

Δελτίο Τύπου

Ημερομηνία: 08 Μαρτίου 2024

Επικοινωνία: Κωνσταντίνα Λογοθέτη (+357-22555108) email: konstantina.logothesi@pwc.com

PwC: Με αργούς ρυθμούς η πρόοδος της εργασιακής ισότητας μεταξύ των δύο φύλων

Δύο μελέτες της PwC που δημοσιεύθηκαν ενόψει της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας ρίχνουν φως στις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο.

Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας 2024, η PwC δημοσίευσε δύο μελέτες, την “Women in Work Index” και την “Inclusion Matters”, στις οποίες διαπιστώνεται ότι η παγκόσμια πρόοδος για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην εργασία συνεχίζεται με αργούς ρυθμούς.

Τα δεδομένα από την 12η έκδοση του Δείκτη Γυναικών στην Εργασία 2024 (WiW Index), αποκαλύπτουν ότι με τον τρέχοντα ρυθμό, θα χρειαστεί περισσότερο από μισός αιώνας για να κλείσει το μέσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων και στις 33 χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ).

Ο Δείκτης WiW μετρά την πρόοδο που αφορά την ισότητα των φύλων στην εργασία σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ, λαμβάνοντας υπόψη πέντε δείκτες που πλαισιώνουν την ανάλυση της PwC και προσμετρώντας παράλληλα διάφορους δείκτες ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο. Ένας από αυτούς τους δείκτες είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί την τελευταία δεκαετία, η φετινή ανάλυση καταδεικνύει ότι υπάρχει ακόμη πολύς δρόμος για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην εργασία καλύπτοντας και στους πέντε δείκτες. Κατά την τελευταία δεκαετία, η μέση βαθμολογία του δείκτη αυξήθηκε από 56,3 το 2011 σε 68 το 2022. Στην τελευταία επικαιροποίηση του Δείκτη, η μέση βαθμολογία του ΟΟΣΑ βελτιώθηκε κατά περίπου δύο μονάδες, από 66 το 2021 σε 68 το 2022.

Μεταξύ 2021 και 2022, το μεγαλύτερο μέρος της βελτίωσης σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ οφείλεται στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό από 70,8% σε 72,1% και στη μείωση του ποσοστού ανεργίας των γυναικών από 6,4% σε 5,3%. Ωστόσο, το μέσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων διευρύνθηκε από 13,2% σε 13,5% κατά την περίοδο αυτή. Αυτό καταδεικνύει ότι παρά τη μεγαλύτερη συμμετοχή, οι γυναίκες παραμένουν σε μειονεκτική θέση, όσον αφορά τις απολαβές στην αγορά εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Από την έναρξη του Δείκτη το 2011, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν ένας από τους δείκτες με την βραδύτερη βελτίωση, καθώς μειώθηκε μόνο κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες μεταξύ 2011 και 2022 στο σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ.

Διεθνής κατάταξη του WiW Index

Το Λουξεμβούργο κατέχει την πρώτη θέση στον Δείκτη, ακολουθούμενο από την Ισλανδία και τη Σλοβενία. Οι πέντε πρώτες χώρες του Δείκτη το 2021 εξακολουθούν να βρίσκονται στις πέντε πρώτες θέσεις και το 2022, αλλά η σειρά κατάταξης έχει αλλάξει. Οι ισχυρές επιδόσεις του Λουξεμβούργου οφείλονται στη βελτίωση όλων των δεικτών και κυρίως στο



νεγονός ότι η χώρα εξακολουθεί να έχει το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ΟΟΣΑ. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο Λουξεμβούργο είναι αρνητικό στο -0,2%, πράγμα που σημαίνει ότι κατά μέσο όρο το μέσο επίπεδο αμοιβής είναι υψηλότερο για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες. Οι σκανδιναβικές χώρες, η Φινλανδία, η Νορβηγία, η Δανία, η Σουηδία και η Ισλανδία, εμφανίζονται όλες στις 11 πρώτες θέσεις.

Η συμπερίληψη είναι το κλειδί για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας

Όσον αφορά τα συναισθήματα των γυναικών στον εργασιακό χώρο, η έρευνα της PwC "Inclusion Matters" επιβεβαιώνει ότι η ανισότητα στις αμοιβές αποτελεί μελανό σημείο για τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο: μόνο το 39% των γυναικών αισθάνονται ότι η οικονομική ανταμοιβή για την εργασία τους είναι δίκαιη.

Η PwC άντλησε πληροφορίες από την PwC Global Workforce Hopes and Fears Survey 2023, για να καταρτίσει την έρευνα Inclusion Matters, παρουσιάζοντας νέα δεδομένα για τα φύλα από σχεδόν 54.000 εργαζόμενους παγκοσμίως, εκ των οποίων σχεδόν οι 23.000 είναι γυναίκες. Η έρευνα περιλαμβάνει έναν Δείκτη Συμπερίληψης στον Χώρο Εργασίας που μετρά τρεις βασικές διαστάσεις: αυτόν του ανήκειν, τη δικαιοσύνη και τη λήψη αποφάσεων χωρίς αποκλεισμούς - και διαπιστώνει ένα στατιστικά σημαντικό χάσμα μεταξύ των φύλων, υπέρ των ανδρών.

Η έρευνα διαπιστώνει ότι υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ της τάσης των ανδρών και των γυναικών να ζητούν προαγωγές (-9 μονάδες) και αυξήσεις μισθών (-8 μονάδες). Ωστόσο, οι γυναίκες με βαθμολογία δείκτη ένταξης στο ανώτερο τεταρτημόριο έχουν 1,4 φορές περισσότερες πιθανότητες να ζητήσουν αύξηση και 1,5 φορές περισσότερες πιθανότητες να ζητήσουν προαγωγή. Είναι επίσης 2,2 φορές πιθανότερο να προτείνουν σε άλλους τον εργοδότη τους. Η πρόθεση των γυναικών για αλλαγή εργασίας αυξήθηκε (+8 μονάδες) φέτος, με μία στις τέσσερις γυναίκες να σχεδιάζει να αλλάξει εργοδότη τους επόμενους 12 μήνες, λίγο πιο κάτω από το ποσοστό πρόθεσης αλλαγής προσωπικού των ανδρών που είναι 27%. Υπογραμμίζοντας έναν ακόμη λόγο για τον οποίο η συμπερίληψη έχει σημασία, οι γυναίκες με τις υψηλότερες βαθμολογίες συμπερίληψης έχουν 1,2 φορές λιγότερες πιθανότητες να αλλάξουν εργοδότη.

Η έκθεση διαπιστώνει επίσης ότι η συμπερίληψη συσχετίζεται θετικά με το αίσθημα της προσωπικής ανάπτυξης και οι γυναίκες που αισθάνονται ότι έχουν συμπεριληφθεί έχουν 1,7 φορές περισσότερες πιθανότητες να αναζητήσουν ενεργά μαθησιακές ευκαιρίες και να αναπτύξουν νέες δεξιότητες.

Σχολιάζοντας την έκθεση η Chief Inclusion & Diversity Officer της PwC Κύπρου, Κλειώ Παπαδοπούλου αναφέρει: «Στην PwC, πιστεύουμε πραγματικά ότι η συμπερίληψη έχει σημασία για την περαιτέρω πρόοδο προς την ισότητα των φύλων. Η έρευνά της PwC δείχνει ότι η συμπερίληψη στο χώρο εργασίας αποτελεί σημαντικό μοχλό για την προώθηση της ανάπτυξης και της προόδου των γυναικών. Ένας χώρος εργασίας στον οποίο οι γυναίκες αισθάνονται ότι ανήκουν και επιπλέον αισθάνονται ότι αφενός συμπεριλαμβάνονται στη λήψη αποφάσεων και αφετέρου αντιμετωπίζονται δίκαια και ισότιμα είναι ένας χώρος εργασίας, στον οποίο γυναίκες μπορούν να ευδοκιμήσουν».

###ΤΕΛΟΣ###

Σημειώσεις:



Το περιεχόμενο αυτό προορίζεται για γενική ενημέρωση, και δεν μπορεί να αντικαταστήσει την εξειδικευμένη επαγγελματική συμβουλή.

Στόχος μας στην PwC Κύπρου, είναι η οικοδόμηση εμπιστοσύνης και η επίλυση των προβλημάτων. Το παγκόσμιο δίκτυο της PwC αποτελείται από περισσότερους από 327,000 ανθρώπους σε 155 χώρες και όλοι μαζί δεσμευόμαστε να προσφέρουμε υψηλή ποιότητα υπηρεσιών όσον αφορά τις Ελεγκτικές & Συμβουλευτικές αλλά και τις Φορολογικές και Νομικές Υπηρεσίες. Μοιραστείτε μαζί μας ότι σας απασχολεί. Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφθείτε μας στο www.pwc.com.cy

Ο όρος PwC αναφέρεται στην PwC Κύπρου και σε ορισμένες περιπτώσεις πιθανόν να αναφέρεται στο δίκτυο της PwC. Ο κάθε ένας οργανισμός-μέλος αποτελεί ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλώ επισκεφθείτε την ιστοσελίδα www.pwc.com/structure.

© 2024 PricewaterhouseCoopers Λτδ. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων.

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επικοινωνείτε με την κ. Κωνσταντίνα Λογοθέτη, Μάρκετινγκ & Επικοινωνίες, PwC Κύπρου (+357-22555108) email: konstantina.logothesi@pwc.com

Follow
us:

