



Comunicat de presa

Data 8 martie 2018

Contact Catalin Codreanu

Senior Media Relations Officer

Tel: 0744 642 824
Email: catalin.codreanu@pwc.com

Un numar mai mare de femei decat oricand in istorie isi urmeaza in mod activ obiectivele de cariera

Dar totodata, multe dintre ele, isi doresc o transparenta mai mare la locul de munca

- 82% dintre femeile participante la studiu sunt increzatoare in capacitatea lor de a-si indeplini aspiratiile de cariera si 73% cauta in mod activ oportunitati de avansare in cariera
- Insa 42% sunt ingrijorate cu privire la impactul pe care intemeierea unei familii ar putea sa-l aiba asupra carierei si 48% dintre proaspetele mame s-au simtit omise atunci cand a fost vorba despre o promovare sau alocarea unui proiect special o data intoarse la locul de munca
- 45% considera ca diversitatea poate fi o bariera in calea avansarii in cariera si doar 51% dintre femei considera ca angajatorii lor iau masuri pentru a imbunatati diversitatea de gen
- 58% dintre femei considera ca o mai mare transparenta la locul de munca reprezinta un pas esential pe care angajatorii ar trebui sa-l faca
- PwC evidentiaza trei domenii pe care organizatiile ar trebui sa se concentreze pentru a sustine progresul in cariera a femeilor

Pentru a marca Ziua Internationala a Femeii, 8 martie 2018, PwC a derulat un sondaj in randul a peste 3.600 de femei care urmeaza o cariera profesionala (cu varste cuprinse intre 28 si 40 de ani) pentru a afla mai multe despre experientele si aspiratiile lor privind dezvoltarea carierei. Respondentele din cadrul studiului sunt angajate care isi desfasoara activitatea in 27 de industrii, in peste 60 de tari din intreaga lume.

Raportul – *Time to talk: what has to change for women at work* - arata ca femeile sunt increzatoare, ambitioase si pregatite pentru ceea ce urmeaza, dar multe nu au incredere in angajatori atunci cand vine vorba despre dezvoltarea profesionala si promovarea in cariera, sau lucrurile care le pot ajuta sau dimpotriva, dauna carierei.

Desi directorii generali recunosc importanta transparentei in ceea ce priveste diversitatea si programele de incluziune pentru a construi incredere, mesajul nu este unul universal si suficient de puternic. 45% dintre femei considera ca statutul unui angajat in ceea ce priveste diversitatea

de gen, etnie, varsta, sau de orientare sexuala poate fi o bariera in calea progresului profesional in organizatia lor, iar numai 51% dintre femei sunt de acord ca angajatorii iau suficiente masuri pentru a face asigura o mai buna diversitate de gen.

58% dintre femei considera ca un grad de transparenta mai mare reprezinta un pas esential pe care angajatorii il pot lua pentru a imbunatati oportunitatile de dezvoltare profesionala. Acest proces presupune a oferi angajatilor o intelegere clara a asteptarilor de ambele parti, inclusiv informatii despre avansarea in cariera si succes, precum si discutii deschise cu angajatii despre statusul lor si despre ce se asteapta de la ei in vederea promovarii.

”Potrivit sondajului, femeile din intreaga lume arata ca sunt increzatoare, ambitioase si isi urmaresc in mod activ obiectivele de cariera – iar acest lucru este imbucurator. Liderii ar trebui sa se concentreze asupra crearii unui mediu in care atat femeile, cat si barbatii pot avea oportunitati atractive de cariera si pot avea discutii deschise cu privire la ceea ce este necesar pentru a progresa. PwC s-a angajat sa sustina diversitatea in toate formele ei, inclusiv in materie de gen, iar acest lucru s-a tradus in extinderea ponderii femeilor la nivel de partener si director”, a declarat Ionut Simion, Country Managing Partner, PwC Romania.

Puterea negocierii

”Femeile, in mod conventional, nu sunt auto-promotori, desi atunci cand iau atitudine, obtin rezultate. Sondajul arata ca mai multe femei recunosc nevoia de a-si sustine propriile opinii, iar mai mult de jumatate dintre ele urmaresc si negociaza promovarile, salariile si oportunitatile de dezvoltare in cariera, atat de importante pentru avansare”, a declarat Monica Biota, Partener, Servicii de Audit, PwC Romania.

Din cele 41% dintre femeile care au fost promovate in ultimii doi ani, 63% au negociat pentru promovare. Si din cele 53% dintre femeile carora li s-a acordat un proiect cu o vizibilitate ridicata in ultimii doi ani, 91% au negociat pentru aceste oportunitati.

”Este cu adevarat incurajator sa observi ca tot mai multe femei iau atitudine si isi urmaresc in mod proactiv obiectivele de cariera. Organizatiile pot face multe pentru a sprijini femeile sa avanseze si sa ajunga pe pozitii de conducere, de exemplu pot incuraja conversatii mai deschise despre cariera, atenuand impactul oricaror prejudecati la nivel subconstient in deciziile legate de progresul in cariera si stabilind, in mod explicit, criteriile obiective si transparente conform carora angajatii sunt evaluati. Furnizarea, promovarea si sustinerea programelor, cum ar fi cele de indrumare si mentorat, ajuta si ele”, a adaugat Francesca Postolache, Partener, Servicii de Audit, PwC Romania.

Maternitatea si consecintele flexibilitatii

Aproape toate femeile au spus ca este important pentru ele sa lucreze intr-un loc de munca care le face placere (97%) si sa aiba suficienta flexibilitate pentru a putea echilibra cerintele carierei cu viata personala/de familie (95%). Progresul catre varful carierei este important pentru 75% dintre femei, iar 82% sunt increzatoare in capacitatea lor de a-si indeplini aspiratiile de cariera.

Insa femeile sunt ingrijorate in ceea ce priveste impactul pe care intemeierea unei familii l-ar putea avea asupra carierei (42%) si 48% dintre proaspetele mame s-au simtit omise atunci cand a fost vorba despre o promovare sau alocarea unui proiect special o data intoarse la locul de munca. Pe de alta parte, 38% dintre toate femeile participante la sondajul nostru considera ca avantajele programelor menite sa ofere echilibru intre viata profesionala si cea personala si cele privind flexibilitatea au consecinte negative asupra carierei la locul de munca. Este evidenta preocuparea perceptia femeilor asupra maternitatii si consecintelor flexibilitatii la locul de munca.

Trei aspecte care trebuie imbunatatite

Raportul prezinta trei aspecte esentiale pe care trebuie sa se concentreze liderii pentru a sustine femeile in dezvoltarea profesionala:

- 1. Transparenta si increderea:** femeile trebuie sa stie care este statusul lor, astfel incat sa isi poata gestiona activitatea cu succes si sa aiba incredere in feedbackul pe care il primesc. O mai mare transparenta nu va aduce beneficii numai femeilor, ci va favoriza un mediu mai incluziv, care ofera atat femeilor cat si barbatilor oportunitati mai mari de a-si atinge potentialul.
- 2. Sprijin strategic:** femeile au nevoie de retele proactive de lideri si colegi care sa le sprijine, promoveze si premieze pe masura ce isi urmaresc aspiratiile de cariera, atat acasa, cat si la locul de munca. Femeile au nevoie de sustinatori dedicati si modele de ambele sexe - lipsa unui sprijin din partea colegilor de sex masculin va incetini progresul. Acest amestec de sprijin la locul de munca si sprijin personal sta la baza auto-afirmarii de care femeile au nevoie sa avanseze si sa reuseasca.
- 3. Viata personala, ingrijirea familiei si munca:** Femeile au nevoie de angajatori care sa-si regandeasca abordarea pentru a echilibra talentul cu viata personala, maternitatea si ingrijirea familiei, pentru a preveni posibilele prejudecati si pentru a oferi solutii organizationale care sa functioneze. Exista o tendinta de reajustare a concediilor de maternitate si de paternitate si a programelor de reintegrare, insa aceste eforturi ar trebui extinse si promovate, iar cele mai bune practici trebuie comunicate pe scara mai larga. Flexibilitatea in sine nu este problema fundamentala: multi oameni nu isi iau concediu sau inoiri sau perioade sabatice tocmai pentru ca ei cred ca le va afecta cariera. Angajatorii trebuie sa recunoasca faptul ca fiecare are propriile cerinte in privinta flexibilitatii - nu este numai o etapa de viata sau o chestiune de gen - si sa-si sprijine si incurajeze angajatii sa profite de programele existente.

Note

1. Pentru a afla mai multe despre activitatile dedicate Zilei Internationale a Femeii ale PwC si pentru a descarca raportul, vizitati pagina www.pwc.com/timetotalk. Raportul a fost realizat pe baza unui sondaj derulat in randul a 3.627 de femei care urmeaza cariere profesionale, reprezentand opiniile angajatelor din 27 de sectoare economice din intreaga lume. Angajatii PwC care au finalizat studiul au fost exclusi din acest total si din rezultatele raportului pentru a mentine un esantion independent. Mai multe detalii despre diversitatea la locul de munca pot fi gasite si pe blogul [PwC Gender Agenda blog](#).
2. PwC se angajeaza sa promoveze diversitatea si incluziunea si dispune de o serie de programe pentru a face progrese in acest domeniu. Aflati mai multe despre abordarea noastra privind strategia diversitatii in publicatia [PwC diversity journey: Creating impact, achieving results](#)
3. PwC s-a alaturat campaniei ONU HeForShe, care urmareste sa mobilizeze un miliard de barbati si baieti ca avocati si agenti ai schimbarii pentru a pune capat inegalitatilor persistente cu care se confrunta femeile si fetele la nivel global.
4. PwC Romania a semnat recent Carta Diversitatii prin care se angajeaza public sa sprijine, sa dezvolte si sa protejeze diversitatea in cadrul organizatiei.
5. Pentru mai multe cercetari ale PwC privind potentialul femeilor, puteti accesa rapoarte [Winning the fight for female talent](#), [Modern mobility: Moving women with purpose](#), si [The female millennial: A new era of talent](#).



Despre PwC

Scopul PwC este de a construi incredere in sanul societatii si de a contribui la rezolvarea unor probleme importante. Firmele din reseaua PwC ajuta organizatiile si indivizii sa creeze valoarea adaugata de care au nevoie. Suntem o retea de firme prezenta in 158 de tari cu mai mult de 236.000 de specialisti dedicati oferirii de servicii de calitate de audit, consultanta fiscala si consultanta pentru afaceri. Spuneti-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastra si descoperiti mai multe informatii despre noi vizitand site-ul www.pwc.ro.

© 2018 PwC. Toate drepturile rezervate.

PwC se refera la reseaua de firme PwC si/sau la una dintre firmele membre, fiecare dintre acestea fiind o entitate juridica.