



## **TRUTH**

IS WHAT WE ARE LOOKING FOR.

## **BERRIES**

IS THE WAY WE WANT TO LOOK AT THINGS,  
TO CAPTURE THE MOST JUICY OPPORTUNITIES  
FOR YOUR BUSINESS.

TRUTH

# Can AI rewrite Gender Equity?

---

Μάρτιος 2025

1. Η αλήθεια των  
αριθμών: όταν  
η σκληρή  
δουλειά δεν  
είναι αρκετή



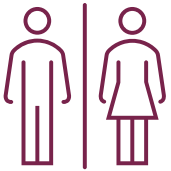
# Disclaimer

Η παρούσα έρευνα έχει διεξαχθεί από την Truberries, για λογαριασμό του ελληνικού τμήματος του διεθνούς οργανισμού Lean In, Lean in Hellas, που ασχολείται με την ισότητα των φύλων και την ενθάρρυνση των γυναικών να αναλάβουν περισσότερες θέσεις ηγεσίας στην κοινωνία και στην εργασία τους. Η έρευνα υλοποιήθηκε αποκλειστικά για το τοπικό δίκτυο και δε δημιουργήθηκε για λογαριασμό του Leanin.org

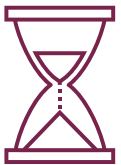
# Ταυτότητα της Έρευνας



200 online συνεντεύξεις



Στελέχη σε διαφορετικά επίπεδα και κλάδους



Διάρκεια ερωτηματολογίου: 8-10 λεπτά



Υλοποίηση Έρευνας: Ιανουάριος – Μάρτιος 2020



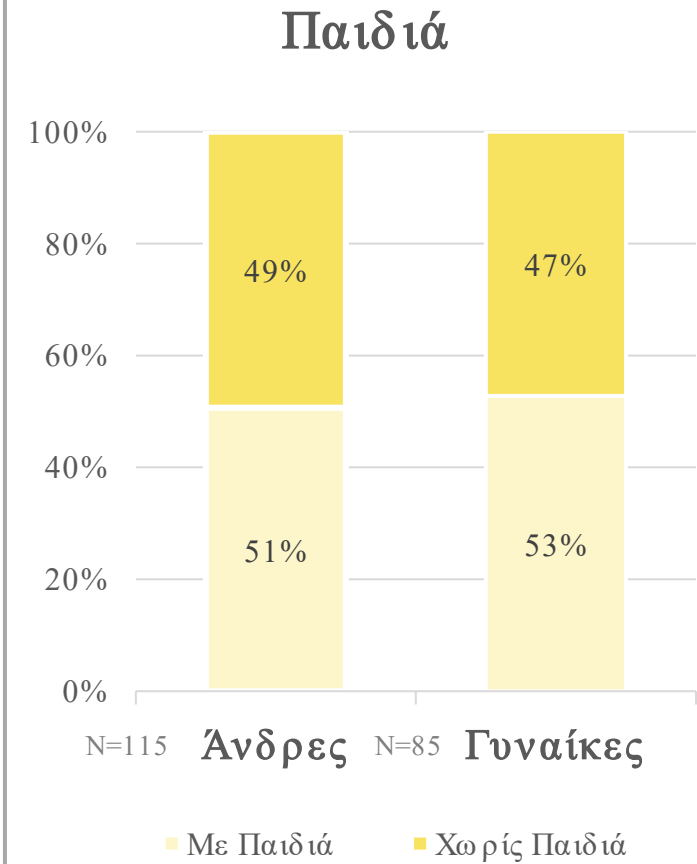
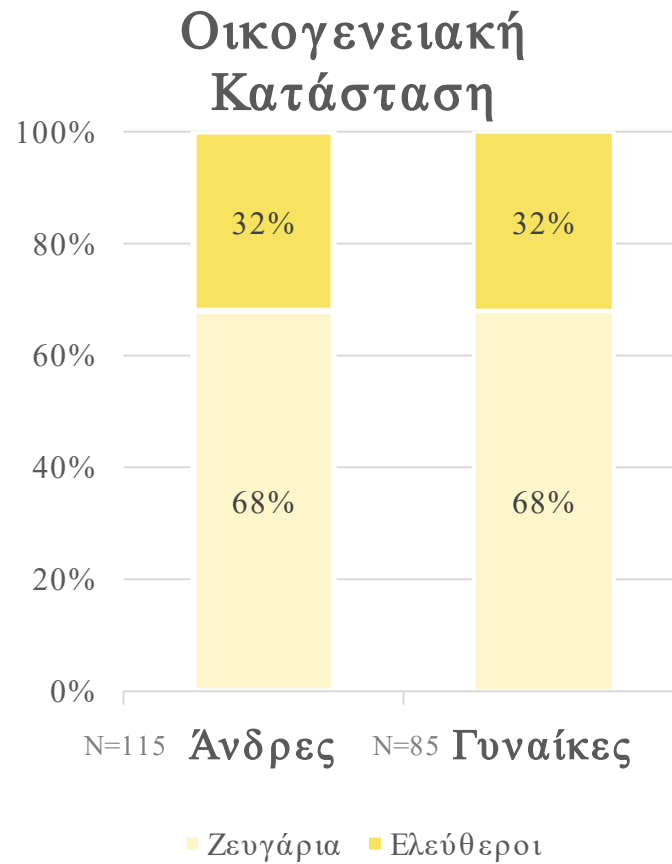
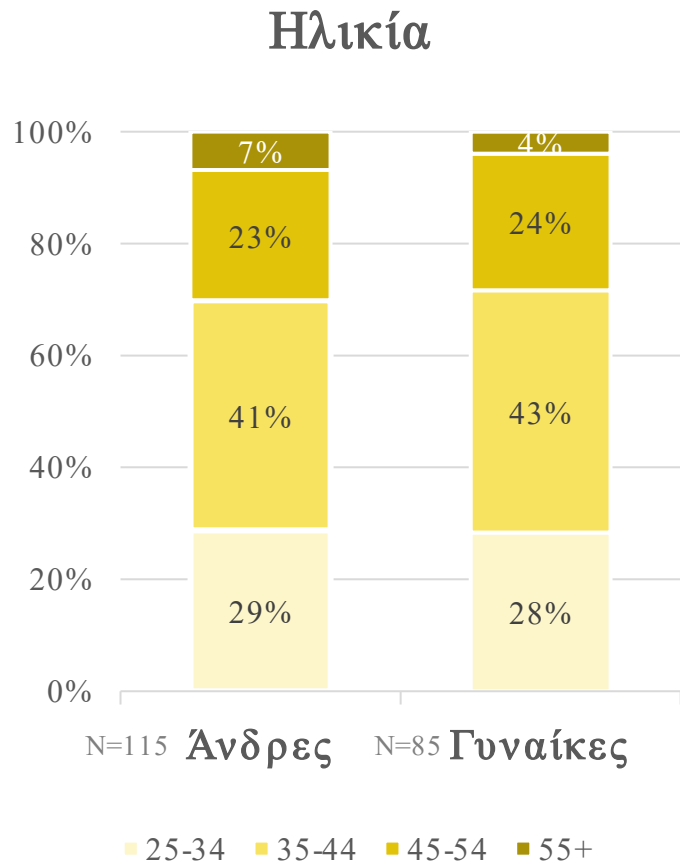
Κύρια  
Ευρήματα



# Το προφίλ των συμμετεχόντων

Κύρια χαρακτηριστικά και στάση ως προς την  
καριέρα

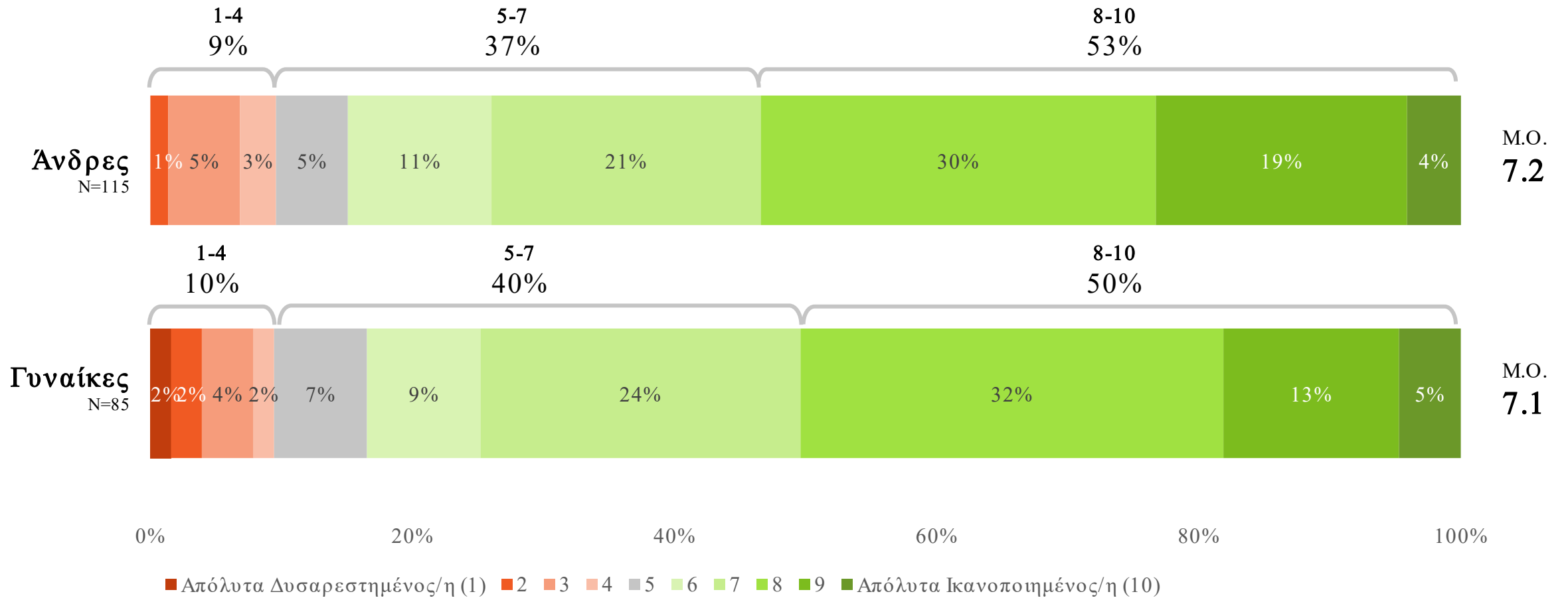
# Οι άνδρες και οι γυναίκες που συμμετείχαν έχουν παρόμοιο δημογραφικό προφίλ





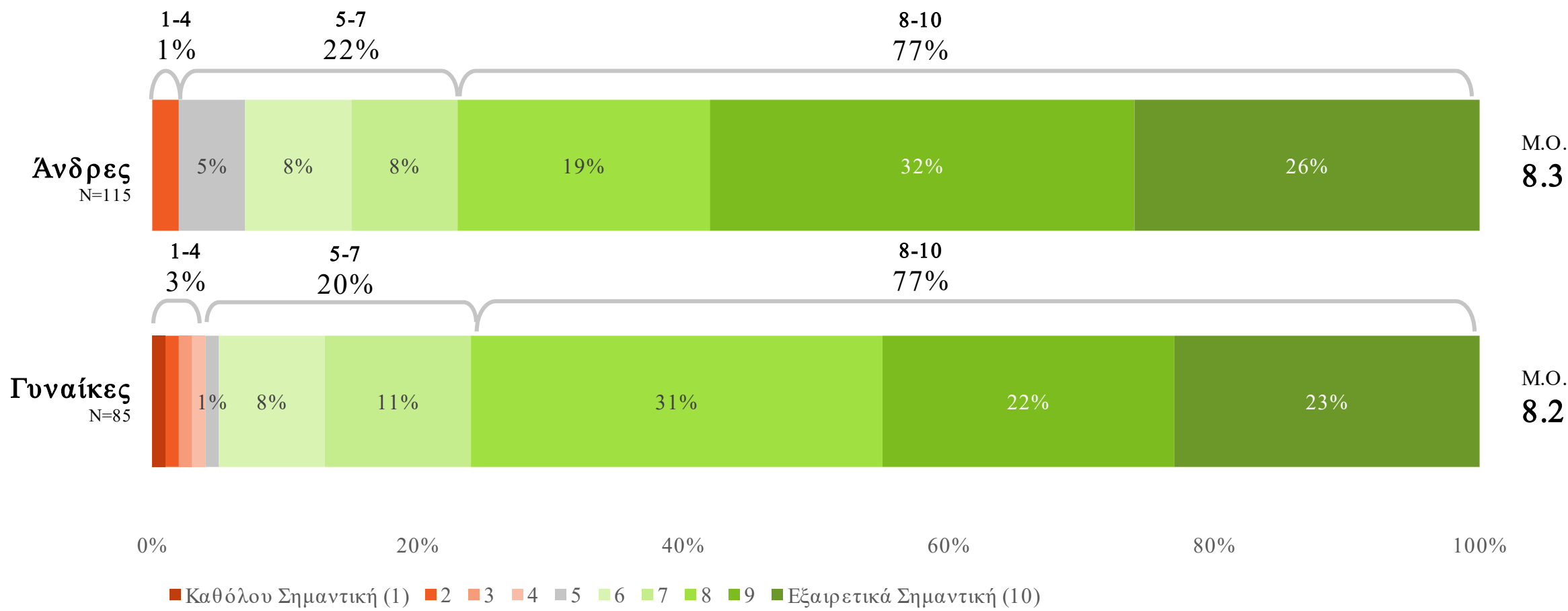
# Το φύλο δεν επηρεάζει τον βαθμό ικανοποίησης από τον επαγγελματικό ρόλο

E10: Πόσο ικανοποιημένος/η θα λέγατε ότι είστε από τον επαγγελματικό σας ρόλο (θέση) σήμερα;



# Το φύλο δεν επηρεάζει τη σημασία που έχει η καριέρα για τους εργαζόμενους

Ε17: Πόσο σημαντική είναι, για εσάς προσωπικά, η επαγγελματική σας εξέλιξη/ η καριέρα σας;





Το φύλο δεν επηρεάζει τον βαθμό ικανοποίησης από τον επαγγελματικό ρόλο

Όσο ανεβαίνει το επίπεδο ευθύνης, τόσο μεγαλώνει η ικανοποίηση από το ρόλο

Η καριέρα είναι εξίσου σημαντική και για τα δύο φύλα- Εστιάζοντας στην σχέση των συμμετεχόντων με την καριέρα τους, δεν εμφανίζονται διαφορές σχετικές με το φύλο: άνδρες και γυναίκες έχουν το ίδιο επίπεδο φιλοδοξίας, όπως και παρόμοιο επίπεδο ικανοποίησης από τη σημερινή τους θέση



Με κοινή αφετηρία ανεξαρτήτως φύλου, οι διαφορές που εμφανίζονται στο εργασιακό περιβάλλον δεν προκύπτουν εγγενώς από το φύλο, αλλά είναι περισσότερο εξωγενείς και συνδέονται με κοινωνικούς ή θεσμικούς παράγοντες

Δεδομένου ότι και οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν παρόμοιο προφίλ (σε δημογραφικά & επαγγελματικά χαρακτηριστικά), είναι σαφές ότι κανένα από τα δύο δεν επηρεάζει τον τρόπο που σκέφτονται και βιώνουν την εργασιακή τους πραγματικότητα



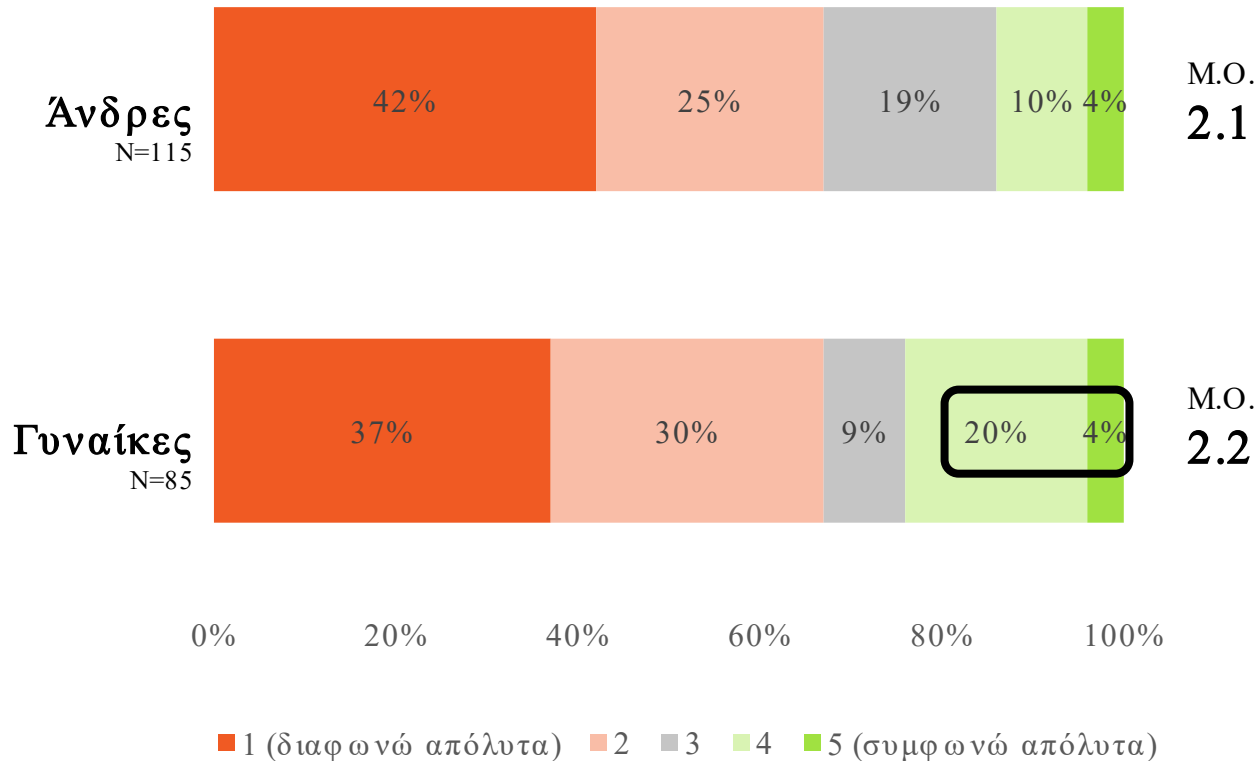
# Ο ρόλος των γυναικών στην εργασία

Αντιλήψεις ανδρών και γυναικών για τον ρόλο  
τους στο εργασιακό περιβάλλον

# Η γυναίκες δεν υστερούν σε φιλοδοξία για επαγγελματική ανέλιξη

E28: Σε ποιο βαθμό η παρακάτω φράση σας αφορά και περιγράφει τη δική σας εργασιακή πραγματικότητα; «Οι γυναίκες έχουν μικρότερη φιλοδοξία να καταλάβουν υψηλές θέσεις στην ιεραρχία»

## Μικρότερη φιλοδοξία για υψηλές θέσεις στην ιεραρχία



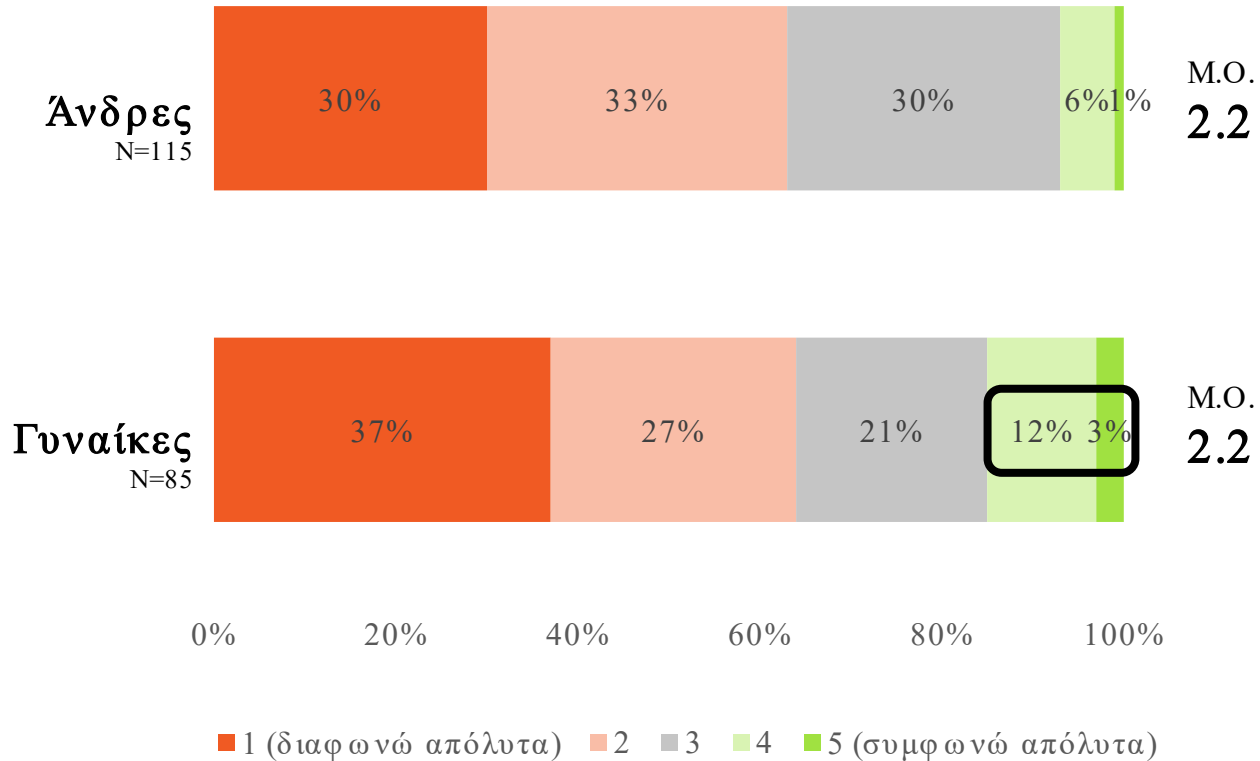
Παρόμοια στάση και στα δύο φύλα, αν και οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αναδείξουν την απουσία φιλοδοξίας σε άτομα του ίδιου φύλου

Όπως είναι αναμενόμενο από τον ρόλο τους, οι γυναίκες στην ανώτερη βαθμίδα τονίζουν ότι οι γυναίκες δεν υστερούν σε φιλοδοξία

# Στις γυναίκες δε λείπουν ούτε η επιθυμία ούτε το κίνητρο να κάνουν αυτό που χρειάζεται για την καριέρα τους

E28: Σε ποιο βαθμό η παρακάτω φράση σας αφορά και περιγράφει τη δική σας εργασιακή πραγματικότητα; «Οι γυναίκες έχουν λιγότερη επιθυμία να κάνουν ό,τι χρειάζεται για την καριέρα τους»

## Λιγότερη επιθυμία να κάνουν ό,τι χρειάζεται για την καριέρα



Οι γυναίκες υιοθετούν πιο πραγματιστική στάση για το γεγονός ότι αναγκάζονται να κάνουν θυσίες ή να υποχωρήσουν στην διεκδίκηση καριέρας

Οι γυναίκες με παιδιά είναι πιο πιθανό να συμφωνήσουν στο ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερη επιθυμία να κάνουν ό,τι χρειάζεται για την καριέρα τους (21% μάλλον συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα)



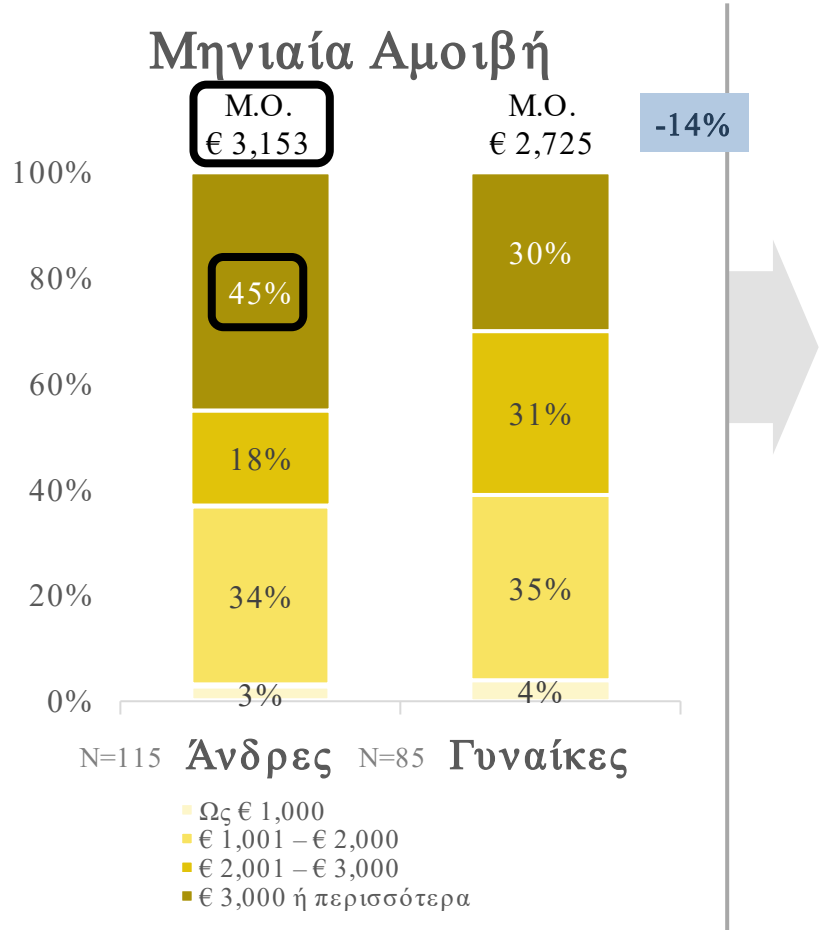
Και στα δύο φύλα οι αντιλήψεις και απόψεις για τον ρόλο και την απόδοση των γυναικών στην εργασία δεν έχουν μεγάλες διαφορές

**Μάλιστα, οι άνδρες είναι πιο πιθανό να δηλώσουν ότι οι γυναίκες έχουν αντίστοιχη απόδοση, φιλοδοξία, προσήλωση και αφοσίωση στη δουλειά τους**

Οι γυναίκες – ανεξάρτητα από την προσωπική τους στάση και σχέση με την καριέρα – είναι πιο πιθανό να παρατηρούν και να εντοπίζουν διαφορές στον χώρο εργασίας τους, την οποίες αναδεικνύουν στις απαντήσεις τους



# Η υστέρηση στις αμοιβές των γυναικών παραμένει και στο ίδιο επίπεδο θέσης – ιδιαίτερα στην ανώτερη βαθμίδα



### Αμοιβή σε Διαφορετικά Επίπεδα Θέσης (Μέσος Όρος)

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	ΔΙΑΦΟΡΑ ΑΜΟΙΒΩΝ
Σύνολο (N=200)	€ 2,971	€ 3,153	€ 2,725	-14%
Ανώτερο (N=39)	€ 5,031	€ 5,118	€ 4,750	-7%
Μεσαίο (N=79)	€ 3,164	€ 3,087	€ 3,256	+5%
Κατώτερο (N=82)	€ 1,799	€ 1,837	€ 1,758	-4%

Οι αμοιβές των γυναικών υστερούν τόσο στο ανώτερο όσο και στο κατώτερο επίπεδο. Το γεγονός ότι αμείβονται καλύτερα στο μεσαίο επίπεδο ενδέχεται να συνδέεται με την παραμονή τους σ' αυτό το επίπεδο για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και το γεγονός ότι καθυστερούν, σε σχέση τους άνδρες, να προχωρήσουν στο ανώτερο επίπεδο



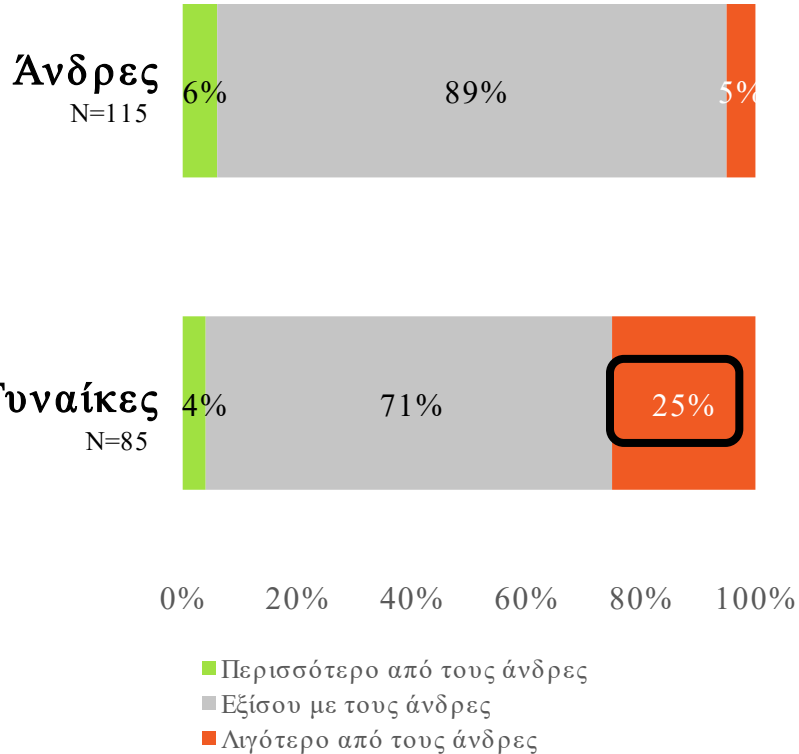
Βασικός παράγοντας που φαίνεται να επηρεάζει την επαγγελματική ανάπτυξη, ΜΟΝΟ για τις γυναίκες, είναι η οικογενειακή κατάσταση, και συγκεκριμένα η παρουσία παιδιών: οι γυναίκες με παιδιά είναι λιγότερο πιθανό να ανέλθουν σε υψηλόβαθμες θέσεις και πληρώνονται λιγότερο σε σχέση με άνδρες που είναι γονείς

Μελετώντας τις παραμέτρους που ορίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη (επίπεδο θέσης και αμοιβές), παρατηρείται ότι οι γυναίκες υστερούν έναντι των ανδρών, παρόλο που δεν τους λείπει ούτε η φιλοδοξία ούτε η επιθυμία για επαγγελματική εξέλιξη

# 1 στις 4 γυναίκες δηλώνει ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται εμπιστεύεται λιγότερο τις γυναίκες

E23. «Η εταιρία/ ο οργανισμός, στον οποίο εργάζομαι, εμπιστεύεται τις γυναίκες... περισσότερο από τους άνδρες, εξίσου με τους άνδρες, λιγότερο από τους άνδρες»

## Εμπιστοσύνη στις Γυναίκες



## Απόψεις ανά Προφίλ Εργαζομένων

(% Αρνητικών απαντήσεων – “λιγότερη εμπιστοσύνη σε σχέση με τους άνδρες”)

	Άνδρες	Γυναίκες
Ανώτερο (N=39)	11%	36%
Μεσαίο (N=79)	4%	31%
Κατώτερο (N=82)	4%	17%

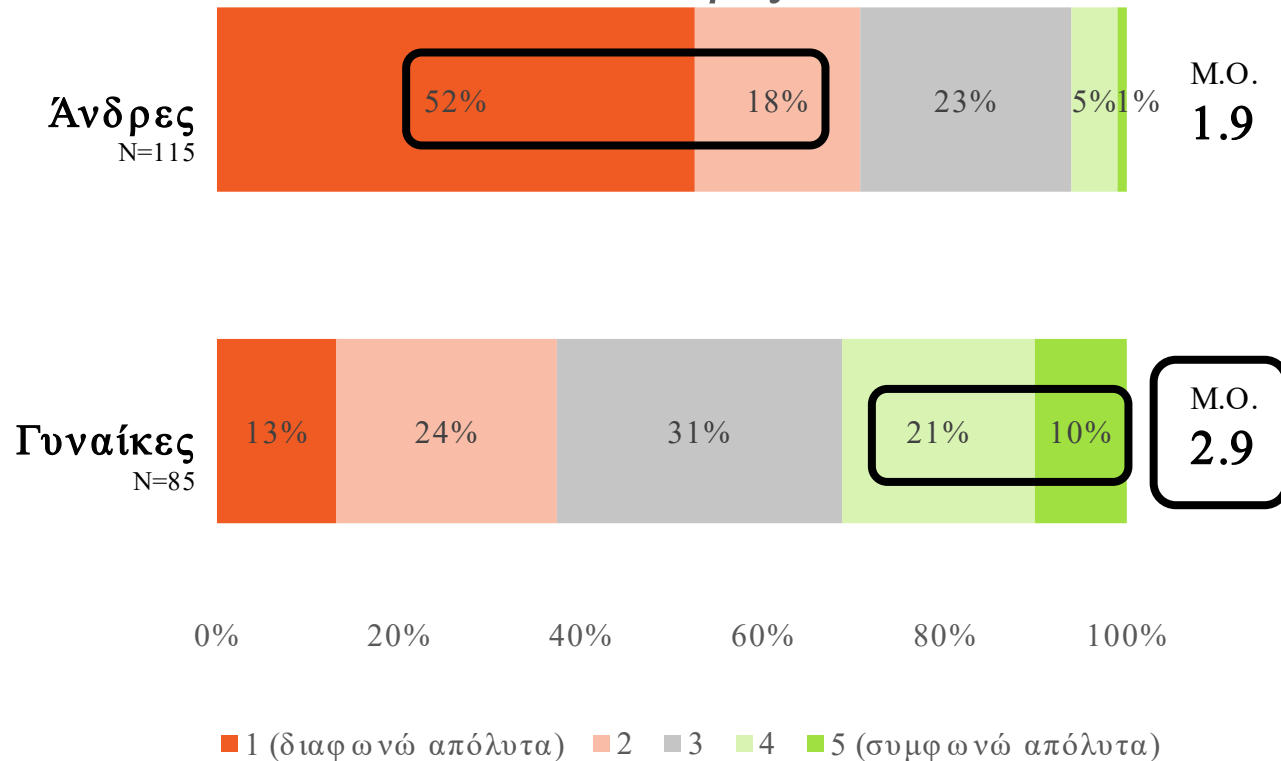
Το έλλειμα εμπιστοσύνης (έναντι των γυναικών) αναδεικνύεται περισσότερο από γυναίκες στην ανώτερη βαθμίδα

Αυτό ενδέχεται να οφείλεται τόσο στο ότι έχουν καλύτερη εικόνα για την οργανισμό στο οποίο εργάζονται, όσο και στο γεγονός ότι οι ίδιες προσωπικά έχουν επηρεαστεί απ' αυτό το έλλειμα εμπιστοσύνης

# Οι γυναίκες αναδεικνύουν σημαντικά περισσότερο την έλλειψη υποστήριξης σε σχέση με τους άνδρες

E28. Σε ποιο βαθμό η παρακάτω φράση σας αφορά και περιγράφει τη δική σας εργασιακή πραγματικότητα; Δώστε μια οποιαδήποτε βαθμολογία από το 1 ως το 5. «Οι γυναίκες δε λαμβάνουν την ίδια υποστήριξη μ' αυτή που λαμβάνουν οι άνδρες»

## Λιγότερη υποστήριξη από τους άνδρες

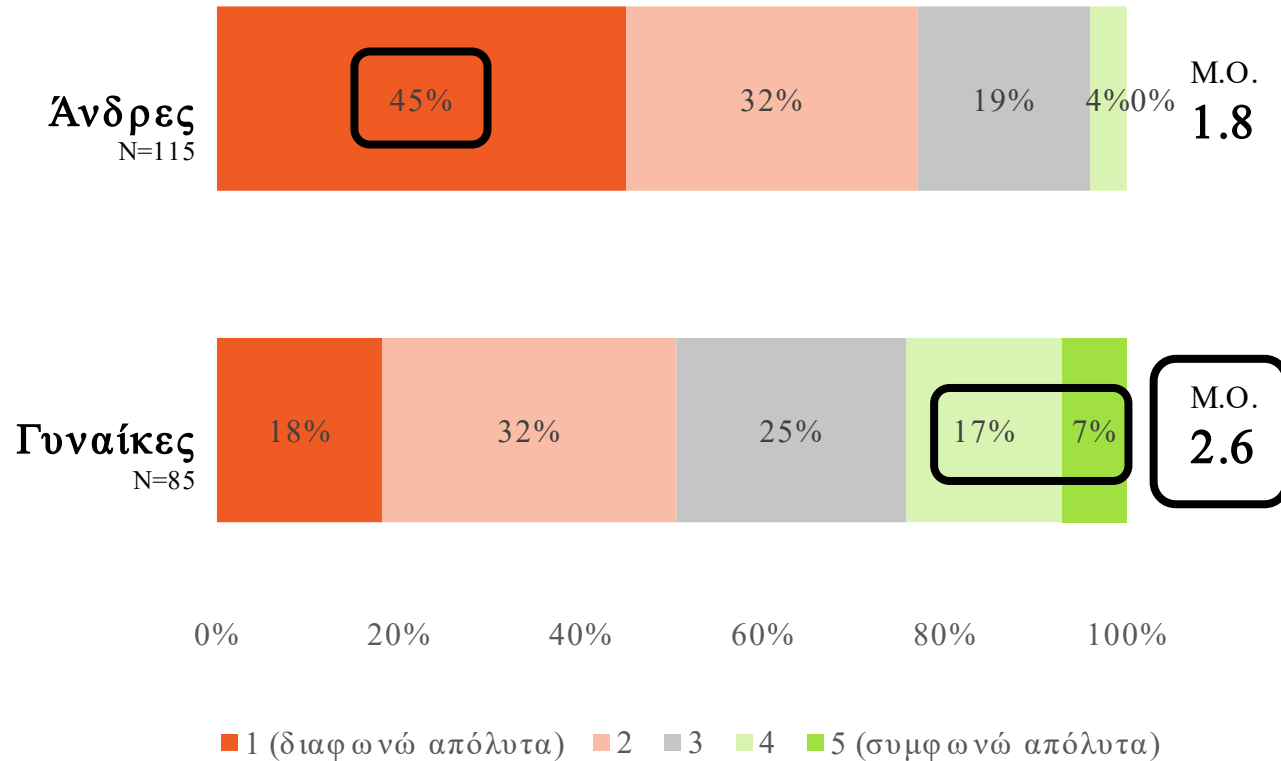




# 1 στις 4 γυναίκες εντοπίζουν ένα πρόβλημα που οι άνδρες ουσιαστικά αγνοούν

E28. Σε ποιο βαθμό η παρακάτω φράση σας αφορά και περιγράφει τη δική σας εργασιακή πραγματικότητα; Δώστε μια οποιαδήποτε βαθμολογία από το 1 ως το 5. «Η φωνή μιας γυναίκας ακούγεται λιγότερο στο εργασιακό περιβάλλον»

## Οι γυναίκες ακούγονται λιγότερο

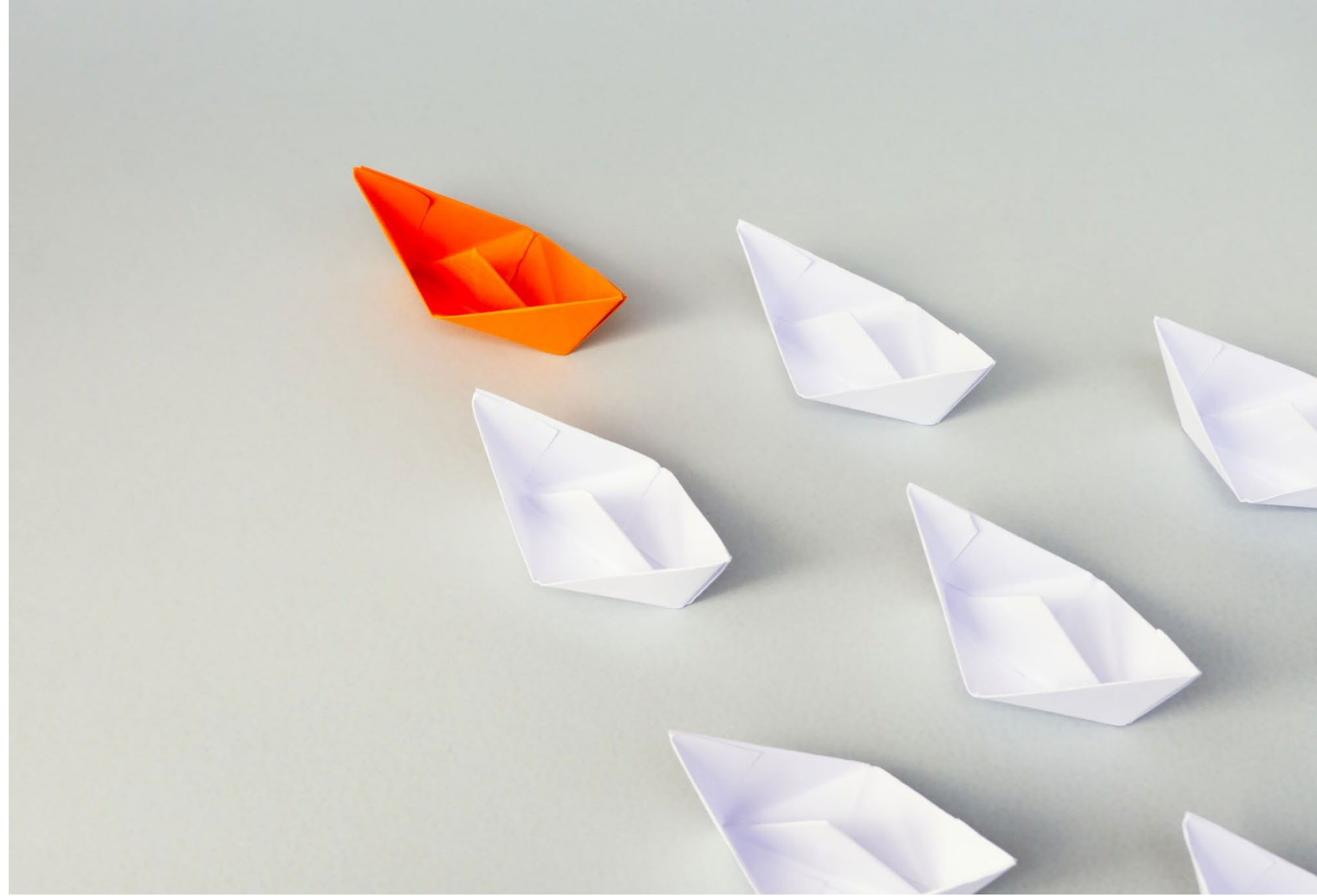


## Η φωνή μιας γυναίκας ακούγεται λιγότερο στο εργασιακό περιβάλλον

Οι γυναίκες στην ανώτερη βαθμίδα αναδεικνύουν το πρόβλημα πιο έντονα σε σχέση με όλα τα άλλα κοινά (1 στις 2 μάλλον συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα)

- ▶ Άνδρες και γυναίκες θεωρούν στον ίδιο βαθμό σημαντική την καριέρα τους, και έχουν ανάλογο επίπεδο ικανοποίησης από τη θέση στην οποία βρίσκονται
- ▶ Όλοι συμφωνούν ότι οι γυναίκες δεν υστερούν σε φιλοδοξία και επιθυμία να κάνουν ό,τι χρειάζεται για την καριέρα τους, όπως και ότι αποδίδουν εξίσου με τους άνδρες
- ▶ Εστιάζοντας στην εργασιακή πραγματικότητα, προκύπτει ότι οι γυναίκες υστερούν ως προς τις αμοιβές, το επίπεδο θέσης, και την προοπτική εξέλιξης της καριέρας
- ▶ Επιπλέον, οι άνδρες τείνουν να αγνοούν την πραγματικότητα που βιώνουν οι γυναίκες, οι οποίες αντιμετωπίζουν συμπεριφορές και συνθήκες που τις περιορίζουν ή λειτουργούν εις βάρος τους

## 2. Αϊ και η επόμενη μέρα



## Λιγότερη εξάρτηση από ανθρώπινες προκαταλήψεις

Εάν η πρόσληψη, οι προαγωγές και η αξιολόγηση ταλέντων αυτοματοποιηθούν μέσω ΑΙ μπορεί να μειωθεί η μεροληψία λόγω φύλου

## Πρόσληψη με βάση τις δεξιότητες

Οι διαδικασίες πρόσληψης θα δίνουν προτεραιότητα σε απτά προσόντα & δεξιότητες, μειώνοντας τη σημασία των άτυπων ανδρικών προτύπων

## Remote work & ευελιξία

Μέσω ΑΙ, πιο ευέλικτες, εστιασμένες στην απόδοση δομές εργασίας, κάτι που μπορεί να ωφελήσει τις γυναίκες που σήμερα περιορίζονται από άκαμπτες εταιρικές κουλτούρες.

# Οι Κρυμμένοι Κίνδυνοι: Μπορεί η Τεχνητή Νοημοσύνη να Κάνει τις Γυναίκες πιο Ευάλωτες;

Ιδιαίτερα για τις γυναίκες σε μη ηγετικές θέσεις:

- ◆ **Απώλεια θέσεων εργασίας σε γυναικοκρατούμενους τομείς** Πολλές διοικητικές, υποστηρικτικές και χαμηλού επιπέδου αναλυτικές θέσεις—που κατέχονται δυσανάλογα από γυναίκες—είναι από τις πιο αυτοματοποιήσιμες. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε **συρρίκνωση της αγοράς εργασίας** για τις γυναίκες στα πρώτα και μεσαία επίπεδα.
- ◆ **Η ΑΙ μπορεί να ενισχύσει τις έμφυλες προκαταλήψεις στην αξιολόγηση** → Εργαλεία επιτήρησης από ΑΙ μπορεί να **παρερμηνεύσουν** διαφορές συμπεριφοράς (π.χ. λιγότερα ρίσκα, λιγότερες παρεμβάσεις σε συναντήσεις, περισσότερα αιτήματα ευελιξίας) ως **χαμηλότερο ηγετικό δυναμικό**.
- ◆ **Ενίσχυση «δευτεροκλασάτων» επαγγελματικών διαδρομών** → Οι γυναίκες μπορεί να ωθηθούν σε **βοηθητικούς ρόλους που διευκολύνονται από ΑΙ**, όπως HR, moderation ή customer success, ενώ οι άνδρες κυριαρχούν στην έρευνα και στρατηγική της Τεχνητής Νοημοσύνης.

Αν δεν ληφθούν προληπτικά μέτρα, οι γυναίκες μπορεί να παγιδευτούν σε **"ΑΙ υποκατηγορίες" εργασίας**—σε ρόλους χαμηλής αξίας και υψηλής αυτοματοποίησης, με ελάχιστες προοπτικές εξέλιξης

# Οι Κρυμμένοι Κίνδυνοι: Μπορεί η Τεχνητή Νοημοσύνη να Κάνει τις Γυναίκες πιο Ευάλωτες;

**Απώλεια  
θέσεων  
εργασίας σε  
γυναικο-  
κρατούμενους  
τομείς**

**Το AI μπορεί να  
ενισχύσει τις  
έμφυλες  
προκαταλήψεις  
στην  
αξιολόγηση**

**Ενίσχυση  
«δευτέρας  
κατηγορίας»  
επαγγελματικών  
διαδρομών**



# AI vs. Προκατάληψη: Ποιος Κερδίζει το Μέλλον;

Μια Ολοκληρωμένη Στρατηγική Ενάντια στην Έμφυλη Προκατάληψη: Έξι Βασικές Διαστάσεις & Ο Ρόλος της Τεχνητής Νοημοσύνης

31

**Δομική Αλλαγή**

**Πολιτιστικές & Συμπεριφορικές Μετατοπίσεις**

**Εκπαίδευση &  
Ανάπτυξη Ηγεσίας**



**Οικονομικές & Πολιτικές  
Μεταρρυθμίσεις**

**Καινοτομία στην  
Τεχνολογία & την Τεχνητή  
Νοημοσύνη**

**Ορατότητα & Εκπροσώπηση**

# ΑΙ vs. Προκατάληψη: Ποιος Κερδίζει το Μέλλον;

**Δικαιοσύνη  
στην Εργασία  
& τις Απολαβές**

...εξασφαλίζοντας ότι οι εταιρείες δεν μπορούν να αγνοήσουν άδικες διαφορές

**Ποιος Ακούγεται  
&  
Αναγνωρίζεται**

...να παρακολουθεί ποιος μιλάει στις συναντήσεις, ποιανού οι ιδέες λαμβάνουν αναγνώριση και ποιος μένει στο περιθώριο - βοηθώντας τις εταιρείες να δουν πού υπάρχει προκατάληψη.

**Περισσότερες  
Γυναίκες στην  
Ηγεσία**

... να εντοπίζει ταλαντούχες γυναίκες από νωρίς, να τις συνδέει με μέντορες και να τις οδηγεί στις κατάλληλες ευκαιρίες πριν περάσουν απαρατήρητες.

**Κάνοντας τις  
Γυναίκες πιο  
Ορατές**

... να διασφαλίζει ότι οι φωνές, τα επιτεύγματα και η εργασία των γυναικών προβάλλονται στα μέσα ενημέρωσης, γιατί αυτό που βλέπουμε, διαμορφώνει αυτό που πιστεύουμε.



γιατί αυτό που βλέπουμε,  
διαμορφώνει αυτό που πιστεύουμε

Ο ρόλος της τεχνολογίας εξαρτάται από το πώς τη σχεδιάζουμε και πώς τη χρησιμοποιούμε

Το ΑΙ μπορεί να αποβεί είτε **εργαλείο**  
**ισότητας** είτε **καθρέφτης προκατάληψης**.

Μέχρι να γίνει ευρέως συνείδηση ότι οι γυναίκες δεν έχουν το ίδιο βίωμα στο εργασιακό περιβάλλον, οι οργανισμοί δεν θα μπορέσουν να διαχειριστούν το πρόβλημα ανισότητας και να δώσουν ουσιαστικές λύσεις

Επιπλέον, είναι πολύ σημαντικό να υποστηριχθούν οι γυναίκες για να ξεπεράσουν την γενικευμένη αντίληψη ότι υπάρχει διάσταση ανάμεσα στον επαγγελματικό τους ρόλο και τις ανάγκες της μητρότητας

