

Νέα έκθεση της Deloitte: Οι εργαζόμενες γυναίκες αντιμετωπίζουν ανησυχητικά επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης

- Η «Μεγάλη Παραίτηση» πρόκειται να συνεχιστεί καθώς περισσότερες από τις μισές γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα σχεδιάζουν να εγκαταλείψουν τον εργοδότη τους μέσα στα επόμενα δύο χρόνια
- Η πλειονότητα των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα συνεχίζει να βιώνει παρενοχλητική ή μη συμπεριληπτική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, ενώ ελάχιστες από αυτές τις συμπεριφορές καταγγέλλονται στους εργοδότες
- Σχεδόν το 60% των γυναικών που εργάζονται σε υβριδικά περιβάλλοντα αισθάνονται ότι έχουν αποκλειστεί από σημαντικές επαγγελματικές συναντήσεις
- Οι γυναίκες που εργάζονται σε εταιρείες με φιλοσοφία “Gender Equality Leaders” (5% του δείγματος) αναφέρουν πολύ υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης, εμπιστοσύνης και ικανοποίησης από την καριέρα τους

Αθήνα, 16 Μαΐου - Η εκτεταμένη εργασιακή εξουθένωση (burnout) και η έλλειψη ευέλικτης εργασίας εξακολουθούν να εμποδίζουν την πρόοδο στο θέμα της υποστήριξης των εργαζόμενων γυναικών, σύμφωνα με την τελευταία έκθεση της Deloitte, «Women@Work 2022: A Global Outlook». Η έρευνα αποκαλύπτει ότι το **53% των γυναικών υποστηρίζουν ότι τα επίπεδα άγχους τους είναι υψηλότερα σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο και σχεδόν οι μισές αισθάνονται εξουθενωμένες**. Η εξουθένωση αυτή αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες που απομακρύνει τις γυναίκες από τους εργοδότες τους: **σχεδόν το 40% των γυναικών που αναζητούν ενεργά νέο εργοδότη το ανέφεραν ως τον κύριο λόγο**. Περισσότερες από τις μισές ερωτηθείσες εργαζόμενες θέλουν να εγκαταλείψουν τον εργοδότη τους τα επόμενα δύο χρόνια και μόνο το 10% σχεδιάζει να μείνει με τον τρέχοντα εργοδότη τους για περισσότερα από πέντε χρόνια.

Αντιπροσωπεύοντας τις απόψεις 5.000 γυναικών σε 10 χώρες, η έρευνα δείχνει ανησυχητικές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις, καθώς τα ποσοστά άγχους και τα περιστατικά παρενόχλησης ή μικροεπιθετικότητας παραμένουν υψηλά. Η έρευνα επίσης ρίχνει φως σε ανησυχητικά ευρήματα σχετικά με τη «νέα κανονικότητα» της εργασίας, καθώς **σχεδόν το 60% των γυναικών που εργάζονται σε υβριδικά μοντέλα** (ρυθμίσεις που περιλαμβάνουν οποιονδήποτε συνδυασμό εργασίας εξ αποστάσεως και εργασίας στο γραφείο) **αναφέρουν ότι έχουν ήδη αισθανθεί αποκλεισμό**.

«Παρά το γεγονός ότι πολλοί εργοδότες έχουν εφαρμόσει νέους τρόπους εργασίας που έχουν σχεδιαστεί για τη βελτίωση της ευελιξίας, η έρευνα μας δείχνει ότι οι νέες αυτές ρυθμίσεις ενέχουν τον κίνδυνο να αποκλείσουν τα ίδια τα άτομα που θα μπορούσαν να ωφεληθούν περισσότερο από αυτές, με την πλειοψηφία των γυναικών που ερωτήθηκαν να έχουν βιώσει αποκλεισμό στο πλαίσιο ενός υβριδικού περιβάλλοντος εργασίας», λέει η Emma Codd, Deloitte Global Inclusion Leader. «Ο αριθμός των γυναικών που αναφέρουν αυξημένο άγχος και εξάντληση προκαλεί σημαντική ανησυχία και οι εργοδότες δίνουν αγώνα για να το αντιμετωπίσουν, όπως φαίνεται από το γεγονός ότι η

Δελτίο Τύπου

επαγγελματική εξουθένωση είναι η κύρια αιτία που ορισμένες γυναίκες αναζητούν αυτή τη στιγμή νέα απασχόληση. Τα ευρήματα αυτής της έρευνας δείχνουν τη σημασία των ενεργειών πέρα από την πολιτική — εκείνων που πραγματικά ενσωματώνουν την ευημερία (wellbeing), την ευελιξία και μια καθημερινή κουλτούρα σεβασμού και συμπερίληψης».

Το άγχος, η εξουθένωση και οι περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης απομακρύνουν τις γυναίκες από τους εργοδότες τους.

Το 53% των γυναικών υποστηρίζει ότι τα επίπεδα άγχους τους είναι υψηλότερα σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο και σχεδόν οι μισές αισθάνονται εξουθενωμένες. Επιπλέον, σχεδόν οι μισές γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα βαθμολόγησαν την ψυχική τους υγεία ως κακή/πολύ κακή. Το ένα τρίτο έχει πάρει άδεια από την εργασία του λόγω επιβάρυνσης της ψυχικής τους υγείας, ωστόσο μόνο το 43% αισθάνεται άνετα να μιλάει για θέματα ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας.

Ο αριθμός των γυναικών που αναζητούσαν νέο ρόλο τη στιγμή της έρευνας αυξήθηκε σε σχέση με την περσινή, με το 10% να υποστηρίζει ότι βρισκόταν σε ενεργή αναζήτηση. Το 40% αυτής της ομάδας ανέφερε την εξουθένωση ως τον κύριο λόγο που τους απομάκρυνε από την εργασία τους. Για όσες είχαν ήδη εγκαταλείψει έναν εργοδότη από την έναρξη της πανδημίας, η έλλειψη ευκαιριών για επαγγελματική ανέλιξη ήταν ο λόγος που αναφέρθηκε περισσότερο (22%).

Όσον αφορά τα μελλοντικά σχέδια, οι προοπτικές είναι δυσσίωνες για τους εργοδότες: Περισσότερες από τις μισές γυναίκες σχεδιάζουν να εγκαταλείψουν τον εργοδότη τους εντός δύο ετών. Το φαινόμενο αυτό είναι πιο έντονο όσον αφορά τις γυναίκες που κατέχουν μεσαίους και μη διευθυντικούς ρόλους, με λιγότερες από το ένα τέταρτο των γυναικών σε αυτούς τους ρόλους να σχεδιάζουν να παραμείνουν με τον εργοδότη τους για περισσότερα από δύο χρόνια. Μόνο το 10% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα σχεδιάζει να μείνει με τον σημερινό εργοδότη τους για περισσότερα από πέντε χρόνια.

Τα προβλήματα στο χώρο εργασίας συνεχίζονται, καθώς η ευελιξία παραμένει περιορισμένη και η υβριδική εργασία παρουσιάζει πρόσθετες προκλήσεις.

Ενώ πολλοί οργανισμοί κατά το προηγούμενο έτος είχαν στραφεί σε στρατηγικές ενσωμάτωσης ευέλικτων και υβριδικών μοντέλων εργασίας, πολλές γυναίκες αναφέρουν ότι δεν έχουν ακόμη αισθανθεί τα οφέλη αυτών των νέων τρόπων εργασίας. Μόνο το 33% των γυναικών υποστηρίζει ότι οι εργοδότες τους εφαρμόζουν πολιτικές ευέλικτης εργασίας και όταν ρωτήθηκαν αναφορικά με τις πολιτικές που είχε εισαγάγει ο οργανισμός τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας, μόνο το 22% ανέφερε ευελιξία σχετικά με το πού και πότε εργάζονται. **Επιπλέον, το 94% των γυναικών που ρωτήθηκαν πιστεύουν ότι το να ζητήσουν ευέλικτη εργασία θα επηρεάσει την πιθανότητα προαγωγής τους.**

Πέρα από την ευελιξία, η υιοθέτηση υβριδικής εργασίας έχει παρουσιάσει πρόσθετες προκλήσεις. **Σχεδόν το 60% των γυναικών που εργάζονται σε υβριδικά περιβάλλοντα αισθάνονται ότι έχουν αποκλειστεί από σημαντικές επαγγελματικές συναντήσεις και το 45% δηλώνει ότι δεν έχει αρκετή έκθεση στα διευθυντικά στελέχη, ένα κρίσιμο στοιχείο για την επαγγελματική τους εξέλιξη.** Ανησυχητικό είναι ότι η υβριδική εργασία φαίνεται να μην παρέχει την προβλεψιμότητα που μπορεί να χρειάζονται οι γυναίκες με ευθύνες οικογενειακής φροντίδας, με μόνο το 26% να λέει ότι ο εργοδότης τους έχει θέσει σαφείς προσδοκίες όσον αφορά τον τρόπο και τον τόπο εργασίας τους.

Δελτίο Τύπου

Η φετινή έρευνα ανέδειξε επίσης ότι οι γυναίκες που εργάζονται σε ένα υβριδικό περιβάλλον είναι πολύ πιο πιθανό να αναφέρουν ότι βιώνουν μικροεπιθετικότητα σε σχέση με εκείνες που εργάζονται αποκλειστικά με φυσική παρουσία ή αποκλειστικά από απόσταση. Γενικότερα, **το ποσοστό των γυναικών που έχουν βιώσει συμπεριφορές αποκλεισμού τον περασμένο χρόνο στο χώρο εργασίας έχει αυξηθεί από 52% το 2021 σε 59% το 2022**. Ακριβώς οι μισές γυναίκες δηλώνουν ότι έχουν βιώσει μικροεπιθετικότητα, ενώ το 14% έχει βιώσει παρενόχληση. Σχετικά με την καταγγελία αυτών των συμπεριφορών αποκλεισμού, εξακολουθεί να υπάρχει φόβος για «επαγγελματικά αντίποινα», καθώς το 93% πιστεύει ότι η αναφορά τέτοιων συμπεριφορών θα επηρεάσει αρνητικά την καριέρα τους. Μόνο το 23% των μικροεπιθέσεων αναφέρθηκαν στους εργοδότες, σε σύγκριση με το 66% των συμπεριφορών παρενόχλησης που καταγγέλθηκαν.

Η διατομεακότητα (intersectionality) έχει σημασία καθώς γυναίκες από διαφορετικά υπόβαθρα αντιμετωπίζουν αυξημένες προκλήσεις

Ενώ οι συμπεριφορές αποκλεισμού επηρεάζουν την πλειονότητα των εργαζομένων που ρωτήθηκαν, οι γυναίκες σε εθνοτικές μειονότητες στις χώρες τους, οι LGBT+ γυναίκες και εκείνες με χαμηλότερους διοικητικούς ή μη διευθυντικούς ρόλους είναι πιο πιθανό να τις βιώσουν. Πολλές γυναίκες αισθάνονται λιγότερο αισιόδοξες για τις προοπτικές της καριέρας τους συγκριτικά με πριν από 12 μήνες.

Οι γυναίκες που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες είναι πιο πιθανό να αισθάνονται εξαντλημένες σε σχέση με συναδέλφους τους που ανήκουν στην εθνοτική πλειοψηφία της χώρας τους. Είναι επίσης πολύ πιο πιθανό να αναφέρουν ότι βιώνουν αποκλεισμό από άτυπες αλληλεπιδράσεις (15% έναντι 10%) και να αισθάνονται χειραγώγηση (9% έναντι 2%).

Οι LGBT+ γυναίκες έχουν παραπάνω από 10% περισσότερες πιθανότητες να πουν ότι έχουν υπονομευθεί από διευθυντές λόγω του φύλου τους και 7% περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν ότι τους απευθύνθηκαν με αντιεπαγγελματικό ή ασεβή τρόπο σε σχέση με τις γυναίκες που δεν ανήκουν στην LGBT+ κοινότητα.

Επιπλέον, τα επίπεδα εξουθένωσης ποικίλλουν ανά επαγγελματικό επίπεδο. Το 61% των γυναικών σε θέσεις μεσαίας διοίκησης και οι νεότερες γυναίκες (ηλικίας 18 έως 25 ετών) αναφέρουν ότι αισθάνονται εξαντλημένες, αποδεικνύοντας ότι τα υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης βιώνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες σε αυτές τις επαγγελματικές ομάδες. Οι συγκεκριμένες γυναίκες ήταν επίσης πιο πιθανό να αναφέρουν ότι σχεδίαζαν να εγκαταλείψουν τον εργοδότη τους εντός δύο ετών.

Όλο και περισσότεροι εργοδότες πετυχαίνουν οφέλη και για τις γυναίκες και για τους gender equality leaders

Καθώς οι οργανισμοί προσπαθούν να ξαναχτίσουν ένα ανθεκτικό εργατικό δυναμικό, πολλοί μπορούν να πάρουν παράδειγμα από μια ομάδα εργοδοτών που έχουν ήδη καταφέρει να χτίσουν μια εργασιακή κουλτούρα συμπερίληψης, και να υποστηρίξουν τη σταδιοδρομία των γυναικών. Η έρευνα της Deloitte εντόπισε μια ομάδα "gender equality leaders" (ηγέτες στην ισότητα των φύλων), οργανισμούς που, σύμφωνα με τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, έχουν δημιουργήσει πραγματικά κουλτούρα συμπερίληψης που υποστηρίζουν τη σταδιοδρομία τους, την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής και προωθούν τη συμπερίληψη.

Δελτίο Τύπου

Οι γυναίκες που εργάζονται για τους gender equality leaders αναφέρουν πολύ υψηλότερα επίπεδα ευημερίας και επαγγελματικής ικανοποίησης. Από τις γυναίκες που εργάζονται γι' αυτούς, το 87% δηλώνουν ότι λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη για την ψυχική τους υγεία από τον εργοδότη τους και το ίδιο ποσοστό αισθάνεται άνετα να μιλάει για την ψυχική του υγεία στον χώρο εργασίας. Αναφέρουν, επίσης, πολύ πιο θετικές εμπειρίες από την υβριδική εργασία. Είναι αξιοσημείωτο ότι από αυτές, μόνο το 3% αισθάνεται εξουθενωμένο.

Αν και είναι προφανές ότι οι γυναίκες επωφελούνται από την εργασία για gender equality leaders, υπάρχουν επίσης σαφή επιχειρηματικά οφέλη: Καμία από τις γυναίκες που εργάζονται γι' αυτούς δεν αναζητεί επί του παρόντος νέα θέση εργασίας και μόνο το 9% σχεδιάζει να φύγει στα επόμενα 1- 2 χρόνια. Μάλιστα το 90% αξιολογεί το κίνητρό του για την εργασία τους ως καλό ή εξαιρετικά καλό.

«Η δημιουργία και η διατήρηση μιας πραγματικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς θα πρέπει να βρίσκεται στην πρώτη γραμμή κάθε εταιρικής ατζέντας», λέει η Michele Parmelee, Αναπληρώτρια Διευθύνουσα Σύμβουλος της Deloitte Global και Chief People and Purpose Officer. «Αυτό σημαίνει ότι οι οργανισμοί πρέπει να αντιμετωπίσουν την επαγγελματική εξουθένωση, να θέσουν την ψυχική ευεξία των εργαζομένων τους ως προτεραιότητα και να προσεγγίσουν την υβριδική εργασία με πολιτικές συμπερίληψης και ευελιξίας, που λειτουργούν αποτελεσματικά για τις γυναίκες. Υπάρχει μια μοναδική ευκαιρία να αξιοποιήσουμε την πρόοδο που έχει ήδη σημειωθεί για να διασφαλίσουμε ότι οι γυναίκες από κάθε υπόβαθρο μπορούν να ευδοκιμήσουν σε έναν δίκαιο και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό χώρο».

Για περισσότερες πληροφορίες και για να δείτε τα πλήρη αποτελέσματα της Έκθεσης της Deloitte Women@Work 2022: A Global Outlook, επισκεφθείτε τη διεύθυνση:

www.deloitte.com/womenatwork

Μεθοδολογία

Μεταξύ Νοεμβρίου 2021 και Φεβρουαρίου 2022, η Deloitte Global διεξήγαγε μια έρευνα σε 5.000 γυναίκες σε 10 χώρες και τομείς για να κατανοήσει τον αντίκτυπο της πανδημίας του COVID-19 στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των γυναικών. Η έρευνα στόχευε επίσης στην κατανόηση της κατάστασης της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας από ένα πολύπλευρο πρίσμα και των διαφορετικών μέτρων που λαμβάνουν οι εργοδότες για να υποστηρίξουν, να διατηρήσουν και να ενδυναμώσουν τις γυναίκες στους οργανισμούς τους. Κάθε ερωτώμενη απάντησε σε 21 ερωτήσεις σχετικά με την εμπειρία της στην εργασία, τον αντίκτυπο αυτής της εμπειρίας στην προσωπική της ζωή και τα βήματα που κάνει ο εργοδότης της για να υποστηρίξει την επαγγελματική της εξέλιξη και ευημερία.

Για περισσότερες πληροφορίες

Deloitte, Κέλλυ Κουφοπούλου, Manager, Brand & Communications

email: kkoufopoulou@deloitte.gr



Δελτίο Τύπου

This document has been prepared by Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme and Deloitte Alexander Competence Center Single Member Societe Anonyme of Business Consultants.

Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 000665201000 and its registered office at Marousi Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, a Greek company, registered in Greece with registered number 0001223601000 and its registered office at Marousi, Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25 and Deloitte Alexander Competence Center Single Member Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 144724504000 and its registered office at Thessaloniki, Municipality of Pylaia - Chortiatis of Thessaloniki, Vepe Technopolis Thessaloniki (5th and 3rd street), are one of the Deloitte Central Mediterranean S.r.l. ("DCM") countries. DCM, a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy is one of the Deloitte NSE LLP geographies. Deloitte NSE LLP is a UK limited liability partnership and member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of any of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our global network of member firms and related entities in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 312,000 people make an impact that matters at www.deloitte.com.