεται όταν βλέπει ανώτερα στελέχη που της μοιάζουν και χρειάζεται διαβεβαιώσεις ότι οι ευκαιρίες εξέλιξης είναι πραγματικές.»



Κεφάλαιο 5: Το Γυναικείο Επιχειρείν στην Ελλάδα



Παρά τη μείωση στο συνολικό ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε πολλαπλούς ρόλους, υπάρχουν ενθαρρυντικά σημάδια ότι η τάση αυτή μπορεί να αναστραφεί, καθώς η ισότητα των φύλων αποτελεί προτεραιότητα για τους επικεφαλής των επιχειρήσεων. Αυτό μπορεί να επιφέρει σημαντικά οφέλη στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντου στις επιχειρήσεις.

Το 91,9% των επικεφαλής των επιχειρήσεων δηλώνει ότι λαμβάνει προσωπικά υπόψη τις πρωτοβουλίες ισότητας των φύλων μιας εταιρείας όταν εξετάζει μια νέα επαγγελματική ευκαιρία, ενώ για το 66,6% αυτό αποτελεί προτεραιότητα. Εάν οι ίδιοι οι επικεφαλής μεταφράσουν αυτή την προτεραιότητα σε δράση εντός των οργανισμών τους, έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώσουν την εταιρική κουλτούρα και να ηγηθούν της αλλαγής, συμβάλλοντας στην αναστροφή της πρόσφατης μείωσης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και στην ενίσχυση της δεξαμενής μελλοντικών στελεχών.

Οι προσδοκίες των υποψηφίων μεταβάλλονται με ταχύ ρυθμό. Σχεδόν μία στις τέσσερις επιχειρήσεις (23,0%) αναφέρει ότι οι υποψήφιοι ζητούν πληροφορίες σχετικά με την ισορροπία φύλων, αύξηση κατά 14,3 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με πέρυσι, ποσοστό που αποτελεί τη μεγαλύτερη άνοδο μεταξύ όλων των εξωτερικών ενδιαφερόμενων μερών. Οι επιχειρήσεις που καθιστούν σαφή τη δέσμευσή τους δεν περιορίζονται απλώς στο να απαντούν σε αυτές τις ερωτήσεις, αλλά προσελκύουν το ταλέντο που τροφοδοτεί την ανάπτυξη.

Η τάση αυτή είναι ήδη εμφανής. Μεταξύ των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις που προσλήφθηκαν σε επιχειρήσεις τους τελευταίους έξι μήνες, το 43,5% προερχόταν από οργανισμούς με περισσότερους από 500 εργαζομένους, ποσοστό υψηλότερο από τον μακροπρόθεσμο μέσο όρο του 38,4%. Καθώς μεγάλες επιχειρήσεις περιορίζουν τις πρωτοβουλίες DE&I, οι μεσαίες εταιρείες που διατηρούν τη δέσμευσή τους καθίστανται ελκυστικοί προορισμοί για ανώτερα στελέχη.

Το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις Chief Executive Officer (CEO) / Managing Director μειώθηκε στο 12,6% το 2026, από 20,0% το 2025, καταγράφοντας αξιοσημείωτη πτώση 7,4 ποσοστιαίων μονάδων. Η εξέλιξη αυτή επηρεάζει ιδιαίτερα τη συνολική εικόνα της γυναικείας εκπροσώπησης, δεδομένου του καθοριστικού ρόλου της θέσης στην οργανωσιακή ιεραρχία των επιχειρήσεων.

Στη θέση Chief Operating Officer (COO) παρατηρείται σχετική σταθερότητα, στο 14,9% το 2026 έναντι 15,3% το 2025, ενώ στο ρόλο του Chief Finance Officer (CFO) καταγράφεται μικρή άνοδος, στο 25,3% από 23,5% το προηγούμενο έτος.

Όσον αφορά στο ποσοστό των γυναικών σε θέσεις Chief Human Resources Officer (HR), σημειώθηκε αύξηση στο 32,2%, από 25,9% το 2025, ενώ το ποσοστό στη θέση Chief Technology Officer (CTO) ανήλθε στο 6,9% από 2,4% το προηγούμενο έτος. Παράλληλα, στη θέση Chief Marketing Officer (CMO) καταγράφεται οριακή μείωση στο 19,5% από 20,0% το προηγούμενο έτος.

66

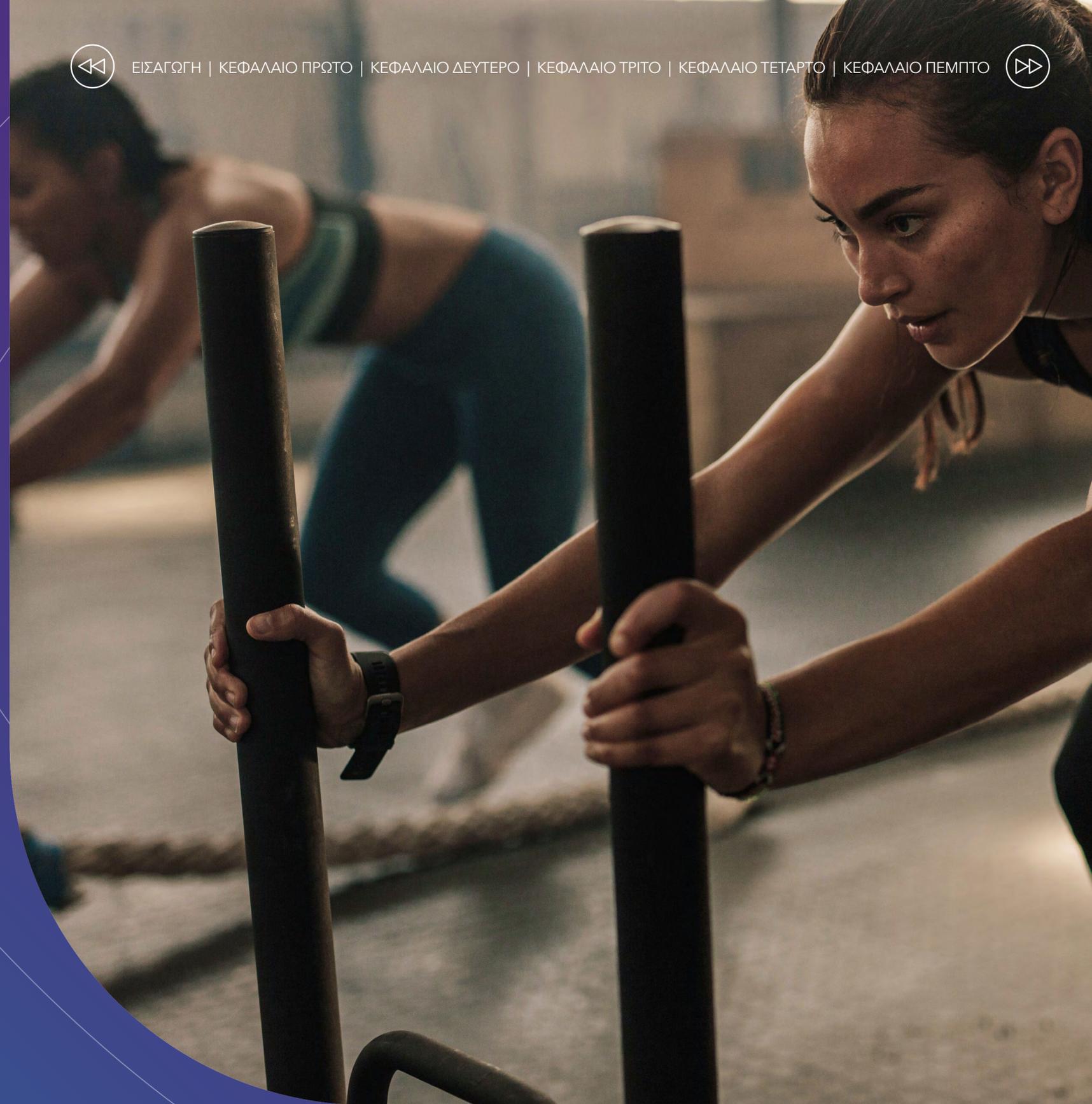
Η ατζέντα για την ισότητα των φύλων χρειάζεται επαναπροσδιορισμό. Στόχος δεν είναι μόνο η αριθμητική ισορροπία, αλλά η ουσιαστική κατανόηση των διαφορετικών αναγκών, της επαγγελματικής πορείας και της ρεαλιστικής καθημερινότητας γυναικών και ανδρών. Η ισότητα δεν σημαίνει ίση μεταχείριση ούτε προσαρμογή σε ένα παραδοσιακό μοντέλο επαγγελματικής εξέλιξης, το οποίο είχε δημιουργηθεί στηριζόμενο σε ανδρικά πρότυπα. Η πρόοδος απαιτεί επανασχεδιασμό των οργανωτικών δομών που διαμορφώνουν ευκαιρίες, επαγγελματική εξέλιξη και ηγεσία στις επιχειρήσεις. Είναι συλλογική ευθύνη των οργανισμών, όχι μόνο ζήτημα των γυναικών. Αν θέλουμε πραγματικά να επιταχύνουμε την πρόοδο και τη βιωσιμότητα, οι άνδρες πρέπει να ενταχθούν συνειδητά στον διάλογο, όχι ως παρατηρητές, αλλά ως ενεργοί συμμετέχοντες και παράγοντες αλλαγής.

Φάννυ Θεοχάρη

Partner, Head of Human Resources
Grant Thornton Greece

Συνολικά, τα στοιχεία του 2026 αναδεικνύουν μια σύνθετη εικόνα για την Ελλάδα: ενώ ενισχύεται η παρουσία των γυναικών σε ορισμένους νευραλγικούς ρόλους, η υποχώρηση στο επίπεδο των CEOs και Managing Directors και η αύξηση των επιχειρήσεων χωρίς καμία γυναίκα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις επιδρούν σημαντικά στη συνολική πορεία της χώρας προς την επίτευξη πλήρους ισότητας σε όλα τα επίπεδα του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η εξέλιξη αυτή υπογραμμίζει τη σημασία διατήρησης και ενίσχυσης πρωτοβουλιών που στηρίζουν τη γυναικεία εκπροσώπηση, ιδίως στις θέσεις όπου διαμορφώνεται η στρατηγική κατεύθυνση των οργανισμών, και κατ' επέκταση, και της οικονομίας.



Συμπέρασμα:
**Ισότητα των φύλων, ένας
καθοριστικός παράγοντας
ενίσχυσης της απόδοσης**



Η μείωση κατά 1,1 ποσοστιαία μονάδα στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αποτελεί μια σαφή υπενθύμιση του τι διακυβεύεται, όταν οι επιχειρήσεις δεν παραμένουν προσηλωμένες στην ενίσχυση της γυναικείας εκπροσώπησης σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο.

Οι ομάδες με ισορροπημένη εκπροσώπηση φύλων δημιουργούν μακροπρόθεσμα επιτυχία. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε νέες πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας των φύλων επενδύουν στην ανάπτυξη. Η ύπαρξη και η προβολή αυτών των πρωτοβουλιών, τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά, δεν αποτελεί ζήτημα ιδεολογίας, αλλά επιχειρηματικού ρεαλισμού.

Με απλά λόγια: η παγκόσμια οικονομία ωφελείται από μια υγιή μεσαία αγορά, και η μεσαία αγορά είναι πιο υγιής όταν επενδύει και προβάλλει τα οφέλη της ισορροπημένης ηγεσίας. Οι επιχειρήσεις της μεσαίας αγοράς αποδίδουν καλύτερα όταν η ηγεσία τους αντικατοπτρίζει τον κόσμο που εξυπηρετούν – και αυτό περιλαμβάνει την ισότιμη εκπροσώπηση των γυναικών.

Για να ενισχυθεί η επίτευξη αυτού του στόχου, προτείνουμε στις επιχειρήσεις και στους επικεφαλής τους να:



1

Αξιοποιήσουν τον αντίκτυπο για την επιτάχυνση της ισότητας και της επιχειρηματικής επιτυχίας

Η ανάδειξη του τρόπου με τον οποίο η ίση εκπροσώπηση σε διοικητικό επίπεδο φέρνει ισχυρότερη ανάπτυξη συμβάλλει στη δημιουργία δέσμευσης και στο ξεκλείδωμα νέων ευκαιριών. Όταν οι ομάδες βλέπουν με ξεκάθαρες αποδείξεις ότι η συμπερίληψη βελτιώνει τα εταιρικά αποτελέσματα, γίνεται ευκολότερη η προώθηση της ισότητας και η ταυτόχρονη επίτευξη καλύτερων επιχειρηματικών επιδόσεων.

Αναδείξουν διαφορετικές φωνές για την προώθηση της ισότητας

Η ενίσχυση ενός ευρύτερου φάσματος απόψεων συμβάλλει στην αποτροπή οπισθοδρομήσεων στην ισότητα των φύλων, ενώ παράλληλα φέρνει τον οργανισμό σας σε θέση επικεφαλής, όσον αφορά τη συμπεριληπτική ανάπτυξη. Η ενθάρρυνση συνεργατών και προμηθευτών να υιοθετούν αντίστοιχες δεσμεύσεις ενδυναμώνει το οικοσύστημά σας και ενισχύει τη βιώσιμη απόδοση.

2

Ενισχύσουν την ορατότητα για να ξεκλειδώσουν ευκαιρίες και να προσελκύσουν ταλέντα

Όταν οι πρωτοβουλίες είναι ορατές, αποτελούν πηγή έμπνευσης για νέα ταλέντα, προσελκύουν επενδύσεις και κάνουν την επιχείρησή σας να ξεχωρίζει σε ανταγωνιστικές αγορές.

3

66

Μία πραγματικότητα που οφείλουμε να αναδείξουμε είναι ότι η πρόοδος στην ισότητα των φύλων συχνά δεν επιβραδύνεται επειδή κάποιος την αμφισβητεί, αλλά επειδή τα συστήματα διατηρούν σιωπηρά το υπάρχον καθεστώς. Η προώθηση της ισότητας των φύλων απαιτεί κάτι παραπάνω από πολιτικές. Απαιτεί διοικήσεις που είναι διατεθειμένες να αμφισβητήσουν τα στερεότυπα για το τι σημαίνει ηγεσία αλλά και πώς αναγνωρίζονται οι προοπτικές εξέλιξης. Η δημιουργία πραγματικά συμπεριληπτικών οργανισμών δεν αφορά μόνο τη δημιουργία ευκαιριών, αλλά τον επανασχεδιασμό των συστημάτων που τις στηρίζουν, ώστε τα ταλέντα να μπορούν να εξελίσσονται χωρίς προκαταλήψεις. Έτσι μπορούμε να επιταχύνουμε ουσιαστικά την πρόοδο και να προχωρήσουμε ταχύτερα προς μια βιώσιμη κουλτούρα συμπερίληψης στον επιχειρηματικό κόσμο.

Κατερίνα Κουλούρη

Partner, Head of Wellbeing
Grant Thornton Greece



Πηγές

1. [Here are all the companies rolling back DEI programs – Forbes](#)
2. Grant Thornton International Business Report Q3 2025
3. [Women Powering Progress – Agnes Dire – SNG Grant Thornton \(South Africa\)](#)
4. [Chile approves bill promoting gender diversity on corporate boards – DLA Piper](#)
5. [Brazil: Employment & Benefits – 2024 Highlights and 2025 Outlook – Mayer Brown](#)

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ

Greg Keith

CEO
Grant Thornton International

Hilary Haynes

Chief people officer
Grant Thornton International

Agnes Dire

Board chair and director
SNG Grant Thornton (South Africa)

Jenn Barnett

Director of I and D,
and ESG, culture and brand
Grant Thornton UK

Priyanka Gulati

Partner and human capital consulting leader
Grant Thornton Bharat (India)

Dan Holland

Partner in corporate audit, chair Equity,
Diversity, Inclusion (EDI) steering group
Grant Thornton Ireland

Neşe Kılıç

Head of accounting and financial reporting
Grant Thornton Turkey

Simonetta La Grutta

Partner and head of VAT
Grant Thornton Italy

Élica Martins

Audit partner
Grant Thornton Brazil

Alexandra Will

Partner, Risk advisory
– financial crime compliance
Grant Thornton UAE

Ratna Wright

Partner
Grant Thornton Thailand

Μεθοδολογία

Η International Business Report (IBR) είναι η κορυφαία έρευνα στον κόσμο για τις επιχειρήσεις της μεσαίας αγοράς. Ξεκίνησε το 1992 και παρέχει πληροφορίες για τις απόψεις και τις προσδοκίες περίπου 15.000 επιχειρήσεων. Η έρευνα διεξάγεται κάθε τρίμηνο, με συνεντεύξεις από ανώτερα στελέχη οργανισμών μεσαίας αγοράς σε 35 οικονομίες. Συμπεριλαμβάνονται Διευθύνοντες Σύμβουλοι, Διευθυντικά Στελέχη, Πρόεδροι και άλλα ανώτερα στελέχη από όλους τους κλάδους. Τα ερωτηματολόγια μεταφράζονται στις τοπικές γλώσσες και η έρευνα πραγματοποιείται τόσο μέσω διαδικτυακών όσο και τηλεφωνικών συνεντεύξεων. Τα ευρήματα της παρούσας έκθεσης «Γυναικείο Επιχειρείν 2026» προέρχονται από συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ Ιουλίου και Οκτωβρίου 2025. Ο ορισμός της μεσαίας αγοράς ποικίλει ανάλογα με τις τοπικές οικονομικές δομές και τα συστήματα ταξινόμησης. Σε ορισμένες αγορές, οι επιχειρήσεις της μεσαίας κατηγορίας προσδιορίζονται με βάση τον ετήσιο κύκλο εργασιών τους. Σε άλλες περιοχές, η ένταξη στη μεσαία αγορά καθορίζεται συνήθως από το μέγεθος της εταιρείας, όπως είναι για παράδειγμα οι επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 έως 500 εργαζομένους. Έχουμε στρογγυλοποιήσει τα ποσοστά και τα σημεία δεδομένων που διερευνήθηκαν στην παρούσα έκθεση στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό. Για τον λόγο αυτό, ορισμένα διαγράμματα μπορεί να μην έχουν άθροισμα 100%.



Είμαστε η Grant Thornton. Κινούμαστε πέρα από τα καθιερωμένα επιχειρηματικά πρότυπα, ώστε να μπορέσετε να κάνετε κι εσείς το ίδιο.

Η Grant Thornton είναι ένα βραβευμένο, παγκοσμίως αναγνωρισμένο δίκτυο επαγγελματικών υπηρεσιών και ένας από τα κορυφαίους οργανισμούς ανεξάρτητων ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών παγκοσμίως. Επενδύουμε στην οικοδόμηση ουσιαστικών σχέσεων και στην κατανόηση των προβληματισμών σας προκειμένου να σας προσφέρουμε πάντα τις καταλληλότερες λύσεις, με σαφήνεια και αμεσότητα. Εργαζόμαστε στον ρυθμό που έχει τη μεγαλύτερη σημασία. Στον δικό σας. Γι' αυτό φέρνουμε πάντα νέες ιδέες και δημιουργούμε τις κατάλληλες συνθήκες ώστε να σας βοηθήσουμε να επιτύχετε. Δεν προβλέπουμε απλά το μέλλον. Σας βοηθάμε να το διαμορφώσετε. Ενστερνιζόμαστε αυτό που καθιστά κάθε αγορά μοναδική. Σε παγκόσμια κλίματα. Είμαστε ένα παγκόσμιο δίκτυο 80.000 στελεχών σε περισσότερες από 150 χώρες με έναν κοινό σκοπό: να σας βοηθήσουμε να πετύχετε τους στόχους σας. Γι' αυτό τον λόγο το δίκτυό μας συνδυάζει την παγκόσμια κλίμακα και τεχνογνωσία μας με την εμπειρία μας και την κατανόησή μας γύρω από την εγχώρια αγορά. Έτσι, είτε αναπτύσσετε σε μία αγορά ή σε πολλές, είτε αναζητάτε τρόπους να λειτουργήσετε πιο αποτελεσματικά, είτε επιθυμείτε να διαχειριστείτε επιτυχώς δυνητικούς κινδύνους και να δημιουργήσετε αξία για τα ενδιαφερόμενα μέρη, τα εξειδικευμένα στελέχη μας διαθέτουν τις ελεγκτικές, φορολογικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες που χρειάζεστε με την ποιότητα που αναμένετε.

Σχετικά με την Grant Thornton στην Ελλάδα.

Η Grant Thornton στην Ελλάδα αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους παρόχους ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Με παρουσία σε 5 πόλεις και με 1.500 εξειδικευμένα στελέχη, διαθέτουμε γνώση και εμπειρία, διασφαλίζοντας ότι η συνεργασία μας με τους πελάτες αποτελεί μια πραγματικά διαφορετική εμπειρία. Προσφέρουμε μία συνδυασμένη προσέγγιση, επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον μας στις ανάγκες των πελατών μας, αντλώντας ταυτόχρονα γνώση από την εμπειρία μας στην εγχώρια αγορά και από την εκτεταμένη παγκόσμια τεχνογνωσία μας. Μέσα από την υπόσχεσή μας "Go Beyond. Move forward together", διαμορφώνουμε μαζί το αύριο, μεταβαίνουμε στη νέα εποχή και παραμένουμε δίπλα στους ανθρώπους μας, την κοινωνία, τους πελάτες και συνεργάτες μας, σε κάθε τους βήμα. Επαναπροσδιορίζουμε τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων και κινούμαστε πέρα από τα καθιερωμένα επιχειρηματικά πρότυπα.

Επισκεφθείτε σήμερα τον ιστότοπο της [grant-thornton.gr](https://www.grant-thornton.gr) και ανακαλύψτε πώς μπορούμε να σας βοηθήσουμε.





©2026 Grant Thornton International Ltd (GTIL) – All rights reserved.

“Grant Thornton” refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires. GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another’s acts or omissions.

[grantthornton.global](https://www.grantthornton.global)