
Δελτίο Τύπου

Ημερομηνία	8 Μαρτίου 2018
Υπεύθυνη επικοινωνίας	Μισέλ Καραολίδου Τηλ: 210 6874028 email: michelle.karaolides@gr.pwc.com
	Follow/retweet: @PwC_Greece
Σελίδες	4

Με αυξανόμενο δυναμισμό επιδιώκουν οι γυναίκες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης

- 82% των γυναικών που συμμετείχαν σε έρευνα της PwC είναι σίγουρες για την ικανότητά τους να εκπληρώσουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες και το 73% επιδιώκει δυναμικά ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης
- Ωστόσο, το 42% ανησυχεί για τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει στη σταδιοδρομία τους η απόκτηση οικογένειας. 48% των νέων μητέρων ένιωσαν να βρίσκονται στο περιθώριο όσον αφορά στις προαγωγές και την ανάθεση σημαντικών έργων μετά την επιστροφή στην εργασία
- 45% πιστεύουν ότι το *diversity* μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στην επαγγελματική ανέλιξη και μόνο το 51% των γυναικών νιώθουν ότι οι εργοδότες τους καταβάλλουν ικανοποιητικές προσπάθειες για να βελτιώσουν τη διαφορετικότητα των φύλων
- 58% των ερωτηθέντων υπέδειξαν την ενίσχυση της διαφάνειας ως το καθοριστικό βήμα που μπορούν να κάνουν οι εργοδότες
- Η PwC επισημαίνει τρεις τομείς στους οποίους θα πρέπει να επικεντρωθούν οι επιχειρήσεις για να διευκολύνουν την ανέλιξη των ταλαντούχων γυναικών

Ενόψει της Παγκόσμιας Ημέρα της Γυναίκας την Πέμπτη 8 Μαρτίου 2018, η PwC πραγματοποίησε μια έρευνα στην οποία συμμετείχαν 3.600 γυναίκες επαγγελματίες (ηλικίας 28-40 ετών) για να διερευνήσει τις εμπειρίες και τις φιλοδοξίες τους όσον αφορά στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Στην έρευνα συμμετείχαν εργοδότες από 27 κλάδους και περισσότερες από 60 χώρες παγκοσμίως.

Η έκθεση “*Time to talk: what has to change for women at work*” αποκαλύπτει ότι οι γυναίκες έχουν αυτοπεποίθηση, φιλοδοξίες και είναι έτοιμες για το επόμενο βήμα. Ωστόσο, αρκετές από αυτές δεν πιστεύουν όσα τους λένε οι εργοδότες τους σχετικά με την επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη τους, ή για το τι θα βοηθήσει ή θα βλάψει την καριέρα τους.

Αν και οι διευθύνοντες σύμβουλοι, αναγνωρίζουν πόσο σημαντική είναι η διαφάνεια όσον αφορά στα προγράμματα *diversity and inclusion* για να χτίσουν εμπιστοσύνη, το μήνυμά τους δεν είναι ούτε οικουμενικό ούτε αρκετά ισχυρό. Το 45% των γυναικών πιστεύει ότι η διαφορετικότητα ενός εργαζομένου (σε φύλο, εθνικότητα, ηλικία, σεξουαλικές προτιμήσεις) μπορεί να σταθεί εμπόδιο στην επαγγελματική εξέλιξη στην επιχείρηση όπου εργάζεται και μόνο το 51% συμφωνεί ότι οι εργοδότες κάνουν όσα χρειάζεται για να προωθήσουν τη διαφορετικότητα των φύλων.

Οι γυναίκες υπέδειξαν την ενίσχυση της διαφάνειας (58%) ως το καθοριστικό βήμα για τη βελτίωση ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης. Αυτό σημαίνει να είναι σαφές στους

εργαζόμενους τι αναμένεται από αυτούς, και να συζητηθεί ανοιχτά το πού βρίσκονται σήμερα και τι περισσότερο χρειάζεται για να ανελιχθούν.

«Η ανάπτυξη και η ευημερία των ανθρώπων μας βρίσκονται στο επίκεντρο των πρωτοβουλιών μας. Στόχος μας είναι να προωθήσουμε ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, όπου οι άνθρωποι μας μπορούν να αναπτύξουν και να υπερβούν τις προσδοκίες τους, ανεξαρτήτως φύλου. Αποδίδουμε μεγάλο μέρος της επιτυχίας μας στη διαφορετικότητα των ταλέντων μας, γιατί διαφορετικοί άνθρωποι φέρνουν διαφορετικές εμπειρίες και προοπτικές για την εταιρεία και τους πελάτες μας», σχολιάζει η Μαίρη Ψύλλα, Partner και Επικεφαλής Diversity στην PwC Ελλάδα.

Η δύναμη της διαπραγμάτευσης

Παραδοσιακά, οι γυναίκες δεν προωθούν αρκετά τον εαυτό τους, αν και όταν το κάνουν υπάρχει ανταπόκριση. Από την έρευνα προκύπτει ότι όλο και περισσότερες γυναίκες συνειδητοποιούν πλέον την ανάγκη και τη δύναμη προώθησης του εαυτού τους, με περισσότερες από τις μισές να επιδιώκουν και να διεκδικούν δυναμικά προαγωγή, αύξηση και περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανέλιξη.

Από τις γυναίκες που έλαβαν προαγωγή την τελευταία διετία (41%), το 63% είχε διαπραγματευτεί αύξηση. Και από τις γυναίκες που τους είχε ανατεθεί ένα έργο υψηλού κύρους (53%) ή αυξημένων απαιτήσεων (52%) την τελευταία διετία, το 91% και 86%, αντίστοιχα, είχαν διαπραγματευτεί αυτές τις ευκαιρίες. Η στροφή στην αυξημένη διαφάνεια και η επιδίωξη επαγγελματικών στόχων, σε συνδυασμό με την ανάλογη προσωπική υποστήριξη αλλά και από το χώρο εργασίας, θα διασφαλίσει ακόμη καλύτερα αποτελέσματα.

Η Sharmila Karve, Επικεφαλής Diversity του παγκόσμιου δικτύου της PwC, επισημαίνει: «Είναι πραγματικά πολύ ενθαρρυντικό να βλέπουμε ολοένα περισσότερες γυναίκες να υψώνουν το ανάστημά τους και να επιδιώκουν δυναμικά τους επαγγελματικούς τους στόχους. Οι επιχειρήσεις μπορούν να βοηθήσουν με πολλούς τρόπους τις γυναίκες να ανελιχθούν και να κατακτήσουν ηγετικές θέσεις όπως, για παράδειγμα, να ενθαρρύνουν περισσότερο τις ανοιχτές συζητήσεις σχετικά με τη σταδιοδρομία, να μετριάσουν τον αντίκτυπο που έχουν τυχόν υποσυνείδητες προκαταλήψεις στη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με την επαγγελματική ανέλιξη και να θέτουν ενιαία και διαφανή κριτήρια με βάση τα οποία αξιολογούνται οι εργαζόμενοι. Σημαντικά βοηθούν, επίσης, η παροχή προγραμμάτων προώθησης (advocacy) και υποστήριξης, όπως mentoring».

Μητρότητα και ευελιξία

Σχεδόν όλες οι γυναίκες δηλώνουν ότι είναι σημαντικό για τις ίδιες να κάνουν μια δουλειά που τους αρέσει (97%) και να έχουν την ευελιξία να ισορροπούν τις απαιτήσεις της καριέρας τους με την προσωπική/οικογενειακή ζωή (95%). Η κορύφωση της καριέρας είναι σημαντικό για το 75% των γυναικών, ενώ σε ποσοστό 82% δηλώνουν εμπιστοσύνη στην ικανότητά τους να εκπληρώσουν τις φιλοδοξίες τους.

Ωστόσο, οι γυναίκες ανησυχούν για τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει στη σταδιοδρομία τους η απόκτηση οικογένειας (42%) και το 48% των νέων μητέρων ένιωσαν να βρίσκονται στο περιθώριο όσον αφορά στις προαγωγές και την ανάθεση ειδικών έργων κατά την επιστροφή στην εργασία τους. Επίσης, το 38% του συνόλου των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα αισθάνονται ότι εάν αξιοποιήσουν τα προγράμματα ισορρόπησης εργασίας-προσωπικής ζωής και ευέλικτης εργασίας, θα έχουν αρνητικές επιπτώσεις στο χώρο εργασίας τους. Διαπιστώνεται έντονη ανησυχία για αυτό που οι γυναίκες αντιλαμβάνονται ως «κόστος της μητρότητας και της ευελιξίας».

Τρεις τομείς για αλλαγή που θα κάνουν τη διαφορά

Η έκθεση αναδεικνύει τρία βασικά στοιχεία για να εστιάσουν οι οργανισμοί που θα βοηθήσουν τις γυναίκες να προωθήσουν περισσότερο την καριέρα τους:

- 1. Διαφάνεια και εμπιστοσύνη:** Οι γυναίκες θέλουν να ξέρουν που βρίσκονται επαγγελματικά για να προωθήσουν τον εαυτό τους με επιτυχία και να εμπιστευτούν τα σχόλια που λαμβάνουν. Η αυξημένη διαφάνεια δεν θα ωφελήσει μόνο τις γυναίκες, αλλά θα ενισχύσει τις συνθήκες ένταξης οι οποίες παρέχουν στις γυναίκες και τους άνδρες περισσότερες ευκαιρίες να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους.
- 2. Στρατηγική στήριξη:** Οι γυναίκες έχουν ανάγκη από δυναμικά δίκτυα ηγετών και συναδέλφων τα οποία θα τις βοηθήσουν να αναπτυχθούν, να ανελιχθούν και να ξεχωρίσουν στην επιδίωξη των επαγγελματικών τους φιλοδοξιών, τόσο στην οικογένεια όσο και στο χώρο εργασίας. Έχουν επίσης ανάγκη από αφοσιωμένους υποστηρικτές και πρότυπα ρόλων και των δύο φύλων – η απουσία υποστήριξης από τους άντρες συναδέλφους τους θα «παγώσει» την ανέλιξή τους. Αυτή η εργασιακή και προσωπική υποστήριξη θα συμβάλλει επίσης στην ενεργοποίηση της αυτοπροώθησης που χρειάζονται οι γυναίκες για να ανελιχθούν και να επιτύχουν.
- 3. Προσωπική ζωή, οικογένεια και εργασία:** Οι γυναίκες αναζητούν εργοδότες που θα επανεξετάσουν την προσέγγισή τους να βοηθήσουν τα talέντα τους να βρουν ισορροπία ανάμεσα σε δουλειά, προσωπική ζωή, μητρότητα/πατρότητα, να αποτρέψουν πιθανές προκαταλήψεις και να παρέχουν οργανωτικές λύσεις. Υπάρχει μια τάση για επανασχεδιασμό των αδειών μητρότητας και πατρότητας και των προγραμμάτων επανένταξης, ωστόσο, οι τάσεις αυτές θα πρέπει να διευρυνθούν και να προωθηθούν, και οι βέλτιστες πρακτικές να γνωστοποιηθούν ευρύτερα. Η ευελιξία από μόνη της δεν αρκεί: πολλοί δεν παίρνουν τη σχετική άδεια φροντίδας που δικαιούνται, με ή χωρίς αποδοχές, ακριβώς επειδή πιστεύουν ότι θα αυτό θα βλάψει την καριέρα τους. Οι εργοδότες θα πρέπει να αναγνωρίσουν ότι όλοι αναζητούν μεγαλύτερη ευελιξία - και αυτό δεν εξαρτάται από το φύλο ή τη φάση της ζωής στην οποία βρίσκεται κανείς- και να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους τους να αξιοποιήσουν τα διαθέσιμα προγράμματα.

Σημειώσεις για τους συντάκτες:

1. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις δράσεις της PwC για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, και αντίτυπο της έκθεσης θα βρείτε εδώ: www.pwc.com/timetotalk. Η έκθεση έχει καταρτιστεί με βάση έρευνα στην οποία συμμετείχαν 3.627 γυναίκες επαγγελματίες που εκφράζουν τις αντιλήψεις επιχειρήσεων από 27 κλάδους σε όλον τον κόσμο. Οι εργαζόμενοι της PwC που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν εξαιρεθεί από τα συνολικά αποτελέσματα και τα ευρήματα της έκθεσης για να διασφαλιστεί η ανεξαρτησία του δείγματος.

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 158 χώρες με περισσότερα από 236.000 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 στην εταιρεία μέλος του δικτύου στην Ελλάδα, και σε μερικές περιπτώσεις μπορεί να αναφέρεται στο δίκτυο των εταιρειών μελών της PwC. Κάθε εταιρεία μέλος αποτελεί μια ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε επισκεφθείτε το www.pwc.com/structure.

© 2018 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων.