

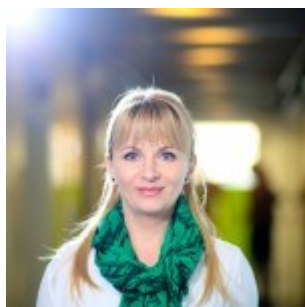
Studiu EY: egalitatea de gen generează performanțe mai bune în companii

Lansând un apel la adresa organizațiilor 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 și 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 bărbații, cât și femeile cred că reducerea decalajului de gen ar putea să depindă, în acest moment, mai puțin de educație și mai mult modul în care bărbații și femeile reușesc să conlucreze și să creeze o atmosferă de lucru care să permită dezvoltarea tuturor talentelor personale.

Deși 33% din femei și 30% din bărbați susțin că femeile trebuie să adopte o atitudine pro-activă față 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 și stabilind politici pentru o evoluție progresivă.



Andreea Mihnea, HR Director, EY România, spune: *“Femeile au un potențial 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 și sociali.*

Descoperirea propriei voci este un demers în plină desfășurare, o etapă firească pentru un nou-venit care intră într-un univers cu reguli deja fixate, așteptări stabilite și 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 și empatic.

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

Inspirat de un număr în creștere de cercetări care demonstrează beneficiile economice ale egalității de gen și al progresului femeilor la locul de muncă, studiul de față a intervievat bărbați și femei care ocupă poziții executive și de management în legătură cu experiențele lor personale legate de factorii care blochează sau sprijină progresul femeilor, cu scopul de a identifica acțiunile pe care organizațiile 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 creșteri 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 pași clari pe care organizațiilor îi pot parcurge ca să accelereze egalitatea de gen:

1. Îmbunătățirea accesului femeilor la poziții de conducere

Oportunitățile de promovare sunt considerate un factor motivant esențial atât de către bărbați (26%) și de către femei (35%), rezultatul indicând faptul că organizațiile 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 și ambițiile acestora.

2. Accelerarea schimbării culturale prin schimbarea politicilor organizaționale

Cei doi factori motivatori reprezentați de echilibrul muncă/viață și flexibilitatea se regăsesc pe primele locuri în topul factorilor de accelerare enumerați de femei. Având în vedere experiența companiei în gestionarea resurselor umane cât și 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 viața profesională și cea personală.

3. Eliminarea prejudecăților conștientizate și neconștientizate

Bărbații intervievați au declarat că prejudecățile neconștientizate reprezintă principala barieră în promovarea femeilor la locul de muncă. 27% din bărbați afirmă, din proprie experiență, 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.

Comaniile din eșalonul de „*high performers*” care au participat la sondaj se află deja înaintea restului plutonului, oferind adesea programe flexibile de lucru atât pentru bărbați cât și pentru femei, fixând obiective de creștere a numărului de femei în poziții de conducere și dezvoltând programe prin care femeile sunt expuse la toate operațiunile și funcțiile companiei. Plecând de la acești indicatori, dezvoltarea unor mecanisme interne care să încurajeze femeile să accedă 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 angajați în peste 700 de birouri din 150 de țări și venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. Rețeaua noastră este cea mai integrată la nivel global iar resursele din cadrul acesteia ne ajută să le oferim clienților servicii prin care să beneficieze de oportunitățile din întreaga lume. În România, EY este unul dintre liderii de pe piața serviciilor profesionale încă de la înființare, în anul 1992. Cei peste 500 angajați din România și Republica Moldova furnizează servicii integrate de audit, asistență fiscală, asistență în tranzacții și servicii de asistență în afaceri către companii multinaționale și locale. Avem birouri în București, Cluj-Napoca, Timișoara, Iași și Chișinău. 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 informații, vizitați pagina noastră de internet: www.ey.com.