

Diferenta de remunerare între femei si barbati se mentine la peste 20%; tendinta este de usoara scadere de la an la an (analiza)

România face progrese de la an la an pentru reducerea inegalitatilor între femei si barbati pe piata muncii, însa decalajul salarial se mentine la peste 20% si în 2024, potrivit analizei "Gender Pay Gap", realizate de PwC România pe baza datelor colectate în cadrul sondajului Paywell 2024.

Decalajul este calculat ca raport între salariul mediu al barbatilor si cel al femeilor. Decalajul este în scadere de la 21,6% în 2023 si 23,3% în 2022.

"Inegalitatea salariala de gen nu mai este un subiect nou în România, dar înca este tratat la nivel de suprafata, fara o sustinere cu analize si date obiective. Studiul nostru la nivelul companiilor mijlocii si mari din sectorul privat arata ca pe anumite segmente exista decalaje, unele semnificative. Modul în care masuram, în linie cu cerintele de raportare CSRD, respectiv cele prevazute de Directiva privind transparenta salariala, reflecta o sub-reprezentare a femeilor în profesii sau posturi bine platite, ceea ce este consecinta mai multor practici de resurse umane, dar si a unor practici la nivel social, în familie etc., cum ar fi: rata mult mai mare de inactivitate pe piata muncii în rândul femeilor, orientarea de la vârste fragede catre anumite profesii, ponderea mult mai mare a muncii casnice, neremunerate, precum si deja cunoscuta "penalitate" a maternitatii care presupune un pas în spate în evolutia profesionala. Companiile vor fi obligate sa raporteze aspecte legate de salarizarea echitabila si sa ia masuri pentru reducerea decalajelor, directiva UE impunând o limita de 5% pentru diferentele salariale nejustificate. Dar dincolo de aceste cerinte, este vorba despre un potential de talente nedescoperit sau prea putin folosit, care trebuie tratat ca o investitie", a declarat Oana Munteanu, director People & Organization, PwC România, citata în comunicat.

Principalele constatari ale studiului sunt urmatoarele: femeile tind sa ocupe locuri de munca mai slab platite decât barbatii (75% dintre angajati sunt femei în quartila cea mai slab platita, în timp ce în cea mai bine platita quartila procentul acestora scade la 54%. Esantionul studiului este compus din 64% femei si 36% barbati, iar în caz ideal distributia pe quartile ar trebui sa reflecte compozitia esantionului); barbatii primesc bonusuri cu 19% mai mari decât femeile; cele mai mari diferente salariale se înregistreaza în sectorul bancar (30,18%), cel farmaceutic (16,11%) si retail (14,82%), precum si la nivelul functiilor de operator de 19,2%, iar cele mai mici la nivel de top management, de 5,76%. Diferentele cresc odata cu vârsta.

Potrivit cercetarii, cele mai mici diferente sunt în tehnologie (11,26%), iar în industrie si BPO, femeile au salarii cu 5,51% si, respectiv, 1,46% mai mari.

Directiva UE privind transparenta salariala si Directiva privind raportarea privind durabilitatea întreprinderilor (CSRD) consolideaza principiul "plata egala pentru munca egala", impunând transparenta salariala si mecanisme de aplicare.

Totodata, studiul mai arata ca 13,1% este decalajul salarial între femei si barbati în 33 de state OCDE.

Potrivit indicelui Women in Work (WiW Index), realizat de PwC în 33 de state membre ale Organizatiei pentru Cooperare si Dezvoltare Economica (OCDE), desi s-au înregistrat progrese importante în perioada 2011-2023 în ceea ce priveste reducerea inegalitatilor între femei si barbati pe piata muncii, decalajul de gen înca persista. Scorul mediu al indicelui a crescut de la 56,3 în 2011 la 69 în 2023, cu un avans de un punct procentual fata de 2022.

Aceasta îmbunatatire a fost sustinuta de o crestere a ratei de participare a femeilor, de la 72,1% în 2022 la 72,7%

în 2023, și de o scădere a diferenței salariale, de la 13,5% la 13,1% în anii menționați.

Datele arată că, de la lansarea indicelui în 2011, mai multe femei intra și rămân pe piața muncii, iar remunerațiile devin mai echitabile, semn că forța de muncă devine treptat mai incluzivă.

Indicele WiW măsoară progresele înregistrate în ceea ce privește egalitatea de gen la locul de muncă în cadrul OCDE, luând în considerare cinci indicatori: diferența de remunerare între femei și bărbați, rata de participare a femeilor la forța de muncă, diferența dintre ratele de participare a bărbaților și a femeilor la forța de muncă, rata somajului în rândul femeilor și rata de ocupare a forței de muncă cu normă întreagă în rândul femeilor.

Islanda ocupă primul loc în WiW, urmată de Noua Zeelandă și Luxemburg. Acestea sunt urmate în ordine de Suedia, Slovenia, Irlanda, Polonia, Portugalia, Norvegia, Danemarca, Finlanda, Australia, Belgia, Estonia, Olanda, Ungaria, Canada, Regatul Unit, Slovacia, Elveția, Germania, Franța, Cehia, Israel, Statele Unite, Spania, Austria, Japonia, Grecia și Italia.

Irlanda a înregistrat cea mai mare îmbunătățire în clasament, urcând șase locuri, în timp ce Israelul a înregistrat cea mai mare scădere, coborând patru locuri. Chile, Coreea și Mexic rămân în partea de jos a indicelui.

Sondajul PayWell 2024 realizat de PwC România cuprinde peste 160 de companii din 7 sectoare de activitate, cu peste 125.000 de angajați și 1.600 de poziții unice raportate.

PwC reprezintă o rețea de firme prezentă în 149 de țări cu mai mult de 370.000 de profesioniști ce oferă servicii în domeniul consultanței pentru afaceri, auditului și consultanței fiscale.