

Ημερομηνία:

08 Μαρτίου 2023

Υπεύθυνος επικοινωνίας:

Κάλλια Μυλωνάκη

Τηλ: 210 8114386

e-mail: kallia.mylonaki@pwc.com

Παγκόσμιες Έρευνες της PwC με αφορμή την Ημέρα της Γυναίκας: [Women in Work Index](#) και [Global Empowerment Index](#)

Παρά τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, θα χρειαστεί πάνω από μισός αιώνας για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στις χώρες του ΟΟΣΑ

- Σημαντικό χάσμα ενδυνάμωσης μεταξύ των δύο φύλων: οι άντρες έχουν μεγαλύτερη επιρροή στον εργασιακό χώρο με τις πιο «ισχυρές» γυναίκες-εργαζόμενες να εντοπίζονται στον κλάδο της Τεχνολογίας.
- Απόκλιση 34 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ των γυναικών που δηλώνουν ότι είναι σημαντικό να αμείβονται δίκαια για την εργασία τους και εκείνων που το βιώνουν πραγματικά.

Τα παραπάνω συμπεράσματα προκύπτουν από τις νέες έρευνες της PwC «[Women in Work Index](#)» και «[Global Empowerment Index](#)», οι οποίες εξετάζουν λεπτομερώς θέματα που αφορούν τα δύο φύλα και τον ρόλο τους στο παγκόσμιο επαγγελματικό περιβάλλον. Σύμφωνα με την έρευνα Women in Work Index, η οποία δημοσιεύτηκε επ' αφορμή της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας, παρά την επιστροφή σε κάποια μορφή κανονικότητας μετά την πανδημία του COVID-19, ο χώρος εργασίας σε παγκόσμια κλίμακα εξακολουθεί να βρίθεται από ανισότητες εις βάρος των γυναικών.

Δίκαιες αμοιβές και απασχόληση

Ο Δείκτης Women in Work (WiW) της PwC παρουσιάζει ελαφρά αύξηση στο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ανάμεσα στις 33 χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και το 2021. Ωστόσο, η πρόοδος προς την πλήρη ισότητα των φύλων παραμένει πολύ αργή.

Η σχετική ανάλυση καταδεικνύει ότι θα μπορούσαν να προκύψουν κέρδη τρισεκατομμυρίων δολαρίων μέσα από το κλείσιμο της ψαλίδας στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων. Η αύξηση του μέσου μισθού των γυναικών, προκειμένου αυτές να έρθουν σε ισορροπία με τον αντίστοιχο των ανδρών ομολόγων τους στις χώρες του ΟΟΣΑ, θα ενίσχυε τις γυναικείες αποδοχές κατά περισσότερα από 2 τρισεκατομμύρια δολάρια ετησίως. Ωστόσο, με βάση το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων των χωρών του ΟΟΣΑ, το οποίο ανερχόταν το 2021 σε 14%, και λαμβάνοντας υπ' όψιν τους ιστορικούς ρυθμούς προόδου προς την ισότητα των αμοιβών των φύλων, θα χρειαστούν περισσότερα από 50 χρόνια για να καλυφθεί η απόσταση αυτή.

Αντίστοιχα, σύμφωνα με τον Δείκτη Global Empowerment της PwC (GEI) προκύπτει χάσμα 34 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ των γυναικών που απαντούν ότι η δίκαιη οικονομική ανταμοιβή για την εργασία τους είναι σημαντική για αυτές και του ποσοστού που πραγματικά τη βιώνει. Πρόκειται για τη μεγαλύτερη «ψαλίδα» στο σύνολο της έρευνας.

Την ίδια στιγμή, ο Δείκτης PwC Women in Work παρουσιάζει μια ελαφρά πτώση του ποσοστού ανεργίας για τις γυναίκες, από 6,7% σε 6,4% το 2021. Ωστόσο, παρόμοιες βελτιώσεις ήταν εμφανείς και στα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών, υποδηλώνοντας ότι τα επίπεδα απασχόλησης αποτελούν σύμπτωμα μακροοικονομικών παραγόντων και της γενικότερης ανάκαμψης της αγοράς εργασίας, και όχι κάποιας μορφής πρόοδο προς την ισότητα των φύλων.

Οι χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις στον Δείκτη WiW το 2021 παραμένουν αμετάβλητες σε σχέση με το 2020, με ορισμένες ωστόσο, να βελτιώνουν τη θέση τους, στη σχετική κατάταξη και άλλες να υποχωρούν ελαφρά. Το Λουξεμβούργο κατέλαβε την πρώτη θέση φέτος (από τη δεύτερη θέση ένα χρόνο πριν) ενώ η Νέα Ζηλανδία έπεσε στη δεύτερη. Η Σλοβενία παρέμεινε στην τρίτη θέση καταγράφοντας όμως πτώση στη βαθμολογία του σχετικού Δείκτη.

Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών σε ολόκληρο τον ΟΟΣΑ ώστε να φτάσει στα επίπεδα της Σουηδίας (η οποία και καταγράφει την κορυφαία επίδοση στα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας) θα είχε ως αποτέλεσμα πιθανά οικονομικά οφέλη σχεδόν 6 τρισεκατομμυρίων δολαρίων ΗΠΑ ετησίως.

Η Larice Stielow, senior economist στην PwC του Ηνωμένου Βασιλείου και συγγραφέας του WiW, τονίζει: «Μια 20χρονη γυναίκα που εισέρχεται σήμερα στην αγορά εργασίας, δεν θα βιώσει ισότητα αμοιβών στη διάρκεια του εργασιακού της βίου. Με τον ρυθμό που μειώνεται το μισθολογικό χάσμα, θα χρειαστεί περισσότερος από μισός αιώνας για να επιτευχθεί η πολυπόθητη ισότητα των αμοιβών. Αν η ανάκαμψη από την πανδημία του COVID-19 μας διδάξε κάτι, είναι ότι δεν μπορούμε να βασιστούμε μόνο στην οικονομική ανάπτυξη για να επιτύχουμε την ισότητα των φύλων - εκτός αν θέλουμε να περιμένουμε άλλα 50 χρόνια ή και περισσότερα».

Ενισχύοντας την ενδυνάμωση στον χώρο εργασίας

Σύμφωνα με τον Δείκτη GEI, προκύπτει σημαντικό χάσμα ενδυνάμωσης μεταξύ των φύλων, με τους άνδρες να έχουν μεγαλύτερη εξουσία στον εργασιακό χώρο από τις γυναίκες συναδέλφους τους. Ο Δείκτης αυτός βασίζεται σε μια ανάλυση απόψεων και εμπειριών που σχετίζονται με το φύλο από σχεδόν 22.000 εργαζόμενες γυναίκες παγκοσμίως αξιολογώντας 12 παράγοντες ενδυνάμωσης σε τέσσερις διαστάσεις: αυτονομία, επίπτωση, νόημα και αίσθηση του ανήκειν, αυτοπεποίθηση και ικανότητα.

Οι τέσσερις πιο σημαντικοί παράγοντες ενδυνάμωσης στον χώρο εργασίας για τις γυναίκες, οι οποίοι έχουν αποδειχθεί καθοριστικής σημασίας σε περιπτώσεις αλλαγή καριέρας, είναι:

- Η δίκαιη ανταμοιβή (72%)
- Η ικανοποίηση μέσω της εργασίας (69%)
- Ένας χώρος εργασίας όπου μπορούν πραγματικά να είναι ο εαυτός τους (67%)
- Η ύπαρξη μιας ομάδας που νοιάζεται για την ευημερία τους (61%)

Η έρευνα διαπίστωσε ότι οι άνδρες και οι γυναίκες προσομοιάζουν σε μεγάλο βαθμό ως προς τη σημασία που δίνουν σε κάθε παράγοντα ενδυνάμωσης. Ωστόσο, οι άνδρες ήταν πιο πιθανό να πουν ότι πράγματι ωφελήθηκαν από αυτούς τους παράγοντες στον εργασιακό τους χώρο. Οι τομείς στους οποίους εντοπίζεται το μεγαλύτερο χάσμα για τις γυναίκες έναντι των ανδρών είναι η δίκαιη ανταμοιβή (χάσμα 34 μονάδων), η επιλογή του χρόνου (27 μονάδες), του τόπου (22 μονάδες) και του τρόπου (22 μονάδες) απασχόλησης, η ικανοποίηση που λαμβάνουν μέσω της εργασίας (διαφορά 20 μονάδων) και η ύπαρξη κάποιου διευθυντή που αναζητά την άποψή τους κατά τη λήψη αποφάσεων (19 μονάδες).

Γιατί έχει σημασία η ενδυνάμωση;

Οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα και κατέγραψαν τις υψηλότερες βαθμολογίες αναφορικά με την ενδυνάμωση έχουν περισσότερες πιθανότητες να ζητήσουν αύξηση (55%) και προαγωγή (52%). Αυτό συγκρίνεται με αντίστοιχες βαθμολογίες 31% (απόκλιση 24 μονάδων) και 26% (απόκλιση 26 μονάδων) αντίστοιχα για το μέσο όρο των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Οι πιο ενδυναμωμένες γυναίκες είναι επίσης πιο πιθανό να συστήσουν την επιχείρηση στην οποία απασχολούνται ως χώρο εργασίας (67%), ποσοστό 32 ποσοστιαίων μονάδων υψηλότερο σε σχέση με τον μέσο όρο. Επιπλέον, είναι σημαντικά πιθανότερο να δηλώσουν πολύ ικανοποιημένες με τη δουλειά τους (54%), σε σύγκριση με το 25% των γυναικών συνολικά (29 μονάδες διαφορά).



Σύμφωνα με τον Δείκτη GEI, οι γυναίκες με τα υψηλότερα ποσοστά ενδυνάμωσης εργάζονται στους τομείς της Τεχνολογίας, των Μέσων Ενημέρωσης και των Τηλεπικοινωνιών. Στη κορυφή βρίσκεται ο κλάδος της Τεχνολογίας, στον οποίο οι γυναίκες έχουν ελαφρώς μεγαλύτερη δύναμη από τους άνδρες. Αντίστοιχα, οι γυναίκες που απασχολούνται στους τομείς των Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών και της Ενέργειας, των Υπηρεσιών Κοινής Ωφέλειας και των Πόρων καταγράφουν τα δεύτερα και τα τρίτα υψηλότερα ποσοστά ενδυνάμωσης, ωστόσο στους κλάδους αυτούς τα ποσοστά των ανδρών είναι σημαντικά υψηλότερα.

Ο Bob Moritz, Global Chairman της PwC, δήλωσε: «Οι διευθύνοντες σύμβουλοι και οι εργοδότες πρέπει να κάνουν ό,τι μπορούν για να οικοδομήσουν ένα ισορροπημένο εργασιακό περιβάλλον, όπου οι γυναίκες θα νιώθουν εξίσου δυνατές με τους άνδρες, θα αμείβονται δίκαια, θα είναι αυτόνομες και θα αισθάνονται ότι ανήκουν στον χώρο αυτό. Αυτό θα επιφέρει το διπλό όφελος αφενός της οικοδόμησης εμπιστοσύνης σε ολόκληρο τον οργανισμό και αφετέρου της υποστήριξης της προόδου των γυναικών. Στον σημερινό επιχειρηματικό κόσμο, εναπτόκειται σε όλους εμάς ως ηγέτες να δώσουμε τον τόνο από την κορυφή για να δημιουργήσουμε μια κουλτούρα που θα είναι συμπεριληπτική και δίκαιη για όλους τους εργαζόμενους».

Η ανάλυση της PwC καταδεικνύει ότι οι εργοδότες μπορούν να βελτιώσουν ουσιαστικά την ενδυνάμωση των γυναικών στον εργασιακό χώρο εστιάζοντας στη δίκαιη ανταμοιβή, την αυτονομία, την ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς και θεσπίζοντας μια στρατηγική πολυμορφίας βασιζόμενη σε δεδομένα.

Οι γυναίκες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση και με φυσική παρουσία έχουν τις χαμηλότερες βαθμολογίες ενδυνάμωσης. Αυτή η τάση παρατηρείται και μεταξύ των ανδρών, υποδηλώνοντας ότι η αυτονομία σχετικά με το πώς, το πού και το πότε εργάζονται οι άνθρωποι τροφοδοτεί αισθήματα ενδυνάμωσης σε όλο το εργατικό δυναμικό. Οι γυναίκες που καταγράφουν την υψηλότερη ενδυνάμωση έχουν επίσης περισσότερες ευκαιρίες να εργαστούν εξ αποστάσεως (74%). Ωστόσο, σχεδόν οι μισές (48%) εξ αυτών δεν μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους απομακρυσμένα. Από τις 11.285 γυναίκες που δήλωσαν ότι μπορούν, μόνο το 29% εργάζεται αποκλειστικά εξ αποστάσεως ενώ το 56% ακολουθεί κάποιο υβριδικό μοντέλο εργασίας.

Η Parul Munshi, Workforce Transformation Partner, Consulting South East Asia, της PwC Σιγκαπούρης, ανέφερε: «Η αυτονομία τροφοδοτεί την ενδυνάμωση τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Τη δεδομένη στιγμή, ωστόσο, οι γυναίκες είναι αυτές που έχουν λιγότερη αυτονομία ως προς το πώς, πότε και πού εργάζονται. Το αίτημα για ευελιξία αφορά το σύνολο της αγοράς εργασίας και δεν μπορεί να αγνοηθεί από τους εργοδότες καθώς επιδιώκουν να ενισχύσουν τη διαφορετικότητα, να τροφοδοτήσουν τη δέσμευση προς την εταιρεία και την καινοτομία και να τοποθετηθούν ως εργοδότες επιλογής για τους υποψήφιους συνεργάτες».



UN Women in Work Index (WiW): Οι πέντε δείκτες που συνθέτουν τον WiW είναι: η απόκλιση στις αμοιβές των φύλων, το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό των γυναικών, η διαφορά μεταξύ των ποσοστών συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό ανδρών και γυναικών, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών και το ποσοστό της γυναικείας πλήρους απασχόλησης. Μπορείτε να βρείτε το Women in Work Index εδώ: <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html>.

Global Empowerment Index (GEI): Βασίζεται στην ανάλυση απόψεων με επίκεντρο το φύλο 22.000 εργαζόμενων γυναικών από όλο τον κόσμο (σε διαφορετικούς εργοδότες, βιομηχανίες και ιδρύματα εκτός της PwC) που απάντησαν στην έρευνα της PwC «[Global Hopes and Fears Survey](#)», στο πλαίσιο της οποίας ερωτήθηκαν περισσότεροι από 52.000 εργαζόμενοι σε 44 χώρες. Για να ενημερωθείτε σχετικά με τις δραστηριότητες #EmpoweringWomen IWD της PwC και να εξερευνήσετε τα δεδομένα του Empowerment Index της PwC σε παγκόσμιο, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, επισκεφθείτε τη διεύθυνση www.pwc.com/IWD.

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 152 χώρες με περισσότερα από 328.000 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 στο δίκτυο των εταιρειών μελών και/ή σε μία ή περισσότερες από τις εταιρείες μέλη, κάθε μία από τις οποίες αποτελεί μια ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε επισκεφθείτε το www.pwc.com/structure.

© 2023 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων