
Δελτίο Τύπου

Ημερομηνία: **07 Απριλίου 2016**

Υπεύθυνη: Αλεξάνδρα Φιλιππάκη
Τηλ: 2106874490
Email: alexandra.filippaki@gr.pwc.com

Σελίδες: 4
Περισσότερες πληροφορίες θα βρείτε [εδώ](#)
Follow/retweet: @PwC_Greece

Οι γυναίκες σήμερα αναζητούν διεθνείς επαγγελματικές ευκαιρίες περισσότερο από ποτέ

Όμως σύμφωνα με έρευνα της PwC, υπάρχει χάσμα μεταξύ των προσδοκιών των γυναικών και των ευκαιριών που προσφέρουν οι εργοδότες

- Το 64% των γυναικών θεωρεί ελκυστικότερους τους εργοδότες που προσφέρουν ευκαιρίες διεθνούς κινητικότητας
- Όμως πολλές από αυτές πιστεύουν ότι στον τωρινό τους εργοδότη οι ευκαιρίες για μετακίνηση στο εξωτερικό δεν είναι ίσες μεταξύ ανδρών και γυναικών
- Η υπόθεση ότι οι γυναίκες με παιδιά δεν επιθυμούν να εργαστούν στο εξωτερικό τίθεται υπό αμφισβήτηση
- Οι εργοδότες χρησιμοποιούν την κινητικότητα ως μέσο ανάπτυξης μελλοντικών ηγετών – όμως μόνο το 22% αυτών προσπαθούν ενεργά να αυξήσουν τις ευκαιρίες κινητικότητας που προσφέρουν στις γυναίκες
- Μόλις το 22% των στελεχών επικεφαλής της κινητικότητας υποστήριξαν ότι οι στρατηγικές τους για την κινητικότητα και τη διαφορετικότητα είναι εναρμονισμένες

Η PwC ρώτησε 3.937 επαγγελματίες από 40 χώρες για να μάθει για τις εμπειρίες και τις φιλοδοξίες τους σε σχέση με τη διεθνή κινητικότητα. Από τους 3.937 ερωτηθέντες οι 2.285 ήταν άντρες και οι 1.652 ήταν γυναίκες. Ταυτόχρονα, η PwC ρώτησε και 134 στελέχη που είναι επιφορτισμένα με τη διαχείριση της παγκόσμιας κινητικότητας με στόχο να ερευνήσει την κινητικότητα σήμερα, τη διαχείριση ταλέντου και τις επικρατούσες τάσεις όσον αφορά τη διαφορετικότητα.

Η έκθεση «[Modern mobility: Moving women with purpose](#)» αποκαλύπτει ότι οι γυναίκες πιστεύουν κατά 19% λιγότερο σε σχέση με τους άντρες ότι οι ευκαιρίες διεθνούς κινητικότητας που προσφέρει ο τωρινός εργοδότης τους είναι ίσες μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Παρ' όλα αυτά, η δυνατότητα εργασίας σε μια ξένη χώρα βρίσκεται ψηλά στη λίστα των χαρακτηριστικών των εργοδοτών τα οποία αποτελούν πόλο έλξης στελεχών, με το 64% των γυναικών να δηλώνουν ότι το στοιχείο αυτό είναι κρίσιμο για την προσέλκυση και διατήρησή τους. Το γεγονός αυτό αντικατοπτρίζεται και στην έρευνα που πραγματοποίησε η PwC το 2015, σύμφωνα με την οποία το 71% των γυναικών millennials θέλουν να εργαστούν και εκτός της χώρας τους κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας ([The female millennial: A new era of talent](#)).

Αποκλείσεις μεταξύ κινητικότητας και διαφορετικότητας

Μέσα από την έκθεση αναδεικνύεται το γεγονός ότι η επιθυμία των γυναικών για κινητικότητα είναι εντονότερη από ποτέ, όμως η πραγματικότητα είναι διαφορετική. Πάνω από τα μισά (57%) στελέχη που ασχολούνται με τη διεθνή κινητικότητα δήλωσαν ότι η συμμετοχή των γυναικών στην κινητικότητα είναι μικρότερη σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους.

Και ενώ το 60% των πολυεθνικών χρησιμοποιούν την κινητικότητα ως μέσο διαμόρφωσης των μελλοντικών ηγετών, μόνο το 22% αυτών προσπαθούν ενεργά να αυξήσουν τη γυναικεία κινητικότητα. Επίσης, το ίδιο χαμηλό ήταν και το ποσοστό των επικεφαλής διεθνούς κινητικότητας που δήλωσαν ότι οι στρατηγικές που εφαρμόζουν για την κινητικότητα και τη διαφορετικότητα είναι εναρμονισμένες.

O Dennis Nally, Πρόεδρος της PwC International Ltd., σχολίασε σχετικά: «Η έκθεση της PwC επισημαίνει μια σειρά σημαντικών αποκλίσεων που παρατηρούνται σε σχέση με τη διαφορετικότητα. Οι διευθύνοντες σύμβουλοι οφείλουν να διαμορφώσουν μια ατζέντα σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες θα γνωρίζουν ποιες είναι οι κρίσιμες εμπειρίες που απαιτούνται για την επαγγελματική τους ανέλιξη αλλά και θα έχουν την ευκαιρία να τις βιώσουν, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας στο εξωτερικό. Οι στρατηγικές για τη διεθνή κινητικότητα, τη διαφορετικότητα και τη διαχείριση ταλέντου πρέπει να είναι συνδεδεμένες, ώστε να υποστηρίζουν την επιτυχή υλοποίηση των διεθνών επιχειρηματικών στρατηγικών και των στρατηγικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού».

Κατάρριψη των φυλετικών στερεοτύπων

Η έκθεση της PwC αμφισβητεί ορισμένα συμπεράσματα και φυλετικά στερεότυπα, όπως για παράδειγμα το ότι οι γυναίκες που έχουν παιδιά δεν ενδιαφέρονται να εργαστούν στο εξωτερικό ή ότι οι γυναίκες δεν θέλουν να μετακομίζουν για να μην διακινδυνεύσουν το υψηλότερο εισόδημα του συντρόφου τους. Στην πραγματικότητα, το 41% των γυναικών που δήλωσαν ότι επιθυμούν να εργαστούν στο εξωτερικό έχουν παιδιά, σε σύγκριση με το 40% των ανδρών. Επίσης, το 77% των γυναικών που είναι σε σχέση στην οποία εργάζονται και οι δύο σύντροφοι κερδίζουν περισσότερα χρήματα από τον σύντροφό τους, καθιστώντας τη διπλή καριέρα παράγοντα που λαμβάνεται υπόψη από τους οργανισμούς σε ό,τι αφορά την κινητικότητα των ικανών στελεχών τους, είτε πρόκειται για άντρες είτε για γυναίκες.

Η Agnès Husserr, Υπεύθυνη Διαφορετικότητας στο παγκόσμιο δίκτυο της PwC, σχολιάζει: «Για να υπερνικήσουμε τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην κινητικότητα, οι εργοδότες που δραστηριοποιούνται σε διάφορες χώρες οφείλουν πρώτα να αναγνωρίσουν και να κατανοήσουν τα πραγματικά –και όχι τα υποθετικά– εμπόδια που έχουν να αντιμετωπίσουν. Η ανάλυση δεδομένων για την απόκτηση μιας πιο καθαρής εικόνας της κινητικότητας σήμερα και των δημογραφικών στοιχείων του εργατικού δυναμικού μπορεί να συμβάλει σημαντικά προς αυτόν τον στόχο».

Ένα πρόγραμμα κινητικότητας σχεδιασμένο και για τα δύο φύλλα

Όσον αφορά τα θέματα που απασχολούν περισσότερο τις γυναίκες όταν εξετάζουν το ενδεχόμενο να εργαστούν στο εξωτερικό, τρία από τα τέσσερα σημαντικότερα εμπόδια σχετίζονται με τον επαναπατρισμό τους. Η σημαντικότερη ανησυχία τους σχετίζεται με τον ρόλο που θα αναλάβουν όταν επιστρέψουν μετά το τέλος της απόσπασής τους (44%). Επιπλέον, σύμφωνα με την έρευνα η ευελιξία και η παροχή επιλογών στα πακέτα που τους προσφέρονται θα καθιστούσε τα προγράμματα διεθνούς κινητικότητας πολύ πιο ελκυστικά για τις γυναίκες (80%).

Σύμφωνα με τον Peter Clarke, Υπεύθυνο Κινητικότητας στο παγκόσμιο δίκτυο της PwC: «Για να προσελκύσουν, να διατηρήσουν και να αναπτύξουν ταλαντούχα γυναικεία στελέχη οι πολυεθνικοί εργοδότες χρειάζεται να υιοθετήσουν μια μοντέρνα, πιο ευέλικτη προσέγγιση όσον

αφορά την κινητικότητα. Ένα πρόγραμμα κινητικότητας το οποίο θα αφορά και τα δύο φύλα χρειάζεται να περιλαμβάνει ένα κορυφαίο πρόγραμμα επαναπατρισμού, σε συνδυασμό με ευελιξία και παροχή επιλογών όσον αφορά τη διάρκεια της απόσπασης και το πακέτο. Οι οργανισμοί που το πετυχαίνουν αυτό θα αποκτήσουν πλεονέκτημα όσον αφορά την προσέλκυση, διατήρηση και αξιοποίηση του γυναικείου ταλέντου».

Παρακάτω παρουσιάζονται και κάποιες ακόμη προκλήσεις και τομείς στους οποίους υπάρχει χάσμα:

- Το 74% των ερωτηθέντων (αντρών και γυναικών) δήλωσαν ότι η καλύτερη περίοδος για την απόκτηση διεθνούς εργασιακής εμπειρίας είναι τα πρώτα έξι χρόνια της καριέρας τους –ωστόσο το 33% των οργανισμών σήμερα δεν προσφέρουν ευκαιρίες κινητικότητας στα πρώτα χρόνια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- Το 65% των γυναικών θα ήθελαν οι ευκαιρίες μετακίνησης στο εξωτερικό να είναι πιο διαφανείς στις εταιρείες στις οποίες εργάζονται.
- Λιγότερες από τις μισές γυναίκες (49%) συμφωνούν ότι ο οργανισμός τους διαθέτει αρκετά γυναικεία πρότυπα που έχουν εμπειρία επιτυχημένης διεθνούς μετακίνησης.
- Οι προτιμώμενοι προορισμοί των στελεχών συνήθως δεν συμπίπτουν με τις θέσεις που προσφέρονται. Το 48% των γυναικών και το 35% των αντρών δήλωσαν ότι δεν θα επέλεγαν ποτέ να μετακινηθούν στη Μέση Ανατολή. Το 43% των γυναικών και το 39% των ανδρών δήλωσαν το ίδιο και για την Αφρική.

Σημειώσεις για τους συντάκτες

1. Η έκθεση «*Modern mobility: Moving women with purpose*» βασίστηκε σε έρευνα στην οποία συμμετείχαν 3.937 επαγγελματίες από 40 χώρες (2.285 γυναίκες και 1.652 άντρες) καθώς και σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχή 134 στελεχών αρμόδιων για τη διεθνή κινητικότητα. Για να μάθετε περισσότερα για τις σχετικές δράσεις της PwC επισκεφτείτε το pwc.com/iwd. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη διαφορετικότητα επισκεφτείτε το ιστολόγιο [PwC Gender Agenda](#).
2. Την Τρίτη 8 Μαρτίου 2016, η PwC δημοσίευσε την έκθεση «*PwC Next Generation Survey 2016: The Female Perspective*» με θέμα τις προοπτικές των γυναικών που είναι στελέχη οικογενειακών επιχειρήσεων. Σύμφωνα με αυτή την έκθεση, η οποία βασίστηκε στις απαντήσεις 73 γυναικών από 25 χώρες, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα στο διοικητικό συμβούλιο ή σε άλλους ηγετικούς ρόλους, υπάρχουν ακόμη αρκετά περιθώρια βελτίωσης στην πράξη για να διασφαλιστεί ότι δίνονται στις γυναίκες οι ευκαιρίες να κερδίσουν αυτές τις θέσεις. Σύμφωνα με την έκθεση, μία στις πέντε γυναίκες που εργάζονται στην οικογενειακή τους επιχείρηση υποστηρίζουν ότι δεν τους προσφέρονται οι ίδιες ευκαιρίες ανέλιξης με τους άντρες.

Ωστόσο, όσον αφορά τη διαχείριση των μακροπρόθεσμων αναγκών των επιχειρήσεων, οι νέες γενιές γυναικών φαίνεται να είναι σε θέση να κατανοήσουν και να διαχειριστούν καλύτερα τα σημαντικά θέματα. Συγκεκριμένα όσον αφορά τις ανατρεπτικές ψηφιακές και τεχνολογικές εξελίξεις: Το 37% των γυναικών νιώθουν ότι η επιχείρησή τους είναι ευάλωτη στην απειλή που προέρχεται από την ψηφιακή τεχνολογία σε σύγκριση με το 24% των αντρών.

3. Η PwC δεσμεύεται για την προώθηση της διαφορετικότητας και της ένταξης και πραγματοποιεί μια σειρά από δράσεις για αυτόν τον σκοπό. Σε αυτές συγκαταλέγεται και η δράση [Aspire to Lead: The Women's Leadership Series](#), ένα διεθνές φόρουμ για τις γυναίκες



και την ηγεσία το οποίο απευθύνεται σε σπουδαστές από όλο τον κόσμο. Η PwC έχει, επίσης, συμπράξει με την καμπάνια των Ηνωμένων Εθνών [HeForShe](#), η οποία έχει στόχο να ενεργοποιήσει ένα εκατομμύριο άντρες και αγόρια ως συνηγόρους και φορείς της αλλαγής για την εξάλειψη των παγιωμένων ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν γυναίκες και κορίτσια σε όλο τον κόσμο.

4. Σχετικά με την έρευνα της PwC για τη γενιά της χιλιετίας μπορείτε να διαβάσετε εδώ: [The female millennial: A new era of talent](#), [Next Generation Diversity: Developing tomorrow's female leaders](#), [Millennials at work](#) και [PwC's NextGen: A global generational study](#).
5. Μπορείτε να διαβάσετε περισσότερα για την έρευνα της PwC για τη διεθνή κινητικότητα στους ακόλουθους συνδέσμους: [Moving people with purpose](#) και [Talent Mobility 2020](#).

Σχετικά με την PwC

Στην PwC, στόχος μας είναι η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης στην κοινωνία και η επίλυση σημαντικών προβλημάτων. Είμαστε ένα δίκτυο εταιρειών σε 157 χώρες με περισσότερα από 208.000 στελέχη που δεσμεύονται να παραδίδουν ποιοτικό έργο στις ελεγκτικές, φορολογικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες που αναλαμβάνουν. Πείτε μας τι έχει αξία για σας και μάθετε ακόμα περισσότερα στην ιστοσελίδα μας www.pwc.com.

Η επωνυμία 'PwC' αναφέρεται στο δίκτυο των εταιρειών μελών και/ή σε μία ή περισσότερες από τις εταιρείες μέλη, κάθε μία από τις οποίες αποτελεί μια ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλούμε επισκεφθείτε το www.pwc.com/structure.

© 2016 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων