



Mujeres en el trabajo 2024

Perspectiva mundial

Una carta de Emma Codd y Elizabeth Faber

Desde el informe inaugural de 2021, el informe anual de Deloitte *Women @ Work: A Global Outlook de Deloitte* ha puesto de relieve algunos de los retos más acuciantes que afectan a las experiencias de las mujeres en el lugar de trabajo y a sus carreras profesionales. Los resultados de 2021 y 2022 reflejaron en gran medida el impacto de la pandemia del COVID-19 en la vida de las mujeres trabajadoras -y el paso al trabajo híbrido para muchas de ellas-, así como las experiencias de exclusión, los comportamientos no inclusivos y el agotamiento. En 2023 se produjo un cambio a la baja en estas experiencias, pero siguieron siendo frecuentes para muchas mujeres, junto con retos relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud de las mujeres y las responsabilidades domésticas, entre otras cosas.

Este año vemos que estos temas continúan y, en algunos, empeoran. Las mujeres siguen cargando con la mayor parte de la responsabilidad del cuidado de los hijos, las tareas domésticas y, cada vez más, el cuidado de otros adultos, incluso si son las principales fuentes de ingresos del hogar. Esta carga doméstica repercute en la salud mental: Las mujeres que asumen la mayor parte de la responsabilidad doméstica son mucho menos propensas a decir que tienen buena salud mental que las que no la tienen. Y algunas mujeres temen que la falta de servicios de guardería asequibles les obligue a elegir entre su carrera profesional y su vida familiar. Además de esto, muchas mujeres también están experimentando los efectos negativos de los mandatos de vuelta a la oficina impuestos recientemente, como un impacto adverso en su salud mental, la necesidad de reducir sus horas contratadas o sentirse menos productivas.

Este año se ha vuelto a registrar un aumento de los niveles de estrés en más de la mitad de las mujeres, así como un mayor número de mujeres que el año pasado han solicitado excedencia por motivos de salud mental. También se observa una tendencia continuada a que las mujeres se sientan incómodas hablando de su salud mental en el trabajo o revelándola como motivo para ausentarse, en parte por miedo a las repercusiones negativas en su carrera profesional o a ser despedidas.

Más de una cuarta parte de las mujeres experimentan problemas de salud relacionados con la menstruación, la menopausia o la fertilidad, y muchas de ellas trabajan con dolor u otros síntomas relacionados con un aumento respecto al año pasado en lo que se refiere a la menopausia. De las que se sienten capaces de ausentarse del trabajo, muchas no revelan la verdadera razón, por temor a las repercusiones en su carrera o por experiencias negativas anteriores.

La mayoría de las mujeres prevén permanecer en su empresa unos dos años y medio, lo que quizá no sorprenda si se tiene en cuenta que sólo una de cada 10 cree que su empresa está dando pasos concretos en materia de igualdad de género y que sólo una cuarta parte ve un equipo directivo con diversidad de género en su empresa. Mientras que la mayoría de las mujeres (75%) desea ascender a un puesto directivo en su empresa, el 25% no lo hace. ¿La razón más citada? La cultura. Además, cuatro de cada 10 mujeres han sufrido microagresiones, acoso o ambas cosas en el trabajo en el último año, y casi la mitad de las mujeres están preocupadas por su seguridad personal en el trabajo o cuando viajan por motivos laborales. Y una cuarta parte de las mujeres han experimentado comentarios o acciones inapropiados por parte de altos cargos de su organización.

La cruda realidad que transmiten estos datos no puede ignorarse. Esperamos que las organizaciones utilicen esta información fundamental para impulsar un cambio significativo y sostenido y hacer posible la igualdad de género en los lugares de trabajo de todo el mundo.



Emma Codd

Líder mundial de inclusión



Elizabeth Faber

Director Global de Personas y
Objetivos de Deloitte



Resumen ejecutivo

En su cuarta edición, el informe *Women @ Work: A Global Outlook de Deloitte Global* examina algunos de los factores críticos del lugar de trabajo y de la sociedad que tienen un profundo impacto en las carreras profesionales de las mujeres. Representando las opiniones de 5.000 mujeres de organizaciones de 10 países, el informe trata de comprender las experiencias vividas por las mujeres en el trabajo y las formas en que los aspectos de sus vidas fuera del trabajo pueden influir en estas experiencias.

Nuestros informes de 2021 y 2022 estaban dominados por las repercusiones negativas de la pandemia y los retos resultantes a medida que salíamos de ella. Revelaron un mundo laboral en el que las mujeres luchaban contra el agotamiento, experimentaban la exclusión a medida que las organizaciones cambiaban al trabajo híbrido y se enfrentaban a comportamientos no inclusivos. En 2023 vimos algunos signos de mejora en estas áreas, pero los altos niveles de estrés, las pesadas cargas domésticas, la falta de apoyo en el lugar de trabajo para los problemas de salud mental y física, y las preocupaciones sobre el trabajo flexible continuaron, y casi la mitad de las mujeres seguían encontrando comportamientos no inclusivos en el trabajo. Quizá por ello, en 2023 hubo más mujeres que abandonaron su empresa que en los dos años anteriores juntos.

El informe de este año sigue explorando estas cuestiones, al tiempo que profundiza en las experiencias de las mujeres con su salud, seguridad, derechos y responsabilidades domésticas.

Los resultados invitan a la reflexión. Permiten comprender los retos, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras hoy en día, y hasta qué punto deben progresar los empresarios de todo el mundo para ayudar a crear lugares de trabajo en los que las mujeres puedan prosperar.



Las mujeres están más estresadas, persiste el estigma de la salud mental y las largas jornadas laborales pasan factura

La mitad de las mujeres de la encuesta de este año describen sus niveles de estrés como superiores a los de hace un año, y un número similar afirma estar preocupada o muy preocupada por su salud mental. Dos tercios de las mujeres no se sienten cómodas hablando de salud mental en el trabajo o revelando que el motivo de su baja es la salud mental. La cultura del lugar de trabajo puede contribuir a esta reticencia, pero no es la única explicación: A muchas mujeres les preocupa la discriminación o el despido, y una de cada 10 ha tenido experiencias negativas al hablar de su salud mental en el trabajo en el pasado.

Los resultados de este año muestran una relación entre las horas de trabajo y la salud mental: Mientras que la mitad de las mujeres que normalmente sólo trabajan las horas contratadas describen su salud mental como buena, esta cifra desciende al 23% en el caso de las que trabajan regularmente más horas.

Muchas mujeres superan el dolor

Más de una cuarta parte (27%) de las mujeres afirman haber experimentado problemas relacionados con la menstruación, la menopausia o la fertilidad. Más del 40% de las mujeres que experimentan altos niveles de dolor debido a la menstruación dicen que lo superan sin pedir la baja laboral, similar a 2023. Y el 39% de las que experimentan dolor o molestias debido a la menopausia afirman que lo superan con trabajo, casi la mitad que en 2023. el doble de mujeres que en 2023. Menos mujeres se sienten cómodas hablando de estos problemas de salud con sus jefes que en 2023, y más dicen que su carrera se ha visto afectada negativamente por hablar de estos temas en el trabajo en el pasado. Las mujeres que han experimentado problemas de salud relacionados con la fertilidad, como dificultades para concebir, embarazos de alto riesgo o abortos espontáneos, manifiestan tendencias similares: Cuando se les pregunta qué afirmaciones se aplican a ellas, tres de cada 10 dicen que no se han tomado tiempo libre cuando han experimentado altos niveles de dolor o síntomas relacionados, y casi dos de cada 10 se han tomado tiempo libre pero no han dado la razón real - esto no es sorprendente dado que una proporción similar dice que hablar de estos temas en el pasado ha afectado negativamente a su carrera.

Las mujeres que viven en pareja siguen siendo las más responsables del cuidado de los hijos y, cada vez más, otros adultos.

Este año, la mitad de las mujeres que viven en pareja y tienen hijos en casa asumen la mayor parte de la responsabilidad del cuidado de los niños, frente al 46% del año pasado. Esto contrasta con el 12% que dice que su pareja lleva la voz cantante, y el 26% que dice que reparte las responsabilidades del cuidado de los hijos a partes iguales con su pareja. Casi el 60% de las mujeres que se ocupan del cuidado de otro adulto dicen que asumen la mayor responsabilidad al respecto, lo que supone un aumento significativo respecto al 44% que lo decía en 2023. Sólo el 5% afirma que esta responsabilidad recae en su pareja, lo que supone un descenso respecto al año pasado.

Una quinta parte de las mujeres que aparecen en el informe de este año afirman ser la principal fuente de ingresos de su hogar. De ellas, casi la mitad sigue siendo responsable de la mayor parte del cuidado de los niños; sólo el 19% de estas mujeres afirma que sus parejas son quienes tienen la mayor responsabilidad. Además, algunas mujeres no tienen acceso a servicios de guardería asequibles, lo que puede llevarlas a tomar decisiones profesionales difíciles. Dos de cada 10 mujeres creen que la falta de guarderías asequibles podría obligarlas a renunciar a su trabajo o ralentizar su carrera profesional.

La encuesta también revela el impacto de las responsabilidades domésticas en la salud mental: Las mujeres que asumen la mayor parte de las responsabilidades domésticas tienen muchas menos probabilidades de manifestar una buena salud mental que las que no lo hacen.

La flexibilidad y el equilibrio entre trabajo y vida privada son fundamentales para retener a los empleados

Las mujeres que actualmente desean dejar su empresa para cambiar de organización citan entre las principales la falta de conciliación de la vida laboral y personal y la falta de flexibilidad en los horarios de trabajo. Las mujeres que han abandonado su empresa en el último año citan entre las principales un salario inadecuado, el equilibrio entre trabajo y vida personal y la falta de flexibilidad. Por el contrario, las que tienen previsto permanecer en su empresa cinco años o más afirman que la capacidad de gestionar el equilibrio entre la vida laboral y personal y el peso de las responsabilidades personales junto con su carrera profesional es una de las principales razones para quedarse.

A pesar de ello, el informe de este año muestra que menos mujeres que el año pasado se sienten apoyadas por sus empleadores para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos fuera del trabajo. Sólo una de cada 10 siente que puede hablar abiertamente en el trabajo sobre la conciliación de la vida laboral y personal. Casi todas las mujeres (95%) creen que solicitar o aprovechar oportunidades de trabajo flexible afectará a sus posibilidades de promoción, y el 93% no cree que su carga de trabajo se ajustaría en consecuencia si solicitara opciones de trabajo flexible.



Las experiencias laborales híbridas están mejorando, pero algunas mujeres afirman haber realizado ajustes en su vida laboral y personal tras la introducción de las políticas de reincorporación al trabajo.

Este año han mejorado las experiencias de las mujeres con el trabajo híbrido, sobre todo en lo que respecta a la exclusión, la previsibilidad y la flexibilidad. Pero aproximadamente tres de cada diez mujeres que trabajan de forma híbrida siguen sufriendo exclusión de las reuniones, falta de previsibilidad en su ritmo de trabajo y falta de flexibilidad. Y el 27% de estas mujeres afirman que todavía se espera de ellas que vayan a el lugar de trabajo a pesar de los mensajes en sentido contrario. La misma proporción afirma que, debido al modelo híbrido, no tienen suficiente contacto con los altos directivos.

Más del 40% de las mujeres encuestadas afirman que su empresa ha implantado recientemente una política de regreso a la oficina que les exige estar en ella a tiempo completo o determinados días. Aunque es probable que los empleadores hayan tenido en cuenta diversos factores a la hora de tomar esta decisión, casi cuatro de cada diez mujeres a las que se ha pedido recientemente que vuelvan a la oficina a tiempo completo afirman que han pedido a sus empleadores que les permitan volver a la oficina a tiempo completo. de reducir su horario de trabajo tras la introducción de la política, y tres de cada diez afirman que han tenido que trasladarse. Una cuarta parte afirma que su salud mental se ha visto afectada negativamente, y una quinta parte afirma que les ha hecho ser menos productivos.

Las mujeres se sienten inseguras en el lugar de trabajo, y continúan los comportamientos no inclusivos

Casi la mitad de las encuestadas están preocupadas por su seguridad personal en el lugar de trabajo o mientras se desplazan o viajan por trabajo. De estas mujeres, una de cada 10 afirma haber sido acosada mientras viajaba por trabajo, y aproximadamente el mismo número afirma haber sido acosada sexualmente por un compañero. Y el 16% trata con clientes que las han acosado o se han comportado de una manera que las ha hecho sentir incómodas.

El número de mujeres que dicen haber experimentado comportamientos no inclusivos, como acoso o microagresiones en el trabajo, ha disminuido desde el año pasado, pero el 43% de las mujeres siguen diciendo que han experimentado uno o más de estos comportamientos en el último año. Una cuarta parte de las mujeres han experimentado comentarios o acciones inapropiados por parte de personas con cargos superiores en su organización. Y entre las que han dejado una empresa en el último año, el 16% afirma que una de las razones principales fue su experiencia de acoso o microagresiones.

Pero estos comportamientos a menudo no se denuncian. Más de un tercio de las mujeres que han sufrido acoso sexual no lo denunciaron a su organización, y más del 40% de las que han sufrido microagresiones también decidieron no denunciar. La razón más citada para ello fue pensar que el comportamiento no era lo suficientemente grave como para denunciarlo. Pero para el 14% de las mujeres, fue porque les preocupaba que el comportamiento empeorara, y a una de cada 10 le preocupaba que denunciarlo perjudicara su carrera.

Los líderes en igualdad de género siguen siendo escasos

Como en años anteriores, nuestra encuesta identifica un pequeño número de organizaciones que denominamos Líderes en Igualdad de Género. Sólo el 6% de las mujeres encuestadas trabajan en alguna de ellas.

Estas mujeres se sienten más seguras, más cómodas hablando de su salud mental en el trabajo y más convencidas de que pueden trabajar con flexibilidad sin que ello perjudique su carrera. También manifiestan un mayor grado de lealtad hacia su empresa, así como una mayor productividad y motivación en el trabajo.

Las mujeres que trabajan para Líderes en Igualdad de Género son más optimistas sobre sus perspectivas profesionales y menos propensas a experimentar comportamientos o comentarios inapropiados por parte de los altos cargos. Tienen menos probabilidades de haber experimentado comportamientos no inclusivos, experimentan niveles de estrés más bajos y es menos probable que hayan pedido la baja por problemas de salud mental.

También es mucho más probable que las mujeres que trabajan para estas organizaciones tengan previsto permanecer más tiempo en su empresa y la consideren un lugar en el que quieren progresar: Más del 60% de las mujeres que trabajan para organizaciones líderes en igualdad de género tienen previsto permanecer en su empresa más de tres años, frente al 41% del resto de la muestra. Y el 92% de las mujeres que trabajan para las Empresas Líderes en Igualdad de Género quieren ascender a un puesto directivo dentro de su organización.

Contenido

- 1 Las mujeres creen que sus derechos se están deteriorando
- 2 El burnout sigue disminuyendo, pero el aumento de los niveles de estrés y persisten el estigma de la salud mental en el lugar de trabajo
- 3 Los trastornos menstruales, la menopausia y los problemas de fertilidad afectan a las mujeres, pero muchas se sienten incapaces de tomarse tiempo libre o buscar ayuda.
- 4 Las mujeres siguen siendo las mayores responsables de domésticas las tareas y cuidan cada vez más de otros adultos
- 5 Las organizaciones aún no avanzan lo suficiente en materia génerode igualdad de , y la cultura de la empresa puede impedir las mujeres accedan a puestos directivos.
- 6 Las experiencias laborales híbridas han mejorado, pero algunas mujeres afirman haber hecho ajustes tras las reincorporación al trabajopolíticas de
- 7 Las mujeres están preocupadas por su seguridad en el trabajo, y muchas siguen sufriendo acoso y microagresiones
- 8 Los líderes en igualdad de género lo están haciendo bien, pero no son suficientes
- 9 Nuestras recomendaciones



1

Las mujeres creen que sus derechos se están deteriorando

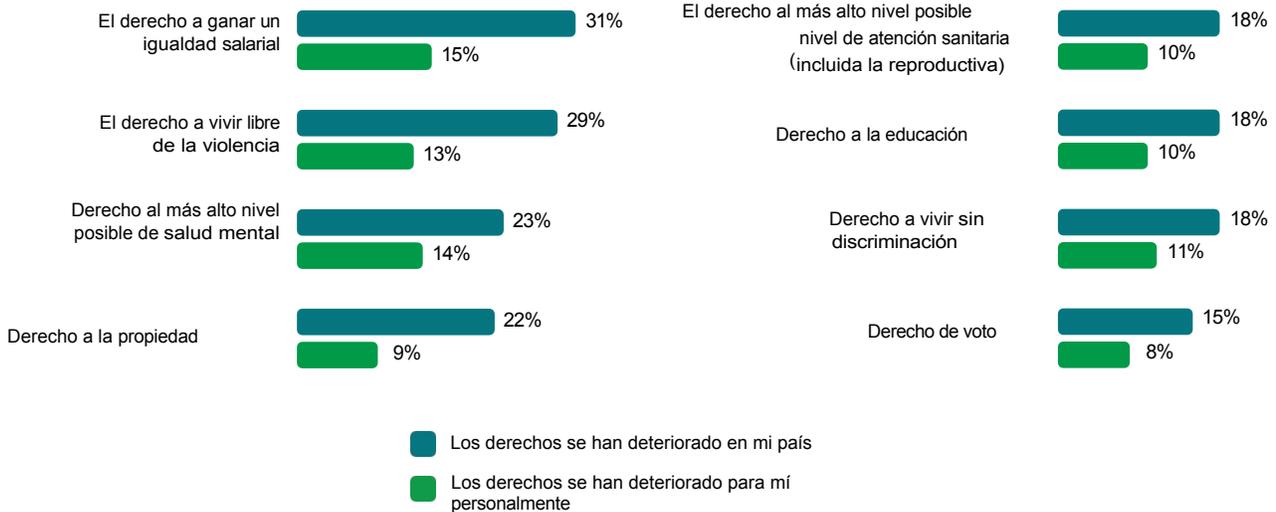


Más de una de cada 10 mujeres cree que los derechos de la mujer se han deteriorado en su país en el último año

El 14% de las mujeres cree que los derechos de la mujer se han deteriorado en su país de origen en el último año. De ellas, aproximadamente una de cada tres cree que el derecho a ganar un salario igual ha empeorado, y el 15% afirma que esto ha afectado personalmente. Y el 29% cree que el derecho a vivir sin violencia se ha deteriorado, y el 13% de las mujeres dicen que esto les ha afectado personalmente.



¿Cuál de los siguientes derechos ha retrocedido en el último año?



Base 721=



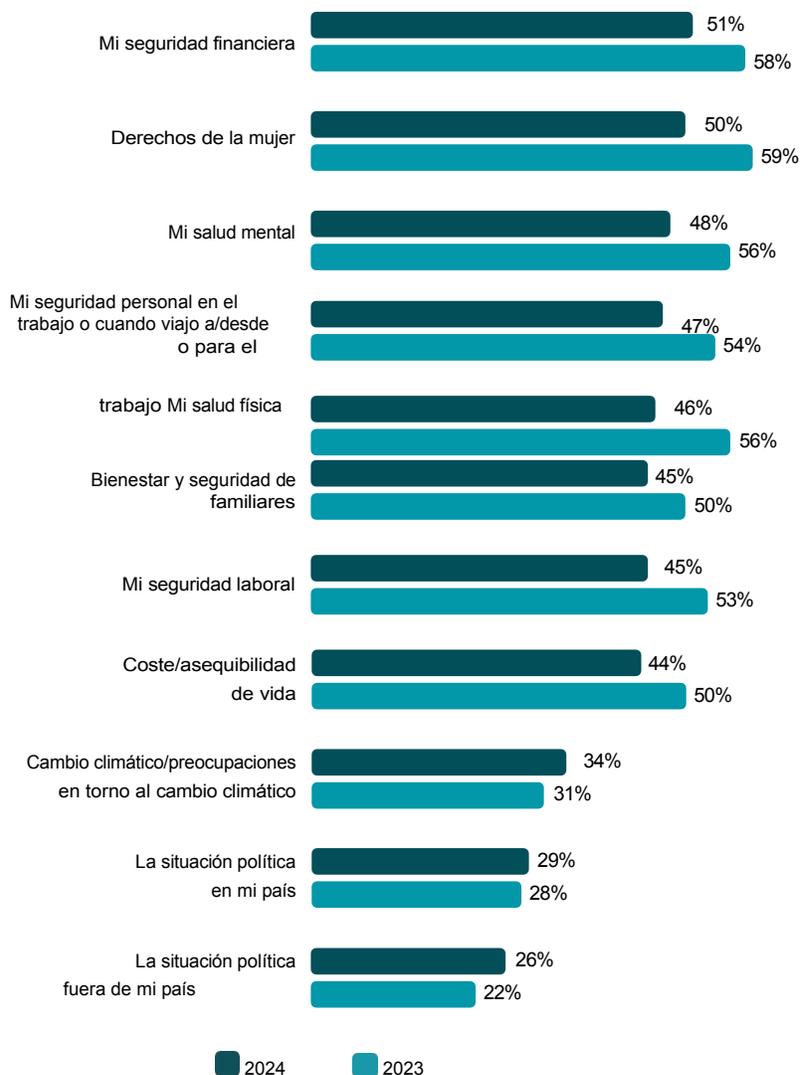
La salud mental, entre las principales preocupaciones de las mujeres

Aunque la preocupación por estos factores ha disminuido desde el año pasado, la seguridad económica, los derechos de la mujer, la salud mental y la seguridad personal siguen siendo las principales preocupaciones de las mujeres encuestadas este año.

Pero a las mujeres también les preocupa el cambio climático (34%) y la situación política tanto dentro (29%) como fuera de sus países (26%), más que en 2023.



¿En qué medida le preocupa cada uno de estos factores?



Base= 5.000



2

El burnout sigue disminuyendo, pero persisten el aumento de los niveles de estrés y el estigma de la salud mental en el lugar de trabajo



En todo el mundo, a pesar de algunas mejoras, la salud mental de las mujeres sigue presentando un mal panorama

Este año, aproximadamente una cuarta parte de las mujeres afirman sentirse agotadas, frente a más de un tercio en 2023 y casi la mitad en 2022. Y son ligeramente más las que recibir un apoyo adecuado en materia de salud mental por parte de su empresa (43%) que en 2023 (40%). Solo un tercio de las mujeres afirma sentirse cómoda hablando de su salud mental en el trabajo o revelando problemas de salud mental como motivo de ausencia, lo que supone un ligero aumento respecto a la cuarta parte de hace un año.

A pesar de estas pequeñas mejoras, el panorama sigue siendo desolador. La mitad de los encuestados afirman que sus niveles de estrés son superiores a los de hace un año, y un tercio afirma haber causado baja laboral en el último año debido a problemas de salud mental. Más de la mitad de las mujeres afirman que no reciben un apoyo adecuado para su salud mental en el trabajo, y dos tercios no se sienten cómodas hablando de su salud mental en el lugar de trabajo o revelando que la salud mental es motivo de su baja laboral.



Las mujeres de grupos étnicos minoritarios en su país de origen informan de experiencias aún peores: Son menos propensas a decir que reciben un apoyo adecuado en materia de salud mental por parte de sus empleadores o a sentirse cómodas hablando de salud mental en el lugar de trabajo. También declaran niveles más altos de estrés y tienen más probabilidades de haber causado baja laboral por problemas de salud mental en el último año, en comparación con las mujeres pertenecientes a la mayoría étnica.

¿Cuál de estas afirmaciones es cierta para usted?

	Por año		Por grupo	
	2024	2023	Minoría étnica	Mayoría étnica
Mis niveles de estrés son más altos de lo que fueron hace un año	50%	51%	60%	49%
Recibo apoyo adecuado en salud mental de mi empleador	43%	40%	28%	44%
Me siento cómodo hablando de mi salud mental en mi lugar de trabajo	33%	25%	24%	34%
Me he ausentado del trabajo debido a problemas de salud mental en los últimos años. año pasado	33%	31%	46%	32%
Me he sentido/me sentiría cómodo/a revelando problemas de salud mental como el motivo de mi ausencia	32%	25%	27%	33%
Me siento quemado	23%	28%	23%	23%
Trabajo regularmente muchas más horas de las que tengo contratadas a la semana.	19%		16%	19%

Tamaño de las bases: Total= 5.000, Minoría étnica= 439, Mayoría étnica= 4.561



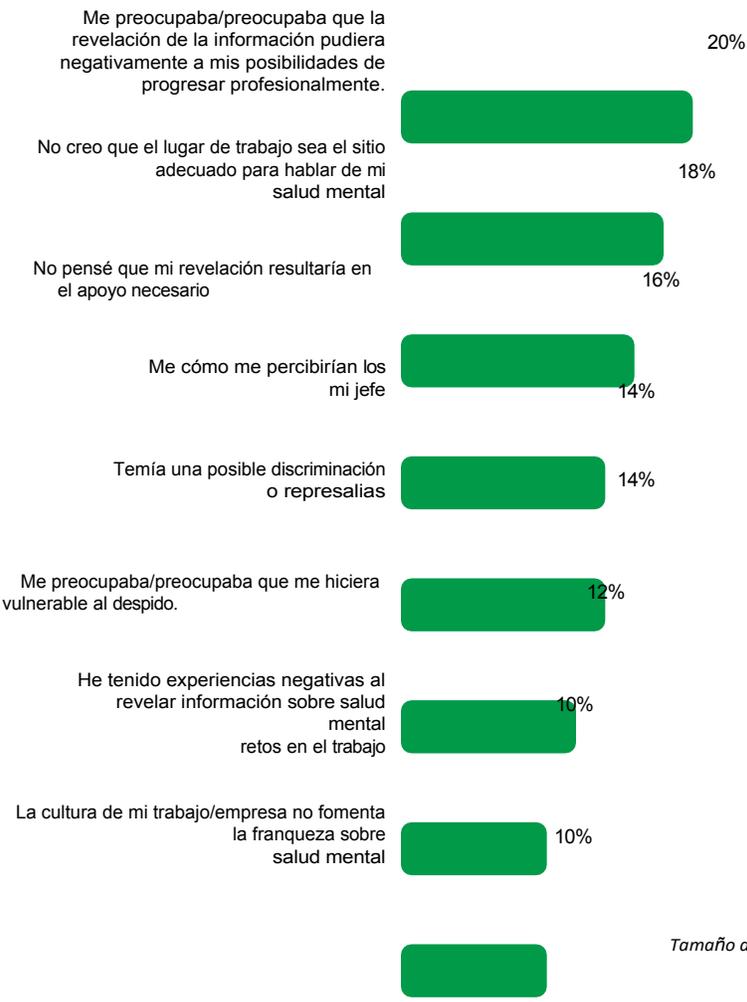


La preocupación por las repercusiones negativas en la carrera profesional, la discriminación o las represalias impiden a las mujeres revelar sus ausencias por motivos de salud mental.

Entre las mujeres se sienten incómodas revelando que el motivo de su baja laboral es la salud mental, el 20% afirma que le preocupa que ello pueda perjudicar su progresión profesional, mientras que el 18% afirma no cree que el lugar de trabajo sea un sitio apropiado para hablar de su salud mental.

A otros les preocupa no recibir el apoyo necesario en el trabajo si hablan de ello (16%), sufrir posibles discriminaciones o represalias (14%) o ser vulnerables al despido (12%). Uno de cada 10 afirma haber tenido experiencias negativas en el pasado al revelar sus problemas de salud mental.

Ha indicado que no se siente cómodo revelando problemas de salud mental como motivo de su ausencia. ¿Por qué?



Tamaño de la base= 3.394





A las mujeres les cuesta desconectar del trabajo, y las que trabajan habitualmente más horas de las contratadas tienen peor bienestar mental y físico

Menos de dos de cada cinco mujeres dicen sentirse capaces de desconectar de su trabajo, y casi una de cada cinco trabaja regularmente más horas de las contratadas a la semana.

Esto repercute directamente en el bienestar mental y físico. Entre las mujeres que hacen horas extraordinarias con regularidad, sólo el 23% afirma que su bienestar mental es bueno y el 22% que su salud física es . Las mujeres que no hacen horas extraordinarias con regularidad tienen más del doble de probabilidades de declarar un buen bienestar mental (50%) y una buena salud física (59%).

Las mujeres que hacen horas extraordinarias con regularidad también declaran niveles significativamente más bajos de lealtad a su empresa y de motivación en el trabajo, y productividad.



¿Cómo calificaría cada uno de los siguientes aspectos de su vida actual?

Porcentaje que dice bueno/muy bueno

	Bienestar mental	Salud física/bienestar	Satisfacción laboral	Motivación en el trabajo	Productividad en el trabajo	Sentimiento de pertenencia al trabajo	Equilibrio trabajo/vida privada	Lealtad a mi empleador
Mujeres que hacen horas extraordinarias	23%	22%	24%	25%	28%	22%	16%	26%
Mujeres que no hacen horas extraordinarias	50%	59%	60%	62%	67%	62%	51%	70%

Tamaños de la base: mujeres que trabajan horas extraordinarias= 957; mujeres no trabajan horas extraordinarias= 4.040





3

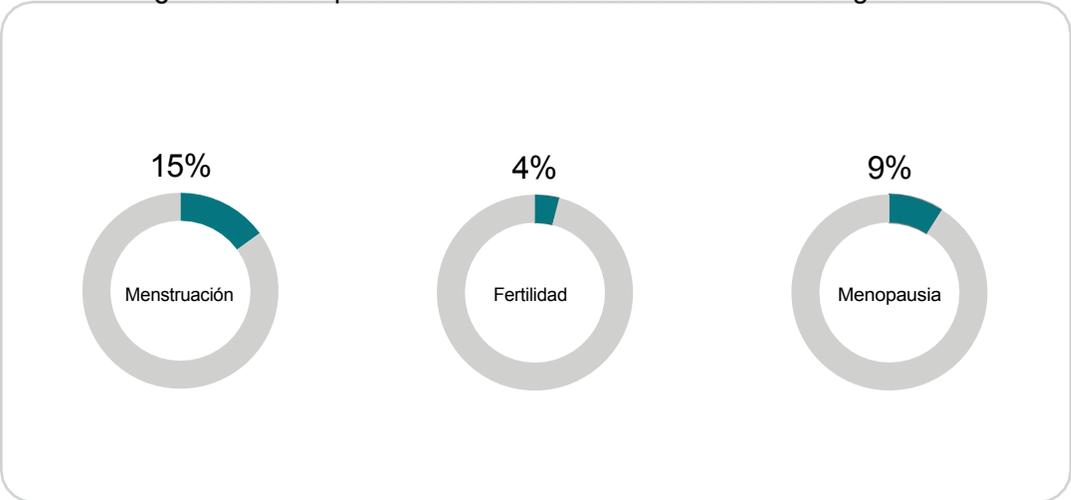
Los trastornos menstruales, la menopausia y los problemas de fertilidad afectan a las mujeres, pero muchas se sienten incapaces de tomarse tiempo libre o buscar ayuda.



Más de una cuarta parte de las mujeres experimentan problemas relacionados con la menstruación, la menopausia o la fertilidad.

El 27% de las mujeres afirma experimentar problemas de salud relacionados con la menstruación (como la endometriosis), la menopausia o la fertilidad (como abortos espontáneos o embarazos de alto riesgo).

¿Padece o ha problemas de salud relacionados con lo siguiente?





La menstruación: Las mujeres siguen luchando contra el dolor y los síntomas

Aproximadamente cuatro de cada diez mujeres que experimentan altos niveles de dolor con la menstruación no se toman tiempo libre y en su lugar trabajan para , cifra similar a la del año pasado.

Pero los empresarios parecen mostrar más apoyo: Dos de cada 10 afirman haberse tomado tiempo libre y haber recibido apoyo de su empresa, frente a sólo una de cada 10 en 2023.

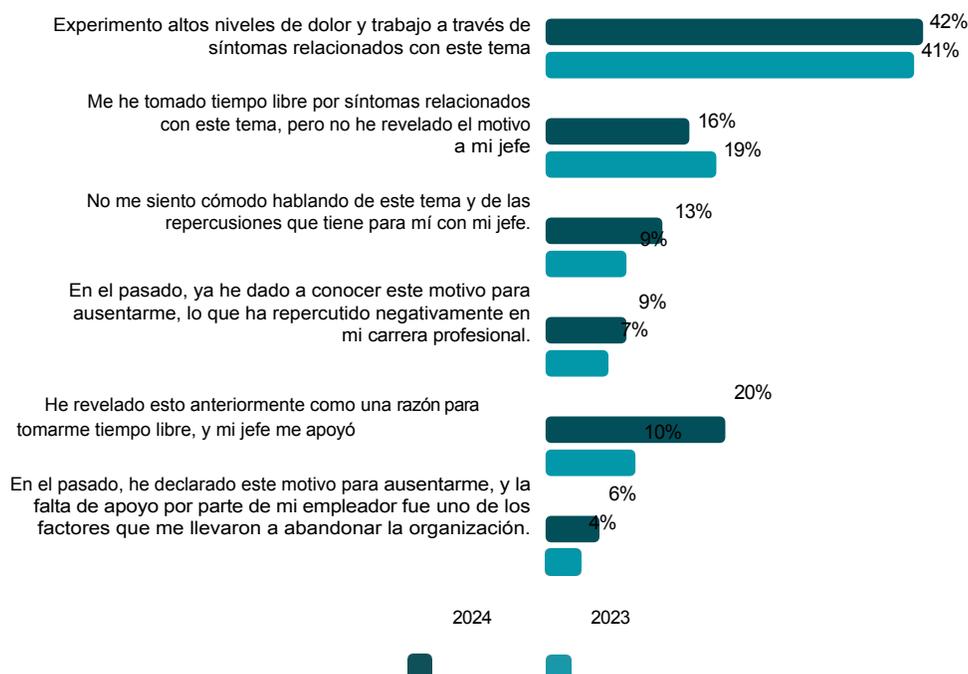
No obstante, los resultados de este año revelan que más mujeres que experimentan retos relacionados con la menstruación no se sienten cómodas hablando de su impacto en ellas con su jefe (13 % frente al 9 % en 2023).

Y entre las mujeres que han aducido la salud menstrual como motivo para ausentarse, se observa un ligero aumento interanual del número de las que afirman que su carrera se vio perjudicada por aducirla como motivo en el pasado.

Aproximadamente la mitad de las mujeres cree que es muy importante que las empresas ofrezcan permisos retribuidos por los síntomas de la menstruación, pero sólo un tercio trabaja en empresas que los ofrecen.

¿Cuál de las siguientes afirmaciones se aplica a su caso?

Mujeres que han tenido problemas de salud durante la menstruación



Tamaños base: 2024= 763; 2023= 765



Menopausia: Cada vez más mujeres superan los síntomas, pero muchas menos se sienten apoyadas

Alrededor del 40 % de las mujeres que declaran experimentar altos niveles de dolor o malestar debido a la menopausia dicen que trabajan para superarlo, en comparación con solo el 20 % en 2023. Solo el 19 % de las mujeres que experimentan problemas relacionados con la menopausia afirman haber recibido apoyo de sus empleadores tras revelar que la menopausia es un motivo para ausentarse del trabajo, lo que supone un descenso significativo con respecto al 30 % de 2023.

También son menos las mujeres que se sienten cómodas hablando de sus síntomas con su jefe (el 14% se siente incómoda en 2024, frente al 10% en 2023), y son muchas más las que afirman que alegar la menopausia como motivo para ausentarse del trabajo afectó negativamente a su carrera (el 16% en 2024, frente a solo el 6% en 2023). Una de cada 10 mujeres afirma que la falta de apoyo por parte de la empresa fue un factor determinante para abandonar la organización, el doble que en 2023.

Aunque casi la mitad de las mujeres considera muy importante que las empresas ofrezcan permisos retribuidos por los síntomas de la menopausia, sólo una quinta parte trabaja en empresas que los ofrecen.



¿Cuál de las siguientes afirmaciones se aplica a su caso?

Mujeres con problemas de salud en la menopausia



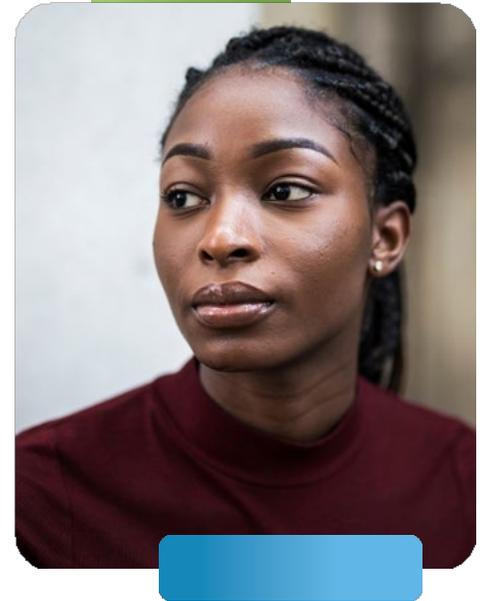
Tamaños base: 2024= 429; 2023= 377



Fertilidad: Muchas mujeres que experimentan dificultades no se toman tiempo libre, y muchas sufren reveses en su carrera profesional.

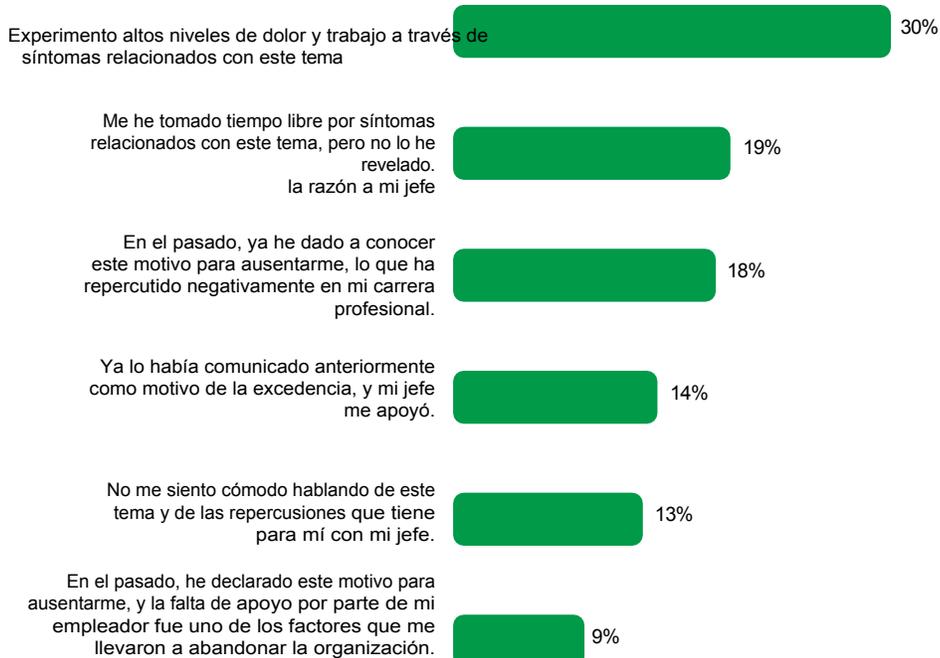
El 4% de las mujeres encuestadas este año afirman haber experimentado problemas de salud relacionados con la fertilidad. Tres de cada 10 de estas mujeres afirman que no se han tomado días libres cuando experimentan altos niveles de dolor o síntomas, y casi dos de cada 10 se han tomado días libres pero no han revelado el motivo real.

Tal vez esto sea comprensible si nos fijamos en las experiencias de quienes han aducido los problemas de fertilidad como motivo para tomarse una excedencia: Casi dos de cada diez de estas mujeres creen que dar la verdadera razón a un empleador perjudicó su carrera, y sólo el 14% dice que su empleador fue comprensivo. Esto influye en su elección de empresa, ya que una de cada diez afirma que la falta de apoyo por parte de la empresa fue un factor determinante para abandonar la organización.



¿Cuál de las siguientes afirmaciones se aplica a su caso?

Mujeres con problemas de fertilidad



Tamaño de la base: 203



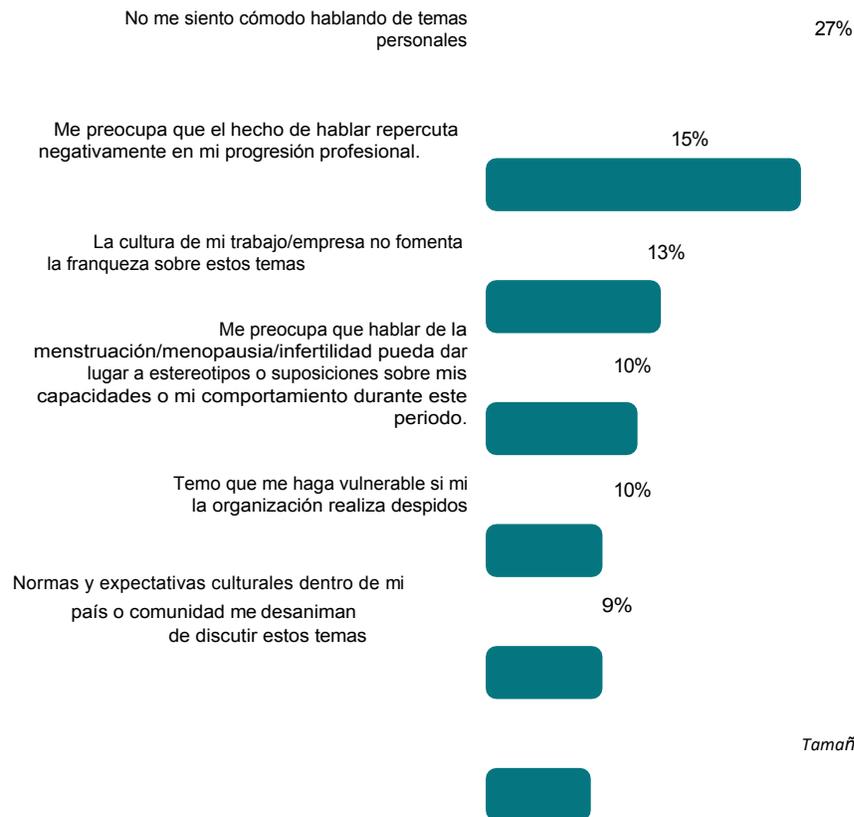
La estigmatización y la cultura empresarial influyen en la transparencia sobre la salud de la mujer

En general, el 14% de las mujeres que experimentan problemas de salud relacionados con la menstruación, la menopausia o la fertilidad dicen que no se sienten cómodas hablando con sus jefes sobre estos temas. Entre estas mujeres, el 13% afirma la cultura de su empresa no fomenta la franqueza en torno a estos temas.

Y a estas mujeres les preocupa que la divulgación pueda poner en peligro sus puestos: El 15% cree que hablar de sus problemas de salud afectaría a su progresión profesional, el 10% cree que daría lugar a estereotipos o suposiciones sobre ellas, y el 10% cree que hablar las haría vulnerables al despido.

Has dicho no te sientes cómodo hablando de estos con tu jefe. Pensando en las razones, ¿cuál de las siguientes afirmaciones se aplica a usted?

Mujeres que han experimentado problemas de salud relacionados con la menstruación, la menopausia o la fertilidad.



Tamaño de la base: 384





4

Las mujeres siguen siendo las mayores responsables de las tareas domésticas y cuidan cada vez más de otros adultos





Las mujeres siguen siendo las principales responsables de la prestación de cuidados

La mitad de las mujeres que viven en pareja y tienen hijos en casa asumen la mayor parte de la responsabilidad del cuidado de los niños, lo que supone un aumento desde los resultados del año pasado, y solo el 12 % afirma que esta responsabilidad recae en su pareja. Sólo el 26% afirma repartirse las responsabilidades del cuidado de los hijos a partes iguales con su pareja, lo que supone un descenso significativo desde 2023.

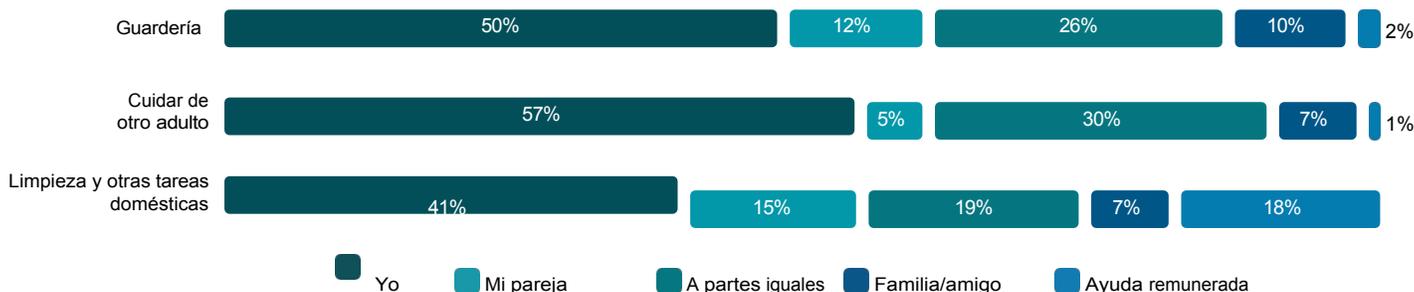
Casi el 60% de las mujeres que viven en pareja y se ocupan del cuidado de otro adulto afirman que son ellas las que asumen la mayor responsabilidad doméstica al respecto, lo que supone un aumento significativo respecto al 44% que afirmaba esto en 2023. Solo el 5% dice que esta responsabilidad recae en su pareja.

Y la asequibilidad de los servicios de guardería está condicionando las decisiones profesionales de algunas mujeres: Dos de cada 10 mujeres creen que la falta de guarderías asequibles podría obligarlas a renunciar a su trabajo o ralentizar su carrera profesional.



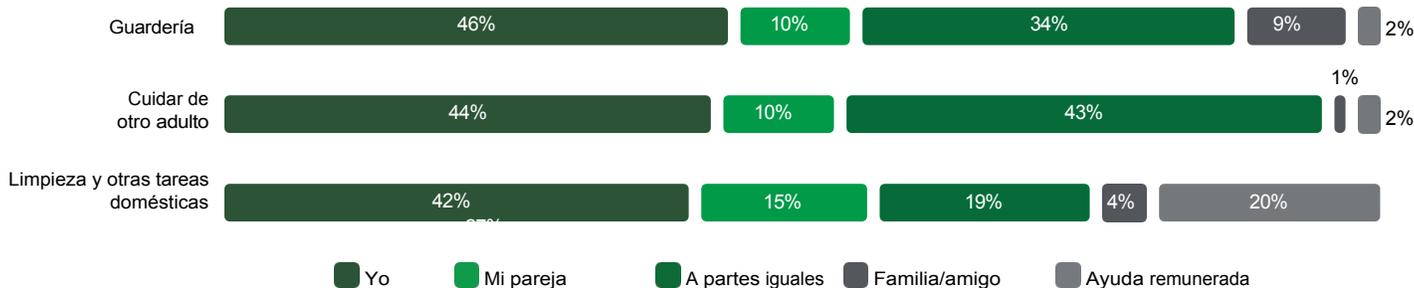
En su hogar, ¿quién tiene la mayor responsabilidad en cada una de las siguientes tareas?

2024



Tamaños de la base: cuidado de niños= 1.219; cuidado de otro adulto= 791; limpieza y otras tareas domésticas= 3.585

2023



Tamaños de la base: cuidado de niños= 826; cuidado de otro adulto= 124; limpieza y otras tareas domésticas= 2.963



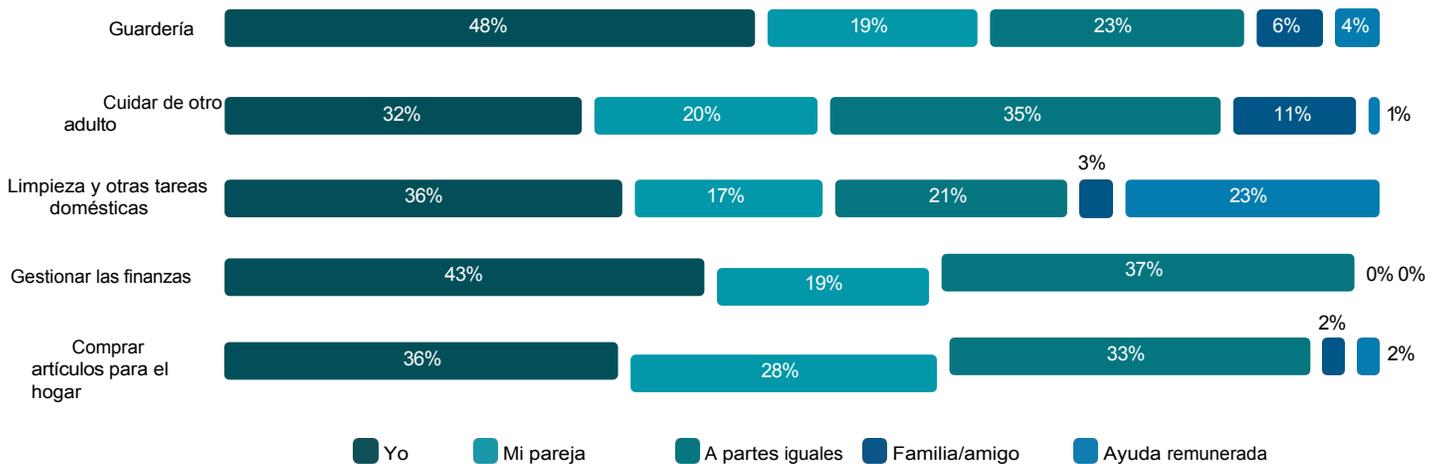
Aunque sean las principales fuentes de ingresos, las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado de los demás.

Dos de cada 10 mujeres (21%) que viven en pareja afirman ser la principal fuente de ingresos de su hogar, y casi la mitad de estas mujeres dicen tener la mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos (48%).

Sólo el 19% de estas mujeres afirma que su pareja asume la mayor parte de la responsabilidad del cuidado de los hijos. Sólo el 17% dice que su pareja asume la mayor parte de la responsabilidad de la limpieza y otras tareas domésticas, mientras que el 36% dice que esto recae principalmente en ellas. Y la gestión de las finanzas también recae principalmente en estas mujeres: el 43% de las que perciben el primer sueldo tienen mayor responsabilidad, frente a sólo el 19% que dicen que recae en su pareja.



En su hogar, ¿quién tiene la mayor responsabilidad en cada una de las siguientes tareas?



Tamaños de la base: todas las mujeres que viven en pareja y son la principal fuente de ingresos= 767; cuidado de niños= 239; cuidado de otro adulto= 105



Las mujeres con más responsabilidades domésticas tienen un menor bienestar mental y son menos capaces de centrarse en su carrera profesional.

Sólo el 35% de las mujeres que viven en pareja y tienen la mayor responsabilidad doméstica en tareas como el cuidado y la limpieza afirman que su salud mental es buena, frente al 47% cuya pareja asume el liderazgo en estas responsabilidades o las comparte a partes iguales.

Esto repercute en la capacidad de las mujeres para centrarse en su carrera profesional y en su salud mental: Sólo el 27% de las que tienen la mayor responsabilidad en casa dicen que pueden desconectar de su vida personal y centrarse en su carrera, frente al 42% de las mujeres que no tienen esta responsabilidad.

Las mujeres con mayor responsabilidad en las tareas domésticas también tienen más probabilidades de haber solicitado una baja laboral por de salud mental. Casi la mitad de ellas afirman haberse ausentado del trabajo en el último año, frente a algo menos de una cuarta parte de las que no tienen la mayor responsabilidad en estas tareas.



¿Cómo calificaría cada uno de los siguientes aspectos de su vida actual?

Porcentaje que dice bueno/muy bueno

	Bienestar mental	Motivación en el trabajo	Lealtad a mi empleador	Capacidad para desconectar del trabajo	Capacidad para desconectar de mi vida personal y centrarme en mi carrera profesional.
Toma la iniciativa en la prestación de cuidados y limpieza	35%	51%	59%	32%	27%
Comparte los cuidados y la limpieza con la pareja, o la pareja toma la iniciativa	47%	59%	67%	40%	42%

Tamaños de la base: mujeres que viven en pareja y se encargan de los cuidados y la limpieza= 534; mujeres que viven en pareja y se reparten los cuidados y la limpieza a partes iguales con su pareja, o su pareja se encarga de la mayor parte= 262



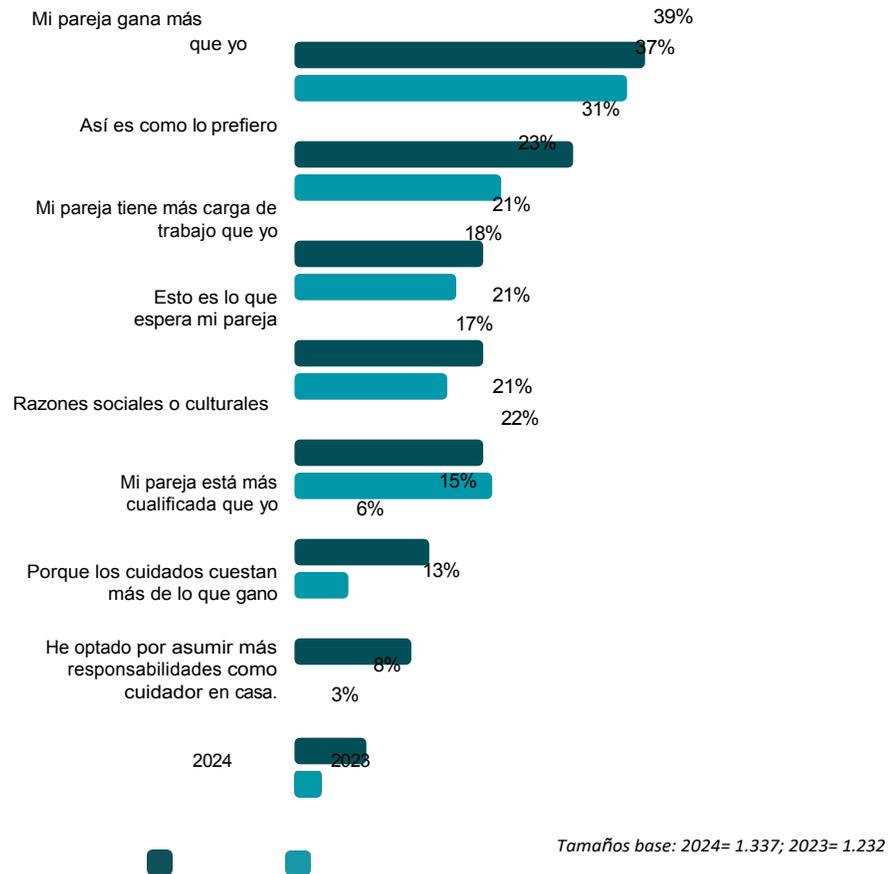
Este año, más mujeres creen que deben dar prioridad a la carrera profesional de su pareja sobre la suya propia

El 37% de las mujeres que viven en pareja creen que tienen que dar prioridad a la carrera profesional de su pareja sobre la suya propia, lo que supone un ligero aumento con respecto a 2023. Aunque la razón principal es que su pareja gana más (39%), casi el 10% de las mujeres que son las principales fuentes de ingresos en su hogar siguen diciendo que sienten que tienen que dar prioridad a la carrera profesional de su pareja.

El 31% afirma que así es como lo prefiere. Sin embargo, las normas sociales o culturales también son claramente un factor influyente: el 21% de todas las mujeres que sienten que tienen que dar prioridad a la carrera profesional de su pareja lo atribuyen a estas normas. La misma proporción afirma que eso es lo que espera su pareja.



Has dicho que sientes que tienes que dar prioridad a la carrera de tu pareja sobre la tuya. ¿A qué se debe?





5

Las organizaciones aún no avanzan lo suficiente en materia de igualdad de género, y la cultura de la empresa puede impedir que las mujeres accedan a puestos directivos.



La mayoría de las organizaciones no están haciendo progresos visibles en materia de igualdad de género

Sólo una de cada 10 mujeres afirma que su empresa está tomando medidas concretas para cumplir su compromiso con la igualdad de género, y menos de dos de cada 10 afirman que su empresa ha comunicado objetivos de diversidad de género.

El 17% cree que ser mujer es una desventaja en su organización, lo que podría ser la razón por la que el 35% de las mujeres no recomendaría su empresa a otras mujeres.



cuál de las siguientes afirmaciones está de acuerdo?



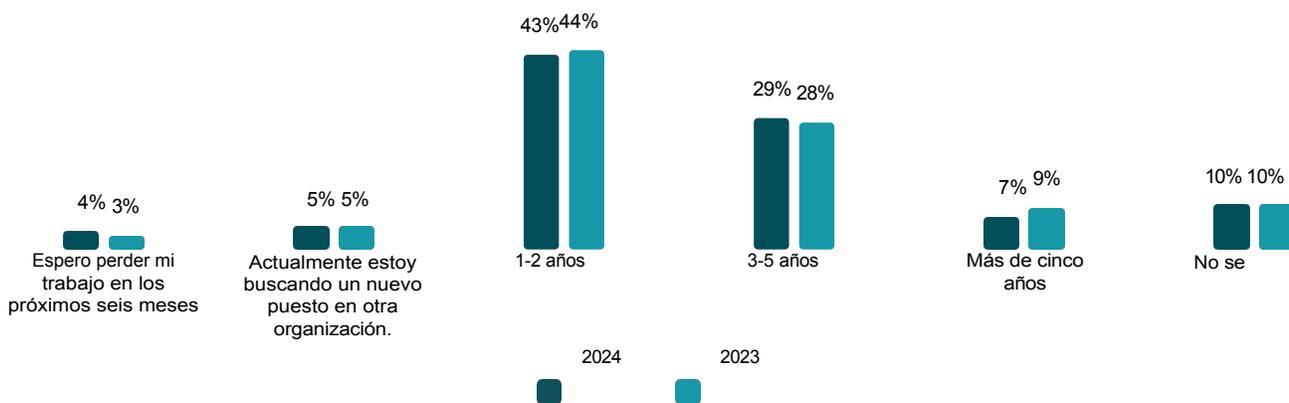
Tamaño de la base: 5.000



La mayoría de las mujeres sólo piensan permanecer en su empresa unos dos años y medio. La promoción profesional, el aprendizaje y el desarrollo, y el equilibrio entre trabajo y vida personal son claves para la retención.

Casi una cuarta parte de las mujeres que afirman que esperan permanecer en su empresa cinco años o más dicen que las oportunidades de aprendizaje y desarrollo son una de las razones, y un número similar dice que es porque tienen oportunidades de promoción profesional. La conciliación de la vida laboral y personal también es importante, así como su capacidad para rendir bien en el trabajo junto con sus responsabilidades personales.

¿Cuánto tiempo espera permanecer en su empresa actual?



Tamaño de la base: 5.000

¿Qué factores hacen que desee permanecer en su empresa más de cinco años?



Tamaños de base: 2024= 369



La falta de conciliación de la vida laboral y familiar, la falta de flexibilidad y la remuneración inadecuada empujan a las mujeres a dejar sus empresas.

El 16% de las mujeres cambiaron de empresa en el último año. Los salarios y prestaciones inadecuados fueron la principal causa, junto con la falta de conciliación de la vida laboral y personal y la falta de oportunidades de empleo. de flexibilidad en los horarios de trabajo. Resulta preocupante que este año haya aumentado el número de mujeres que aducen el acoso o las microagresiones como motivo para dejar su empresa (16%, frente al 11% del año pasado).

Pero estos factores no son los únicos que empujan a las mujeres al desempleo. En general, casi dos de cada diez mujeres afirman que la falta de opciones de asistencia asequible podría suponer que tuvieran que renunciar a su trabajo o su carrera profesional se .

La conciliación de la vida laboral y familiar y la falta de flexibilidad son también dos de los principales factores que impulsan a las mujeres a abandonar su empresa. Falta de modelos femeninos dentro de la organización también desempeña un papel, con un notable aumento en comparación con 2023, cuando sólo el 3% lo citó como motivo para querer dejar su empresa.



¿Cuál fue el motivo principal por el que **dejó** su anterior empresa?

El salario no era lo suficientemente alto/el paquete de prestaciones no era competitivo.	Fui intimidado/acosado por uno o varios compañeros o sufrí microagresiones.	Falta de flexibilidad en cuanto al horario de trabajo	Mi función no se ajustaba a mis valores	Falta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo
18%	16%	15%	14%	14%

¿Cuáles son los principales motivos por los que **desea dejar** su empresa actual?

No conseguía conciliar la vida laboral y personal	Falta de flexibilidad en cuanto al horario de trabajo	El puesto no ofrece oportunidades para avanzar	Falta de modelos femeninos	El salario no es lo suficientemente alto/el paquete de prestaciones no es competitivo.
22%	21%	18%	16%	14%

Tamaños base: 2024= 255; 2023= 260; 2022 =482

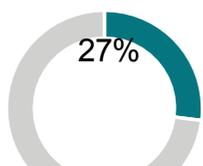


Alrededor de un tercio de las mujeres que tienen previsto dejar su empleo piensan cambiar de profesión o crear una empresa.

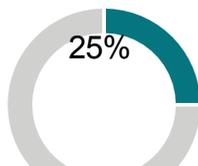
Casi tres de cada 10 mujeres que buscan actualmente un puesto en una nueva organización piensan permanecer en su sector, pero una cuarta parte quiere encontrar un puesto en un sector diferente. Casi una de cada 10 quiere crear su propia empresa.



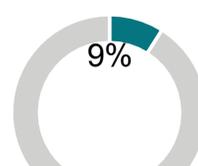
¿Qué planes tiene si deja su actual empresa?



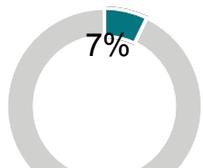
Me gustaría encontrar un nuevo trabajo en mi campo/industria con una empresa diferente (por ejemplo, un competidor)



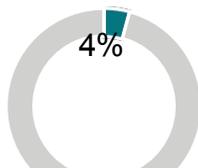
Me gustaría cambiar de profesión y encontrar un trabajo en otro sector.



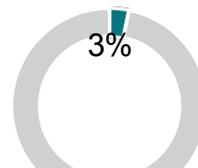
Me gustaría montar mi propio negocio



Me gustaría seguir estudiando o formándome



Me gustaría quedarme en casa para cuidar a los niños/familiares/cónyuge/pareja



Me gustaría jubilarme

Tamaño de la base: 255





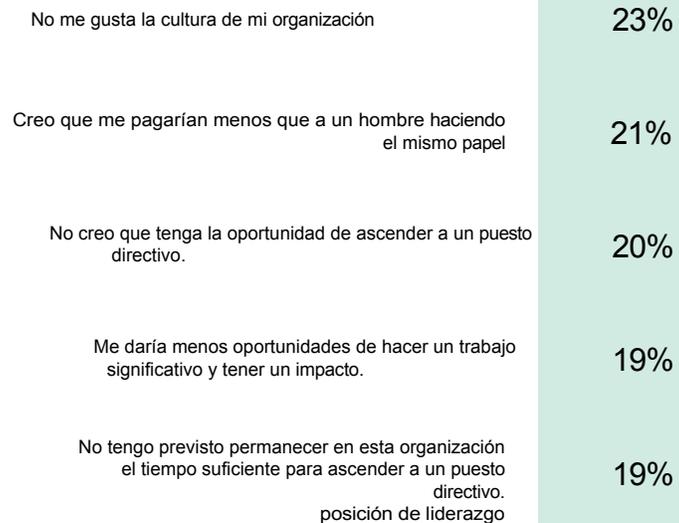
La cultura de empresa y la desigualdad salarial impiden a las mujeres acceder a la alta dirección

Mientras que el 75% de las mujeres desea ascender a un puesto directivo en su organización, una cuarta parte no lo hace. Las principales razones para no querer ascender a un puesto directivo son que no les gusta la cultura de su organización (23%) y que creen que cobrarían menos que un hombre que desempeñara la misma función (21%).

Además, algunas mujeres no quieren un puesto de liderazgo en su organización porque sencillamente no creen que sea posible: el 20% afirma no cree que tenga la oportunidad de progresar hacia un puesto de liderazgo de alto nivel.



Principales razones que aducen las mujeres para no querer ascender a un puesto directivo en sus organizaciones



Tamaño de la base: 1.244



6

Las experiencias laborales híbridas han mejorado, pero algunas mujeres afirman que han realizado ajustes siguiendo las políticas de vuelta a la oficina



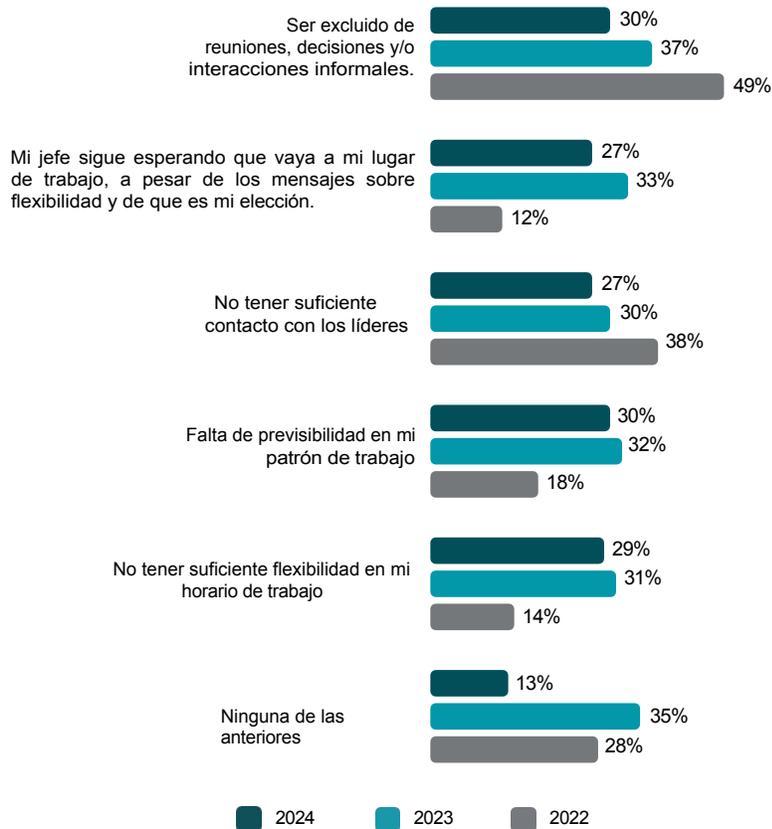
La experiencia de las mujeres con el trabajo híbrido mejora, con algunas reservas

Este año se ha observado una mejora de las experiencias de las mujeres en todos los ámbitos del trabajo híbrido (es decir, cualquier combinación de trabajo a distancia y presencial) que abarca nuestra encuesta anual, incluidas las experiencias de exclusión, previsibilidad y flexibilidad.

Sin embargo, alrededor de tres de cada diez mujeres siguen afirmando que se las excluye de las reuniones, que no se puede predecir su ritmo de trabajo y que carecen de flexibilidad cuando trabajan de forma híbrida. Y algo más de una cuarta parte de las mujeres que tienen un modelo de trabajo híbrido afirman que se sigue esperando de ellas que acudan al lugar de trabajo a pesar de los mensajes en sentido contrario. El mismo número afirma no tienen suficiente contacto con los altos cargos.



En el último , ¿ha experimentado o le han preocupado sobre alguno de los siguientes aspectos del trabajo en un entorno híbrido?



Tamaños base: 2024= 2.459; 2023= 2.126; 2022= 3.706

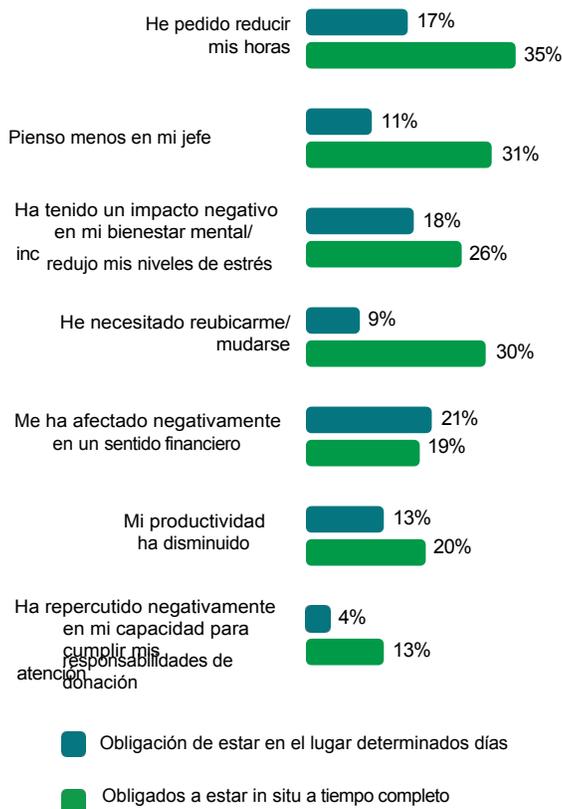


Algunas mujeres afirman haber tomado medidas, como la reducción de la jornada laboral, tras la aplicación de las políticas de reincorporación a la oficina.

Más del 40% de las mujeres de nuestra encuesta afirman que su empresa ha aplicado recientemente una política de regreso a la oficina. De ellas, una cuarta parte afirma que se les exige estar en el lugar de trabajo a tiempo completo, y el resto dice que tienen que estar en la oficina determinados días. Si bien [es probable que los empresarios hayan tenido en cuenta múltiples factores a la hora de decidir la aplicación de políticas de reincorporación a la oficina](#)⁽¹⁾ algunas mujeres señalan que han introducido cambios en su forma de trabajar o en su vida personal tras la introducción de dichas políticas. Por ejemplo, más de un tercio de las que ahora están obligadas a estar en el lugar de trabajo a tiempo completo dicen que han pedido reducir su horario y tres de cada 10 dicen que han necesitado trasladarse. Una cuarta parte afirma que su salud mental se ha visto afectada negativamente y una quinta parte cree que su productividad ha disminuido.



¿Cómo le ha afectado su política de reincorporación al trabajo?



Tamaño de la base: obligatorio en la oficina determinados días= 852; obligatorio en la oficina a tiempo completo= 1.334

1 Para más información sobre las políticas de regreso a oficina, consulte [el informe de Deloitte Tendencias en Capital Humano 2024](#).



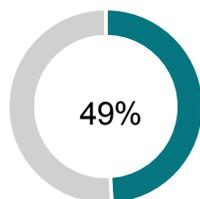
Menos de la mitad de las mujeres se sienten respaldadas por su empresa, sobre todo en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Aproximadamente la mitad de las mujeres no cree que el compromiso de su empresa con el apoyo a las mujeres haya aumentado en el último año, y menos de la mitad se siente respaldada por su empresa para conciliar sus responsabilidades laborales con el trabajo.

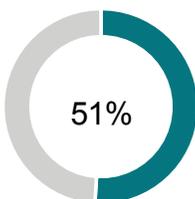
compromisos fuera del trabajo. El presentismo es otro reto: Alrededor del 40% de las mujeres creen que se las juzga por las horas que están presentes o pasan en línea en lugar de por la calidad de su trabajo, lo que posiblemente contribuye a una cultura de trabajo siempre activa en la que las mujeres tienen dificultades para desconectar.

Casi todas las mujeres encuestadas (95%) creen que solicitar o aprovechar oportunidades de trabajo flexible en su empresa afectará negativamente a sus posibilidades de ascenso. Y el 93% no espera que su carga de trabajo se adapte si pasa a una modalidad de trabajo flexible.

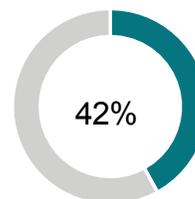
¿Cuál de estas afirmaciones es cierta para usted?



El compromiso de mi organización con el apoyo a las mujeres no ha aumentado en el último año

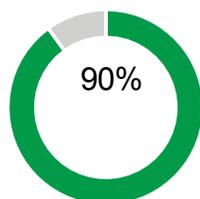


No me siento respaldado por mi empresa en mis esfuerzos por compaginar mis responsabilidades laborales con otros compromisos.

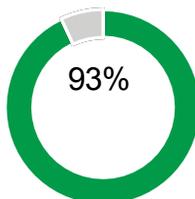


Se me juzga por las horas estoy presente/online más que por la calidad de mi trabajo

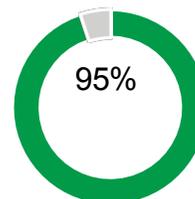
cuál de las siguientes afirmaciones está de acuerdo?



No puedo hablar abiertamente con mi jefe sobre los retos relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal.



No estoy seguro de que si solicito opciones de trabajo flexible, mi carga de trabajo se ajustará en consecuencia.



Solicitar o aprovechar oportunidades de trabajo flexible afecta a la probabilidad de promoción en mi organización



7

Las mujeres están preocupadas por su seguridad en el trabajo, mientras muchas siguen sufriendo acoso y microagresiones

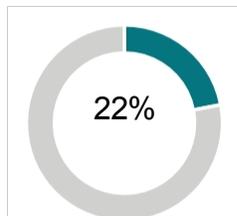


A las mujeres les preocupa su seguridad en el trabajo o cuando viajan por motivos laborales

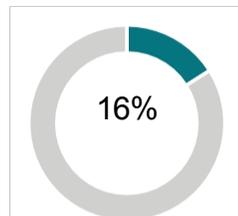
Casi la mitad (47%) de las mujeres afirman estar preocupadas por su seguridad cuando están en el trabajo o cuando viajan hacia o por motivos de trabajo. Estas preocupaciones pueden estar fundadas en la experiencia: Una de cada 10 de estas mujeres ha sido acosada cuando ha viajado por trabajo, y el 16% trata con clientes que las han acosado o se han comportado de forma inadecuada de una manera que les ha hecho sentirse incómodos. Casi una de cada 10 ha sufrido acoso por parte de un compañero, incluidos el acoso moral y el acoso sexual.

Las mujeres de los grupos infrarrepresentados² tienen más probabilidades de estar preocupadas por su seguridad personal en el trabajo o cuando viajan hacia o para trabajar: El 53% expresa esta preocupación, frente al 45% de las mujeres que no pertenecen a un grupo infrarrepresentado. Esta preocupación es aún mayor en el caso de las mujeres con una discapacidad visible (66%) y las mujeres transexuales (64%).

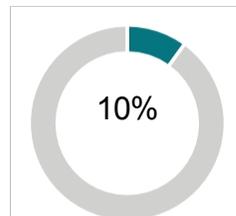
Anteriormente dijo que le preocupaba su seguridad personal en el trabajo o mientras viajaba hacia o por el trabajo. ¿Cuál de los siguientes aspectos le preocupa?



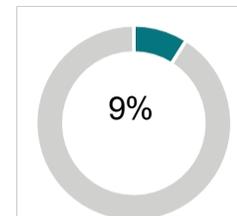
Mi lugar de trabajo está en un barrio o lugar inseguro, donde creo que podrían atacarme o acosado



Trato con clientes que tienen me ha acosado o se ha comportado conmigo de un modo que ha hecho que me incomoda



Me han acosado cuando viajaba por trabajo (incluido el acoso sexual)



He sido acosado en el trabajo por un compañero (incluso sexualmente). acoso o "stalking"

Tamaño de la base= 2.330

Las mujeres con una discapacidad visible y las mujeres transexuales tienen más probabilidades de preocuparse por su seguridad personal en el trabajo o cuando viajan por motivos laborales.

	Mujeres con discapacidad	La discapacidad es visible	Sin discapacidad	Mujeres transexuales	Mujeres cisgénero
Mi seguridad personal en el trabajo o cuando me desplazo hacia/desde o por motivos de trabajo	47%	66%	47%	64%	46%



Tamaños de la base: mujeres con discapacidad= 227; la discapacidad es visible= 61; sin discapacidad= 4.769; mujeres transexuales= 33; mujeres cisgénero = 4.967

² Entre los grupos infrarrepresentados figuran las mujeres pertenecientes a minorías étnicas del país en el que viven, las que padecen una discapacidad o una variación neurodivergente y las que se identifican como LGBT+.



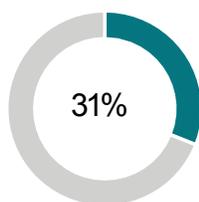
Las microagresiones y el acoso en el lugar de trabajo siguen siendo generalizados

Los resultados de este año muestran algunos avances: Se ha vuelto a reducir el número de mujeres que dicen haber experimentado comportamientos no inclusivos en el trabajo. Pero el 43% de las mujeres sigue afirmando haber sufrido microagresiones o acoso (o ambas cosas) en los últimos 12 meses.

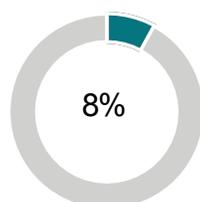
El 31% de las mujeres sufrieron microagresiones, el 4% acoso sexual y el 8% otros tipos de acoso. Una cuarta parte de las mujeres afirma que personas con cargos directivos en su organización han realizado acciones o comentarios inapropiados hacia ellas.



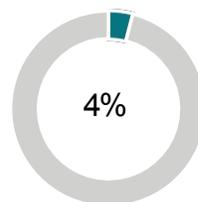
¿Cuáles de los siguientes comportamientos, en su , ha experimentado en trabajo en los últimos 12 meses?



Microagresiones



Otros tipos de acoso



Acoso sexual

Tamaño de la base: 5.000



Los comportamientos no inclusivos siguen sin denunciarse

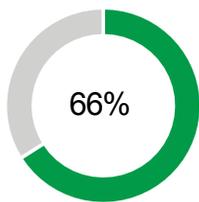
Hay más mujeres que denuncian microagresiones que en años anteriores, pero aún así más de cuatro de cada diez no informaron de sus experiencias a su empleador. Lo mismo ocurre con un tercio de las mujeres que sufrieron acoso sexual.

En el caso de las mujeres que no denunciaron su experiencia a la empresa, la razón más frecuente es que no les pareció lo bastante grave como para denunciarla. También dicen que les preocupaba que el comportamiento empeorara y que su denuncia no se tomara en serio. Aproximadamente a una de cada 10 le preocupa la confidencialidad, y al mismo número le preocupa que pueda perjudicar su carrera profesional.

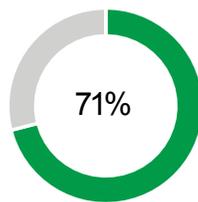
Sólo una de cada 10 mujeres cree que podría presentar una queja sobre comportamientos no inclusivos en el trabajo sin que ello afectara a su carrera, y un número igualmente pequeño confía en que se tomarían medidas independientemente de la antigüedad de la persona en cuestión.



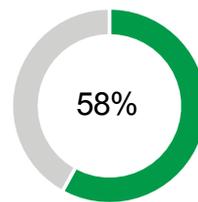
¿Informó de alguno de estos comportamientos a alguien de su organización?



Acoso sexual denunciado



Otros tipos de acoso denunciados



Microagresiones denunciadas

Tamaño de la base: encuestados que han sufrido acoso sexual en los últimos 12 meses = 210; encuestados que han sufrido otros tipos acoso en los últimos 12 meses = 391; encuestados que han sufrido microagresiones en el trabajo en los últimos 12 meses = 1.525



El acoso laboral afecta a la lealtad, la productividad y la motivación en el trabajo

Las mujeres que han sufrido acoso en el trabajo tienen muchas menos probabilidades de decir que su productividad, lealtad, sentido de pertenencia al trabajo, motivación, satisfacción laboral o salud mental son buenos. Sólo el 10% de las mujeres que han sufrido acoso sexual afirman que su salud mental es , frente al 45% de las mujeres en general.



¿Cómo calificaría cada uno de estos aspectos de su vida actual?

Porcentaje que dice bueno/extremadamente bueno

	Total de mujeres	Ha sufrido acoso sexual	Ha sufrido otro tipo de acoso
Bienestar mental	45%	10%	31%
Equilibrio vida/trabajo	44%	20%	28%
Sentimiento de pertenencia	55%	35%	46%
Motivación en el trabajo	55%	37%	45%
Lealtad a mi empleador	61%	44%	57%

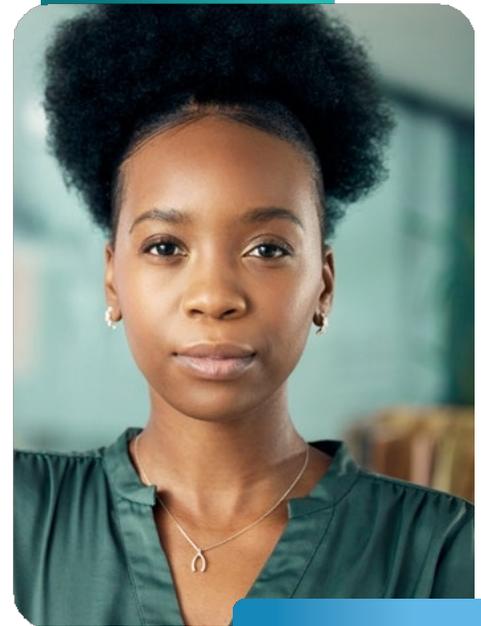
Tamaño de la base: total= 5.000; mujeres que han sufrido acoso sexual= 210; mujeres que han sufrido otros tipos de acoso = 391



Las mujeres de grupos infrarrepresentados tienen más probabilidades de haber sufrido microagresiones o acoso

El 40% de las mujeres que pertenecen a una minoría étnica en su país de origen han sufrido microagresiones, frente al 30% de las mujeres que no pertenecen a una minoría étnica. Y el 45% de las mujeres con discapacidad han experimentado estos comportamientos, frente al 30% de las mujeres que no tienen discapacidad.

Más de la mitad de las mujeres LGBTQ+ han sufrido microagresiones, frente al 28% de las mujeres que no son LGBTQ+.



¿Ha experimentado alguna de estas situaciones en el trabajo en los últimos 12 meses?

	Microagresiones	Otros tipos de acoso	Acoso sexual
Minoría étnica	40%	9%	4%
Mayoría étnica	30%	8%	4%
Mujer con discapacidad	45%	16%	10%
Sin discapacidad	30%	7%	4%
LGBT+	54%	23%	10%
No LGBTQ	28%	6%	4%

Tamaños de la base: minoría étnica= 439; mayoría étnica= 4.561; mujeres con discapacidad= 227; mujeres sin discapacidad = 4.769; mujeres LGBTQ+ = 101; no LGBTQ+ = 3.384



8

Los líderes en igualdad de género lo están haciendo bien, pero no son suficientes





Las mujeres que trabajan para Gender Equality Leaders se sienten más seguras en el trabajo

Como en años anteriores, nuestra encuesta revela que hay un pequeño número de mujeres que están de acuerdo con las tres afirmaciones siguientes:

1. Me siento seguro a la hora de denunciar los comportamientos no inclusivos que encuentro, sin preocuparme por las repercusiones en mi carrera o las represalias.
2. Me siento respaldado por mi empresa en mis esfuerzos por compaginar mis responsabilidades laborales con otros compromisos.
3. Mi carrera avanza tan rápido como me gustaría

Estas mujeres trabajan para organizaciones que denominamos Líderes en Igualdad de Género.

Nuestra investigación también identificó a un grupo de mujeres que no están de acuerdo con estas tres afirmaciones. Estas mujeres trabajan para organizaciones que hemos denominado Organizaciones rezagadas en materia de igualdad de género.

Las mujeres que trabajan para un líder en igualdad de género declaran mayores niveles de lealtad hacia su empleador, mayores niveles de productividad y están más motivadas en el trabajo. Se sienten más seguras, más cómodas hablando de su salud mental en el trabajo y más convencidas de que pueden trabajar con flexibilidad sin que ello perjudique su carrera.

La proporción de mujeres que trabajan para las Organizaciones Líderes en Igualdad de Género ha aumentado muy ligeramente, del 5% en 2023 al 6% este año (y del 4% en 2021). Y la proporción que trabaja para Organizaciones Rezagadas en Igualdad de Género ha descendido ligeramente del 24% al 21%. ¿Se trata de un progreso?





Las mujeres que trabajan para Gender Equality Leaders desean permanecer más tiempo en su puesto

Estas mujeres son más optimistas sobre sus perspectivas profesionales que las mujeres que trabajan para organizaciones rezagadas en igualdad de género y es menos probable que hayan experimentado comportamientos o comentarios inadecuados por parte de altos directivos. Son menos propensas a haber experimentado comportamientos no inclusivos, tienen niveles de estrés más bajos y es menos probable que hayan pedido la baja por problemas de salud mental.

Y, lo que es más importante para las empresas, también tienen muchas más probabilidades de creer que su empresa apoya a las mujeres y más del doble de probabilidades de recomendar su organización a otras mujeres. Solo el 1% de las mujeres que trabajan para estas organizaciones afirman que ser mujer es una desventaja, frente a casi la mitad de las mujeres que trabajan para organizaciones rezagadas en igualdad de género.

¿Cómo calificaría cada uno de los siguientes aspectos de su vida actual?

Porcentaje que dice bueno/muy bueno

	Lealtad a mi empleador	Productividad en el trabajo	Salud física/bienestar	Motivación en el trabajo	Sentimiento de pertenencia al trabajo
Líderes en igualdad de género	76%	75%	74%	71%	71%
Igualdad de género Organizaciones rezagadas	26%	25%	21%	22%	20%

¿Cuál de estas afirmaciones es cierta para usted?

	Líderes en igualdad de género	Igualdad de género Organizaciones rezagadas
Recomendaría mi organización a otras mujeres como un lugar en el que deberían trabajar.	85%	37%
El compromiso de mi organización con el apoyo a las mujeres ha aumentado en el último año	67%	41%
Se me juzga por la calidad de mi trabajo más que por las horas que estoy presente/online	63%	51%
Mi organización adopta una postura sobre cuestiones políticas y sociales que son importantes para mí	57%	41%
Hoy me siento menos optimista sobre mis perspectivas profesionales que el año pasado por estas fechas.	7%	67%
Ser mujer es una desventaja en mi organización	1%	48%

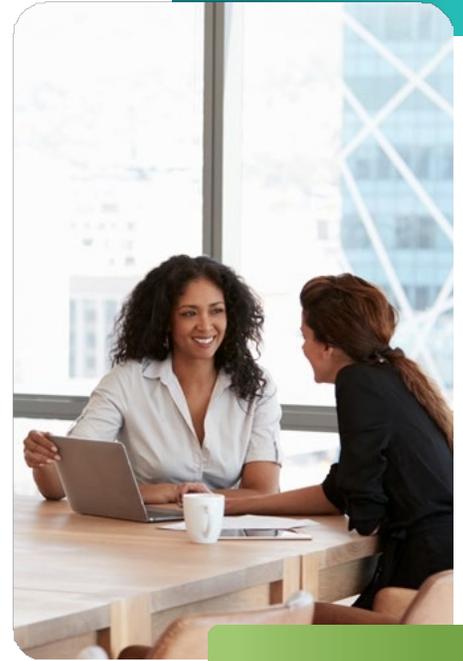
Tamaño de las bases: Organizaciones líderes en igualdad de género= 291; Organizaciones rezagadas en igualdad de género= 1.062



Los líderes en igualdad de género se benefician de sus culturas integradoras

Los datos indican que los líderes en igualdad de género han creado culturas integradoras en las que se valora y respeta el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus empleados, y en las que se apoya a las mujeres en su progresión profesional. Y eso hace que sus empleados sean más leales y productivos:

- El 62% tiene previsto permanecer en su empresa más de tres años, frente a sólo el 13% de las mujeres que trabajan para organizaciones rezagadas en materia de igualdad de género.
- El 92% desea ascender a un puesto directivo en su organización, frente a sólo el 31% de las mujeres que trabajan en organizaciones rezagadas en materia de igualdad de género.



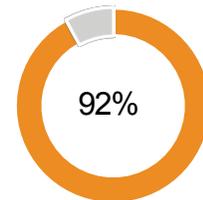
¿Cuánto tiempo espera permanecer en su empresa actual?

	Líderes en igualdad de género	Igualdad de género Organizaciones rezagadas
Espero perder mi trabajo en los próximos seis meses	0%	13%
Actualmente estoy buscando un nuevo puesto en otra organización.	2%	15%
1-2 años	33%	45%
3-5 años	47%	11%
Más de cinco años	14%	2%
No se	2%	12%

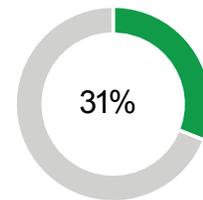
Tamaños base: Organizaciones líderes en igualdad de género = 291; Organizaciones rezagadas en igualdad de género= 1.062

¿Desea progresar hacia la alta dirección?

Porcentaje de respuestas afirmativas



Líderes en igualdad de género



Igualdad de género
Organizaciones rezagadas



9

Nuestras recomendaciones



Nuestras recomendaciones

El informe 2024 Women @ Work: A Global Outlook ofrece una visión única de las experiencias de las mujeres en el lugar de trabajo junto con sus opiniones sobre otros aspectos de la vida que a menudo repercuten en sus experiencias laborales, como su salud, sus responsabilidades domésticas y sus derechos. Los resultados revelan que aún queda mucho por hacer. ¿Qué papel pueden desempeñar los empresarios para facilitar el éxito de las mujeres en el trabajo? Por aquí pueden empezar:

Ir más allá del mero reconocimiento de la importancia de la salud mental en el trabajo, comprendiendo qué es lo que provoca el estrés laboral y tomando medidas para mitigarlo.

La salud mental sigue siendo un problema acuciante para las mujeres. Las mujeres se sienten más estresadas, pero la mayoría afirma no sentirse cómoda hablando de su salud mental en el trabajo, lo que subraya la necesidad de que las organizaciones hagan más. Esto significa no sólo proporcionar apoyo, sino también abordar el estigma en el lugar de trabajo y proporcionar una cultura en la que las mujeres se sientan capaces de hablar abiertamente de su propia salud mental sin temor a ser penalizadas. También significa identificar los factores que provocan estrés y problemas de salud mental, como horarios de trabajo más largos, culturas de "estar siempre conectado" o expectativas poco claras sobre modalidades de trabajo híbridas, y tomar medidas para abordar estos problemas y su impacto en las mujeres.

Garantizar que las políticas organizativas reflejen la importancia de la salud de las mujeres y creen una cultura en la que puedan hablar abiertamente de su salud y, en caso necesario, ausentarse del trabajo por este motivo.

Más de una cuarta parte de las mujeres han experimentado problemas relacionados con la menstruación, la menopausia o la fertilidad, pero muchas siguen trabajando con dolor o síntomas porque no se sienten capaces de tomarse tiempo libre. Y de las que se toman tiempo libre, los resultados muestran que a muchas les preocupa revelar la verdadera razón.

Las organizaciones deben trabajar para normalizar la conversación sobre la salud de la mujer, abordando el estigma que sigue asociado a ella y asegurándose de que las mujeres puedan acceder al apoyo que necesitan en el lugar de trabajo. Esto puede hacerse formando a los dirigentes, revisando las políticas y los procesos para apoyar a las mujeres que se enfrentan a problemas y fomentando una cultura en la que las mujeres se sientan capaces de hablar abiertamente de sus experiencias y acceder a la ayuda que necesitan.

Comprender y abordar las preocupaciones de las mujeres sobre su seguridad en el lugar de trabajo.

Casi la mitad de las 5.000 mujeres encuestadas afirman no sentirse seguras en el trabajo o cuando viajan hacia o por motivos laborales.

Los empresarios deben esforzarse urgentemente por resolver estos problemas. Esto podría significar reforzar las políticas y procesos que permiten a las mujeres sentirse seguras en el trabajo, o cuando viajan por trabajo, y que protegen sus derechos incluso cuando hay clientes implicados. Los empleadores también deben proporcionar y comunicar vías claras de denuncia y apoyo para quienes tengan inquietudes sobre su seguridad y su trabajo, a fin de ayudar a garantizar que todos los empleados sientan que forman parte de una cultura laboral en la que no se tolera este tipo de comportamiento.



Implantar políticas y prestaciones favorables a la familia y centrarse en facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El hecho de que las mujeres asuman la mayoría de las responsabilidades domésticas tiene efectos reales y profundos en su capacidad para prosperar en el trabajo. Los empresarios tienen un papel que desempeñar en este sentido. Empezando por las políticas y prestaciones favorables a la familia, como las relativas al permiso parental y las opciones de atención de urgencia que ayudan a aliviar el estrés de encontrar atención a corto plazo para las personas dependientes. Los empresarios deben encontrar formas de permitir a las mujeres tener éxito en el trabajo al mismo tiempo que asumen sus compromisos fuera de él. Esto también incluye opciones de trabajo flexible que funcionen tanto para la empresa como para su personal, además de capacitar a los líderes y directivos no sólo para que entiendan estas opciones y políticas, sino también para que fomenten y permitan su utilización -sin miedo al estigma- por parte de quienes deseen utilizarlas.

Comprender el impacto de las políticas de reincorporación al trabajo en las mujeres y, a continuación, tomar medidas para identificar y abordar los retos.

Aunque algunos empleadores han determinado que es apropiado aplicar una política de vuelta al trabajo en la oficina, es importante considerar si tales políticas podrían tener efectos adversos para las mujeres, por ejemplo, en relación con su salud mental, su poder adquisitivo o su productividad. Los empresarios deben evaluar su enfoque y encontrar un equilibrio que satisfaga las necesidades de la empresa sin afectar a la capacidad de las mujeres para tener éxito y progresar en el trabajo.

Abordar los comportamientos no inclusivos y apoyar el derecho de las mujeres a expresarse sin reparos.

Este año muchas mujeres han vuelto a experimentar comportamientos no inclusivos en el trabajo. Y una vez más, el informe revela que muchas mujeres no informan de sus experiencias a sus empleadores.

Los empresarios deben tomar medidas para abordar los comportamientos no inclusivos en el lugar de trabajo y permitir que las mujeres se sientan capaces de denunciar estos comportamientos sin preocupación. Esto significa centrarse en proporcionar una cultura inclusiva, en que los líderes comprendan cómo facilitarla y en establecer una cultura de "hablar claro" a través de la cual las mujeres se sientan capaces de informar de sus preocupaciones sin temor a un impacto adverso.

Por último, sea un líder en igualdad de género

La encuesta de este año ha vuelto a poner de manifiesto el importante impacto positivo que tiene el hecho de que una empresa se centre en la cultura, permita el equilibrio entre la vida laboral y personal y ofrezca un desarrollo profesional significativo a las mujeres. Este impacto positivo es evidente

ver: Entre otras cosas, las mujeres que trabajan para empresas que demuestran este enfoque, Líderes en Igualdad de Género, se sienten más seguras, se sienten más cómodas revelando problemas con su salud y bienestar, y tienen muchas más probabilidades de permanecer más tiempo en su empresa. También es más probable que quieran progresar en sus carreras dentro de sus organizaciones.

Igualdad de género Los líderes están cosechando los beneficios en lo que se refiere a la atracción y retención de mujeres y se puede aprender mucho de ellos.



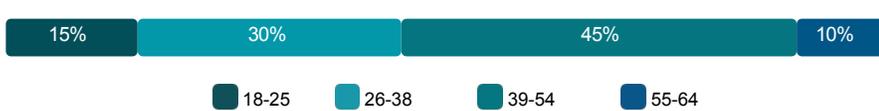
Metodología

Deloitte Global encuestó a 5.000 mujeres en 10 países y siete sectores entre octubre de 2023 y enero de 2024. Países encuestados: Alemania, Australia, Brasil, Canadá, China, Estados Unidos India, Japón, Reino Unido y Sudáfrica.

Etnia



Edad



Antigüedad



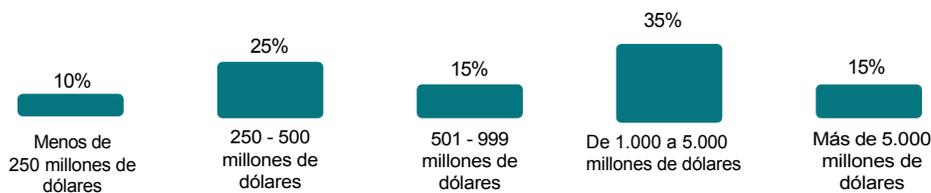
Situación laboral



Porcentaje de trabajadores híbridos, totalmente a distancia y totalmente presenciales



Ingresos anuales totales de la organización (en USD)



Orientación sexual



Sector de la organización



*Nótese que las identidades de género y las orientaciones sexuales no mostradas recibieron menos de un 1% de respuestas. Los encuestados pudieron optar por no responder a una pregunta sobre su sexualidad.



Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), su red global de firmas miembro y sus entidades relacionadas (colectivamente, la "organización Deloitte"). DTTL (también denominada "Deloitte Global") y cada una de sus firmas miembro y entidades relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse o vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada una de las firmas miembro y entidades de DTTL son responsables únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no presta servicios a clientes. Consulte www.deloitte.com/about para obtener más información.

Deloitte presta servicios líderes en el sector de auditoría y aseguramiento, fiscales y jurídicos, consultoría, asesoramiento financiero y asesoramiento sobre riesgos a casi el 90% de las empresas incluidas en la lista Fortune Global 500® y a miles de empresas privadas. Nuestra Las personas que trabajan en Deloitte ofrecen resultados medibles y duraderos que ayudan a reforzar la confianza pública en los mercados de capitales, permiten a los clientes transformarse y prosperar, y marcan el camino hacia una economía más fuerte, una sociedad más equitativa y un mundo sostenible. Con más de 175 años de historia, Deloitte está presente en más de 150 países y territorios. Descubra cómo las aproximadamente 457.000 personas de Deloitte en todo el mundo consiguen un impacto que importa en www.deloitte.com.

Esta comunicación sólo contiene información general, y ninguna de las empresas de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), su red global de empresas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la "organización Deloitte") está, por medio de esta comunicación, prestando asesoramiento profesional o servicios. Antes de tomar cualquier decisión o emprender cualquier acción que pueda afectar a sus finanzas o a su negocio, debe consultar a un asesor profesional cualificado.

No se ofrece ninguna declaración, garantía o compromiso (expreso o implícito) en cuanto a la exactitud o integridad de la información contenida en esta comunicación, y ninguno de los DTTL, sus empresas miembro, entidades relacionadas, empleados o agentes serán responsables de cualquier pérdida o daño que surja directa o indirectamente en relación con cualquier persona que confíe en esta comunicación. DTTL y cada una de sus firmas miembro, y sus entidades relacionadas, son entidades legalmente separadas e independientes.