Studiu EY: egalitatea de gen generează performanţe mai bune în companii

Lansând un apel la adresa organizaţiilor de a face mai mult pentru a accelera progresul, EY a publicat raportul *Women. Fast forward: The time for gender parity is now*, care și-a propus să afle răspunsul la două întrebări: care sunt cele mai importante bariere în dezvoltarea profesională a femeilor şi care sunt elementele care le pot propulsa în carieră.

Studiul care are la bază un sondaj derulat în rândurile a 400 de lideri din companii din întreaga lume, a fost derulat de Longitude Research la solicitarea EY și este un răspuns la raportul din octombrie 2014 al World Economic Forum, care estima că egalitatea de gen la locul de muncă, la nivel mondial, va fi atinsă în 2095.

A fost interesant de descoperit faptul că atât bărbaţii, cât şi femeile cred că reducerea decalajului de gen ar putea să depindă, în acest moment, mai puţin de educaţie şi mai mult modul în care bărbaţii şi femeile reușesc să conlucreze și să creeze o atmosferă de lucru care să permită dezvoltarea tuturor talentelor personale.

Deși 33% din femei şi 30% din bărbaţi susţin că femeile trebuie să adopte o atitudine pro-activă faţă de propriile cariere, acest lucru nu este suficient pentru accelerarea schimbării. Este necesară, în același timp, o acțiune comună prin care să demonstreze cum pot femeile să înregistreze progrese în carieră, eliminând prejudecățile şi stabilind politici pentru o evoluţie progresivă.

Andreea Mihnea, HR Director, EY România, spune: *“Femeile au un potenţial enorm în afaceri. Totuși, acesta a fost doar minimal explorat până relativ recent, când pătrunderea femeilor în mediul de business a fost favorizată prin eliberarea de sub dominanța anumitor factori biologici şi sociali. Descoperirea propriei voci este un demers în plină desfăşurare, o etapă firească pentru un nou-venit care intră într-un univers cu reguli deja fixate, aşteptări stabilite şi dominat de figuri masculine legendare care și-au pus influența în lumea afacerilor. Este nevoie de timp pentru construirea unei amprente personale de leadership autentice, care, tocmai prin faptul că este diferită, sparge tiparele cu care s-au obișnuit oamenii de afaceri. De asemenea, este nevoie de curaj ca să conduci oamenii altfel, holistic şi empatic.*

“Totodată, echipele de resurse umane au nevoie de curajul de a accelera acest proces şi de a sprijini femeile, în special în direcţia depăşirii convingerilor auto-limitative ale acestora, factor care, în opinia mea, reprezintă cea mai mare barieră în calea dobândirii egalităţii de gen, mult mai importantă decât celelalte două zone externe de influenţă. Femeile trebuie să construiască din interior”, adaugă Andreea Mihnea.

Inspirat de un număr în creştere de cercetări care demonstrează beneficiile economice ale egalităţii de gen şi al progresului femeilor la locul de muncă, studiul de faţă a intervievat bărbaţi şi femei care ocupă poziţii executive și de management în legătură cu experienţele lor personale legate de factorii care blochează sau sprijină progresul femeilor, cu scopul de a identifica acţiunile pe care organizaţiile le pot dezvolta ca să accelereze progresul.

Nu este deloc surprinzător că firmele pe care EY le-a identificat ca “*high performers*” în cadrul studiului – acele companii care au înregistrat creşteri anuale mai mari de 20% în ultimii trei ani – par să depună mai multe eforturi decât

celelalte în direcția încurajării progresului femeilor.

Studiul a identificat trei paşi clari pe care organizaţiilor îi pot parcurge ca să accelereze egalitatea de gen:

1. Îmbunătățirea accesului femeilor la poziții de conducere

Oportunităţile de promovare sunt considerate un factor motivant esențial atât de către bărbaţi (26%) şi de către femei (35%), rezultatul indicând faptul că organizaţiile trebuie să depună eforturi mai mari pentru a oferi o imagine mai clară asupra traseului profesional pe care îl pot parcurge femeile în cadrul companiilor, asupra a ceea ce poate fi posibil și a oportunităților de carieră în linie cu aptitudinile şi ambiţiile acestora.

2. Accelerarea schimbării culturale prin schimbarea politicilor organizaționale

Cei doi factori motivatori reprezentaţi de echilibrul muncă/viaţă şi flexibilitatea se regăsesc pe primele locuri în topul factorilor de accelerare enumeraţi de femei. Având în vedere experiența companiei în gestionarea resurselor umane cât şi răspunsurile marilor performeri, rezultatele studiului indică faptul că un nivel ridicat de flexibilitate informală este extrem de eficient în susținerea tuturor angajaților companiei de a-și atinge echilibrul între viaţa profesională şi cea personală.

3. Eliminarea prejudecăților conştientizate şi neconştientizate

Bărbaţii intervievați au declarat că prejudecățile neconștientizate reprezintă principala barieră în promovarea femeilor la locul de muncă. 27% din bărbaţi afirmă, din proprie experienţă, că o cultură organizațională favorabilă egalității de gen reprezintă cea mai bună cale de susținere a progresului femeilor în carieră. Mai mult este bine ca liderii să comunice la nivelul întregii organizații mesajul că orice

fel de discriminare este inacceptabilă.

Companiile din eșalonul de „*high performers*” care au participat la sondaj se află deja înaintea restului plutonului, oferind adesea programe flexibile de lucru atât pentru bărbaţi cât şi pentru femei, fixând obiective de creştere a numărului de femei în poziții de conducere şi dezvoltând programe prin care femeile sunt expuse la toate operaţiunile şi funcţiile companiei. Plecând de la aceşti indicatori, dezvoltarea unor mecanisme interne care să încurajeze femeile să acceadă în poziții de conducere va ajuta la construirea unei culturi organizaționale mai sănătoase și mai performante.

****

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 190.000 de angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. Reţeaua noastră este cea mai integrată la nivel global iar resursele din cadrul acesteia ne ajută să le oferim clienţilor servicii prin care să beneficieze de oportunităţile din întreaga lume. În România, EY este unul dintre liderii de pe piaţa serviciilor profesionale încă de la înfiinţare, în anul 1992. Cei peste 500 angajaţi din România şi Republica Moldova furnizează servicii integrate de audit, asistenţă fiscală, asistenţă în tranzacţii şi servicii de asistenţă în afaceri către companii multinaţionale şi locale. Avem birouri în Bucureşti, Cluj-Napoca, Timişoara, Iaşi şi Chişinău. EY România s-a afiliat în 2014 singurei competiții de nivel mondial dedicată antreprenoriatului, EY Entrepreneur Of The Year. Câștigătorul ediției locale reprezintă România în finala mondială ce are loc în fiecare an în luna iunie la Monte Carlo. În finala mondială se acordă titlul World Entrepreneur

Of The Year. Pentru mai multe informaţii, vizitaţi pagina noastră de internet: www.ey.com.