

Perfil Empresarial Trabajo

Mujeres que trabajan en organizaciones líderes en equidad de género no planean irse en el corto plazo

Agotamiento y falta de flexibilidad en horarios afectan progreso femenino en la gran mayoría de los casos

Esteban Arrieta earrieta@larepublica.net | Lunes 16 mayo, 2022



De las mujeres que trabajan para estas empresas, 87% dice haber recibido un apoyo adecuado en materia de salud mental en la época de la pandemia. Shutterstock/La República.

Los entornos laborales siguen siendo ambientes hostiles para las mujeres en la mayoría de los casos, por lo que no debe sorprender que las mujeres que trabajan en organizaciones líderes en equidad de género, tengan un mayor compromiso laboral, una alta confianza en sí mismas y por supuesto, una positiva realización personal, según el estudio [Mujeres en el Trabajo 2022: una perspectiva global de la empresa Deloitte](#).

Se trata de organizaciones que fomentan la inclusión, respaldan las carreras de sus colaboradoras y que además impulsan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

[Lea más: Mujeres tendrían igual salario que los hombres en sector privado](#)

Esto se traduce en claros beneficios comerciales para las organizaciones, ya que ninguna de las mujeres que actualmente trabajan para estas empresas, está buscando un nuevo trabajo y solo 9% planea irse en los próximos años, a la vez, que el 90% califica su motivación en el trabajo como buena o extremadamente buena.

De las mujeres que trabajan para estas compañías, 87% dice haber recibido un apoyo adecuado en materia de salud mental en la época de la pandemia y el mismo porcentaje se siente cómodo hablando sobre este tema en el lugar de trabajo.

[Lea más: Líderes ticas hablarán sobre empoderamiento femenino y equidad en Foro de Mujeres STEM](#)

“Construir y mantener una cultura verdaderamente inclusiva debe estar a la vanguardia de cada agenda corporativa. Esto significa que las organizaciones deben abordar el agotamiento, hacer del bienestar mental una prioridad y abordar el trabajo híbrido con políticas inclusivas y flexibles que realmente funcionen para las mujeres. Existe una oportunidad única de aprovechar el progreso ya realizado para garantizar que todas las mujeres puedan prosperar en un lugar de trabajo equitativo e inclusivo”, dijo Michele Parmelee, directora ejecutiva adjunta global y directora de Personas y Propósito de Deloitte.

La mala noticia es que solo el 5% de las organizaciones se puede considerar como [líderes en este ámbito](#), mientras que el resto aún conservan actitudes negativas, tóxicas o hostiles para los trabajadores.

Así las cosas, el agotamiento generalizado y la falta de flexibilidad laboral continúan obstaculizando el progreso profesional y el bienestar de las mujeres en sus lugares de trabajo.

En ese sentido, más de la mitad de las mujeres encuestadas para el estudio quiere dejar su empleo actual en los próximos dos años y tan solo un 10% planea quedarse por un periodo mayor de cinco años.

La investigación –que incluye las opiniones de 5 mil mujeres en diez países–, advierte de impactos preocupantes en el largo plazo, ya que los niveles de estrés y las experiencias de acoso o microagresiones siguen siendo altas.

La encuesta también destaca hallazgos preocupantes sobre la “nueva normalidad” laboral, ya que casi 60% de las mujeres que trabaja en modelos híbridos -que incluyen cualquier combinación de trabajo remoto y en la oficina-, afirma haberse sentido excluidas.

“La cantidad de mujeres que reportan un aumento de estrés y agotamiento es una preocupación importante (...). Los hallazgos de esta investigación muestran la importancia

de las acciones más allá de la política: aquellas que realmente abordan e integran el bienestar, la flexibilidad y una ‘cultura cotidiana’ de respeto e inclusión”, dijo Emma Codd, Líder Global de Inclusión en Deloitte.

Por otra parte, solo 33% de las mujeres considera que sus actuales empleos ofrecen políticas de trabajo flexible.

PERFIL

Nombre Deloitte

CEO Punit Renjen

Fundación 1845

Operación 150 países

Sitio web www.deloitte.com/cr