Un număr mai mare de femei decât oricând în istorie își urmează în mod activ obiectivele de carieră

Dar totodată, multe dintre ele, își doresc o transparență mai mare la locul de muncă

- 82% dintre femeile participante la studiu sunt încrezătoare în capacitatea lor de a-și îndeplini aspirațiile de carieră și 73% caută în mod activ oportunități de avansare în carieră
- Însă 42% sunt îngrijorate cu privire la impactul pe care întemeierea unei familii ar putea să-l aibă asupra carierei și 48% dintre proaspetele mame s-au simțit omise atunci când a fost vorba despre o promovare sau alocarea unui proiect special o dată întoarse la locul de muncă
- 45% consideră că diversitatea poate fi o barieră în calea avansării în carieră și doar 51% dintre femei consideră că angajatorii lor iau măsuri pentru a îmbunătăți diversitatea de gen
- 58% dintre femei consideră că o mai mare transparență la locul de muncă reprezintă un pas esențial pe care angajatorii ar trebui să-l facă
- PwC evidențiază trei domenii pe care organizațiile ar trebui să se concentreze pentru a susține progresul în carieră a femeilor

Pentru a marca Ziua Internațională a Femeii, 8 martie 2018, PwC a derulat un sondaj în rândul a peste 3.600 de femei care urmează o carieră profesională (cu vârste cuprinse între 28 și 40 de ani) pentru a afla mai multe despre experiențele și aspirațiile lor privind dezvoltarea carierei. Respondentele

din cadrul studiului sunt angajate care își desfășoară activitatea în 27 de industrii, în peste 60 de țări din întreaga lume.

Raportul – *Time to talk: what has to change for women at work* – arată că femeile sunt încrezătoare, ambițioase și pregătite pentru ceea ce urmează, dar multe nu au încredere în angajatori atunci când vine vorba despre dezvoltarea profesională și promovarea în carieră, sau lucrurile care le pot ajuta sau dimpotrivă, dăuna carierei.

Deși directorii generali recunosc importanța transparenței în ceea ce privește diversitatea și programele de incluziune pentru a construi încredere, mesajul nu este unul universal și suficient de puternic. 45% dintre femei consideră că statutul unui angajat în ceea ce privește diversitatea de gen, etnie, vârstă, sau de orientare sexuală poate fi o barieră în calea progresului profesional în organizația lor, iar numai 51% dintre femei sunt de acord că angajatorii iau suficiente măsuri pentru a face asigura o mai bună diversitate de gen.

58% dintre femei consideră că un grad de transparență mai mare reprezintă un pas esențial pe care angajatorii îl pot lua pentru a îmbunătăți oportunitățile de dezvoltare profesională. Acest proces presupune a oferi angajaților o înțelegere clară a așteptărilor de ambele părți, inclusiv informații despre avansarea în carieră și succes, precum și discuții deschise cu angajații despre statusul lor și despre ce se așteaptă de la ei în vederea promovării.

”Potrivit sondajului, femeile din întreaga lume arată că sunt încrezătoare, ambițioase și își urmăresc în mod activ obiectivele de carieră – iar acest lucru este îmbucurător. Liderii ar trebui să se concentreze asupra creării unui mediu în care atât femeile, cât și bărbații pot avea oportunități atractive de carieră și pot avea discuții deschise cu privire la ceea ce este necesar pentru a progresa. PwC s-a angajat să susțină diversitatea în toate formele ei, inclusiv în materie

de gen, iar acest lucru s-a tradus în extinderea ponderii femeilor la nivel de partener și director”, a declarat **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România**.

Puterea negocierii

”Femeile, în mod convențional, nu sunt auto-promotori, deși atunci când iau atitudine, obțin rezultate. Sondajul arată că mai multe femei recunosc nevoia de a-și susține propriile opinii, iar mai mult de jumătate dintre ele urmăresc și negociază promovările, salariile și oportunitățile de dezvoltare în carieră, atât de importante pentru avansare”, a declarat **Monica Biota, Partener, Servicii de Audit, PwC România.**

Din cele 41% dintre femeile care au fost promovate în ultimii doi ani, 63% au negociat pentru promovare. Și din cele 53% dintre femeile cărora li s-a acordat un proiect cu o vizibilitate ridicată în ultimii doi ani, 91% au negociat pentru aceste oportunități.

”Este cu adevărat încurajator să observi că tot mai multe femei iau atitudine și își urmăresc în mod proactiv obiectivele de carieră. Organizațiile pot face multe pentru a sprijini femeile să avanseze și să ajungă pe poziții de conducere, de exemplu pot încuraja conversații mai deschise despre carieră, atenuând impactul oricăror prejudecăți la nivel subconștient în deciziile legate de progresul în carieră și stabilind, în mod explicit, criterii obiective și transparente conform cărora angajații sunt evaluați. Furnizarea, promovarea și susținerea programelor, cum ar fi cele de îndrumare și mentorat, ajută și ele”, a adăugat **Francesca Postolache, Partener, Servicii de Audit, PwC România**.

Maternitatea și consecințele flexibilității

Aproape toate femeile au spus că este important pentru ele să lucreze într-un loc de muncă care le face plăcere (97%) și să

aibă suficientă flexibilitate pentru a putea echilibra cerințele carierei cu viața personală/de familie (95%). Progresul către vârful carierei este important pentru 75% dintre femei, iar 82% sunt încrezătoare în capacitatea lor de a-și îndeplini aspirațiile de carieră.

Însă femeile sunt îngrijorate în ceea ce privește impactul pe care întemeierea unei familii l-ar putea avea asupra carierei (42%) și 48% dintre proaspetele mame s-au simțit omise atunci când a fost vorba despre o promovare sau alocarea unui proiect special o dată întoarse la locul de muncă. Pe de altă parte, 38% dintre toate femeile participante la sondajul nostru consideră că avantajele programelor menite să ofere echilibru între viața profesională și cea personală și cele privind flexibilitatea au consecințe negative asupra carierei la locul lor de muncă. Este evidentă preocuparea percepția femeilor asupra maternității și consecințelor flexibilității la locul de muncă.

Trei aspecte care trebuie îmbunătățite

Raportul prezintă trei aspecte esențiale pe care trebuie să se concentreze liderii pentru a susține femeile în dezvoltarea profesională:

1. **Transparența și încrederea:** femeile trebuie să știe care este statusul lor, astfel încât să își poată gestiona activitatea cu succes și să aibă încredere în feedbackul pe care îl primesc. O mai mare transparență nu va aduce beneficii numai femeilor, ci va favoriza un mediu mai incluziv, care oferă atât femeilor cât și bărbaților oportunități mai mari de a-și atinge potențialul.
2. **Sprijin strategic:** femeile au nevoie de rețele proactive de lideri și colegi care să le sprijine, promoveze și premieze pe măsură ce își urmăresc aspirațiile de carieră, atât acasă, cât și la locul de muncă. Femeile au nevoie de susținători dedicați și modele de ambele sexe – lipsa unui sprijin din partea colegilor de sex

masculin va încetini progresul. Acest amestec de sprijin la locul de muncă și sprijin personal stă la baza auto-afirmării de care femeile au nevoie să avanseze și să reușească.

3. **Viața personală, îngrijirea familiei și munca**: Femeile au nevoie de angajatori care să-și regândească abordarea pentru a echilibra talentul cu viața personală, maternitatea și îngrijirea familiei, pentru a preveni posibilele prejudecăți și pentru a oferi soluții organizaționale care să funcționeze. Există o tendință de reajustare a concediilor de maternitate și de paternitate și a programelor de reintegrare, însă aceste eforturi ar trebui extinse și promovate, iar cele mai bune practici trebuie comunicate pe scară mai largă. Flexibilitatea în sine nu este problema fundamentală: mulți oameni nu își iau concediu sau învoiri sau perioade sabatice tocmai pentru că ei cred că le va afecta cariera. Angajatorii trebuie să recunoască faptul că fiecare are propriile cerințe în privința flexibilității – nu este numai o etapă de viață sau o chestiune de gen – și să-și sprijine și încurajeze angajații să profite de programele existente.

Note

1. Pentru a afla mai multe despre activitățile dedicate Zilei Internaționale a Femeii ale PwC și pentru a descărca raportul, vizitați pagina www.pwc.com/timetotalk. Raportul a fost realizat pe baza unui sondaj derulat în rândul a 627 de femei care urmează cariere profesionale, reprezentând opiniile angajatelor din 27 de sectoare economice din întreaga lume. Angajații PwC care au finalizat studiul au fost excluși din acest total și din rezultatele raportului pentru a menține un eșantion independent. Mai multe detalii despre diversitatea la locul de muncă pot fi găsite și pe blogul PwC Gender Agenda blog.

2. PwC se angajează să promoveze diversitatea și incluziunea și dispune de o serie de programe pentru a face progrese în acest domeniu. Aflați mai multe despre abordarea noastră privind strategia diversității în publicația PwC diversity journey: Creating impact, achieving results
3. PwC s-a alăturat campaniei ONU HeForShe, care urmărește să mobilizeze un miliard de bărbați și băieți ca avocați și agenți ai schimbării pentru a pune capăt inegalităților persistente cu care se confruntă femeile și fetele la nivel global.
4. PwC România a semnat recent Carta Diversității prin care se angajează public să sprijine, să dezvolte și să protejeze diversitatea în cadrul organizației.
5. Pentru mai multe cercetări ale PwC privind potențialul femeilor, puteți accesa rapoarte Winning the fight for female talent, Modern mobility: Moving women with purpose, și The female millennial: A new era of talent.

—