

Mazars și Observatory for Gender Balance au publicat un nou studiu care demontează opt mituri referitoare la progresul în cariera al femeilor



Mazars, firma internațională de audit și consultanță în afaceri, și Observatory for Gender Balance, au lansat un nou studiu, în care au abordat stereotipurile și prejudecățile privind egalitatea de gen în companii și au oferit soluții pentru obstacolele întâlnite. Acest studiu prezintă o serie de opt mituri demontate de experți și lideri în domeniul egalității de gen, precum și un nou [instrument de auto-evaluare](#), conceput pentru a îi ajuta pe liderii companiilor să își evalueze rapid programele de diversitate existente și să determine dacă au implementat cele „șase măsuri care funcționează” pentru a accelera egalitatea între genuri.

Deși nu există soluții universale, fiecare companie având o cultură organizațională unică care necesită un arsenal de soluții specifice, toate organizațiile împărtășesc nevoia de a se adapta sau de a compensa un mediu social și profesional inechitabil pentru femei, susținut de mituri socio-economice, precum și de prejudecăți culturale și inconștiente.

Opt mituri demontate de experți

€€€€€€€ •€€€€€€€ Mitul nr. 1: „Femeile au zero sau puțină ambiție”;

€€€€€€€ •€€€€€€€ Mitul nr. 2: „Maternitatea nu este compatibilă cu pozițiile de conducere”;

€€€€€€€ •€€€€€€€ Mitul nr. 3: „Femeia invizibilă” sau „Nu putem găsi candidate competente în funcții de decizie”;

€€€€€€€ •€€€€€€€ Mitul nr. 4: „Femeile au o aversiune la riscuri”;

€€€€€€€ •€€€€€€€ Mitul nr. 5: „Munca cu jumătate de normă nu este compatibilă cu pozițiile de conducere”;

€€€€€€€ •€€€€€€€ Mitul nr. 6: „Inegalitatea între genuri se regăsește, în general, în vârful ierarhiei corporative”;

€€€€€€€ •€€€€€€€ Mitul nr. 7: „Există meserii doar pentru bărbați”;

€€€€€€€ •€€€€€€€ Mitul nr. 8: „Cotele de gen nu se bazează pe merit, sunt nedrepte față de bărbați și risca să aducă femei incompetente în funcții cheie”.

„Având în vedere ritmul lent al schimbării, ne-am dorit să înțelegem miturile persistente care pot înfrâna eforturile companiilor de promovare a egalității de gen.”, explică Cécile Kossoff, Global Diversity and Inclusion Leader, Mazars Group.

„Deși au existat progrese, în special în țările care au implementat cote de gen, pandemia a accentuat inegalitățile și a confirmat faptul că multe stereotipuri de gen încă persista, ceea ce creează obstacole în calea femeilor către nivelul executiv.”, a adăugat Marie-Christine Mahéas, care coordonează Observatory for Gender Balance, conduce Centre for D&I al Mazars și consiliaza directorii generali și comisiile executive pe aceasta temă.

În prezent, potrivit statisticilor, femeile au mai multe șanse decât bărbații să se înscrie la programele de studii universitare și să le finalizeze cu succes. În România, în anul școlar 2019/2020, pentru majoritatea unităților de învățământ, ponderea populației școlare a avut procente similare pentru femei și bărbați. Singurele excepții au fost unitățile de învățământ nonterțiar și terțiar, unde majoritatea elevilor au fost femei, 69,3%, respectiv 54,6%.

„În ciuda creșterii notabile a numărului de înscrieri al femeilor în învățământul superior din ultimii ani, acestea continua să fie slab reprezentate în poziții de conducere și în posturi bine plătite. În plus, unul dintre motivele pentru care femeile nu au acces la poziții de conducere este faptul că ele sunt în continuare principalele persoane responsabile atunci când vine vorba de creșterea și educația copiilor. După o perioadă de pauză (luni sau chiar ani) din cariera lor, majoritatea femeilor au șanse mult mai mici de a fi promovate și se confruntă cu o mare divergență în parcursul lor profesional, în urma deciziei de a întemeia o familie. Și chiar dacă vorbim despre dorința de a urma programe înalte de educație, cum ar fi un EMBA de exemplu, femeile tot trebuie să muncească mai mult decât bărbații pentru a le putea absolvi, deoarece vârsta la care este posibilă o astfel de educație superioară coincide cu vârsta la care femeile sunt pregătite pentru a deveni mame și când călătoriile nu sunt cu adevărat posibile pentru majoritatea.”, a menționat Ella Chilea, Audit Partner and Diversity & Inclusion Leader, Mazars România.

Hervé Hélias, CEO & Chairman, Mazars Group menționează: *„Dincolo de egalitate și corectitudine, există și aspectul comercial. Funcționarea într-un spațiu dominat de bărbați nu mai este posibilă. Diversitatea este o sursă de deschidere și performanța crescută – ea permite schimburi mai bogate, viziuni noi și decizii mai puțin partinitoare. Astăzi, a devenit o problema generală de conducere, care trebuie abordată la cel mai înalt nivel”.*

Femeile din România sunt pioniere atunci când vine vorba de participarea în domenii precum informatica, matematica sau științele exacte, care au fost controlate istoric de bărbați. În plus, în comparație cu alte țări din Uniunea Europeană (UE), femeile din România au mai multe șanse de a obține diplome în inginerie, tehnologie și producție și de a conduce afaceri în aceste domenii. De altfel, în ultimii trei ani, în România s-a înregistrat o creștere a numărului de startup-uri fondate sau co-fondate de femei antreprenor, luând în calcul mai multe sectoare, cum ar fi sănătatea, educația, turismul, finanțele, tehnologia sau comerțul electronic.

Este extinderea legislației soluția?

Dacă privim evoluția diversității la nivel global, putem observa că am avansat destul de mult. Cu toate acestea, în ciuda unor progrese importante, mai avem încă un drum lung de parcurs. În 2019, numai 20% dintre membrii consiliilor de administrație din întreaga lume erau femei.

Remarcându-se că fiind cea mai avansată țară în acest domeniu, Franța a raportat un procent de 46% de femei membre în consiliile de administrație începând cu 2021, sub imboldul legii Copép-Zimmerman. Țările care au înregistrat cele mai mari îmbunătățiri au fost cele care au impus cote de gen obligatorii, printre care se numără Franța, Italia, Germania și Belgia.

Caroline de La Marnierre, Coordonator al Observatory for Gender Balance, a declarat: *„Potrivit ONU, PIB-ul mondial ar putea crește cu 26% dacă s-ar reduce decalajele dintre femei și bărbați pe piața muncii: de aceea este imperativ să găsim soluții concrete! Pentru a demara aceste demersuri, este important să stabilim obiective clare și ambițioase în ceea ce privește egalitatea de gen la toate nivelurile, pentru a îndruma organizațiile pe plan intern în această privință.*

Potrivit datelor publicate de Eurostat, România a avut în 2020 una dintre cele mai mici diferențe de câștiguri salariale dintre femei și bărbați neajustate din UE, de 2,4%. Acest lucru înseamnă că, în 2020, salariul mediu pentru femeile care lucrau în România era de 97,6 de euro, față de 100 de euro pentru bărbați.

În UE, femeile câștiga cu 13% mai puțin decât bărbații, deși au, în medie, un nivel de educație mai ridicat. Diferențele de remunerare neajustate între femei și bărbați au variat între statele membre ale UE, cele mai mari discrepanțe fiind înregistrate în Letonia, Estonia, Austria și Germania. La celalalt capăt al spectrului, Luxemburg (0,7%), România (2,4%), Slovenia (3,1%) și Italia (4,2%) au înregistrat cele mai mici diferențe.

Datele de mai sus demonstrează că egalitatea salarială nu este influențată în mare măsură de nivelul de venit al unei țări, deoarece există o mare disparitate între statele membre.

„Înlăturarea acestor bariere va necesita o schimbare la nivel internațional a ideologiei și a modului în care sunt abordate diversitatea și incluziunea - accentul nu ar trebui să fie atât de mult pe consolidarea abilităților de conducere ale femeilor, ci pe schimbările sistematice ale mediului de lucru și ale practicilor de afaceri.”, adaugă Cécile Kossoff.

Gestionarea egalității de gen: un instrument de auto-evaluare pentru echipa de management

Având în vedere faptul că gestionarea diversității și incluziunii a devenit o competență esențială pentru top management, Mazars și Observatory for Gender Balance au dezvoltat un instrument de auto-evaluare pentru directorii generali. Aceasta listă concretă, educațională și deosebit de practică le va permite să evalueze rapid relevanța programelor lor de diversitate a genurilor, pornind de la șase măsuri de accelerare a egalității de gen, publicate de Observatory. Lista este disponibilă [aici](#).

„Directorii generali trebuie să fie modele de urmat prin vocabularul pe care îl folosesc, prin numirile pe care le fac, prin promovarea femeilor cu potențial ridicat, prin refuzul de a participa la comisii formate exclusiv din bărbați și prin afișarea unei toleranțe zero față de comportamentele inacceptabile. Includerea periodică a promovării egalității de gen în agenda ExCom este, de asemenea, un indicator bun al angajamentului.”, a concluzionat Marie-Christine Mahéas.