

Studiu Deloitte: Majoritatea femeilor care lucreaza resimt un nivel tot mai mare de stres, multe se simt epuizate și planuiesc sa demisioneze

The Deloitte logo, consisting of the word "Deloitte" in a bold, black, sans-serif font, followed by a small green dot.

Nivelul de stres cu care se confrunta mai mult de jumatate dintre femeile care lucreaza (53%) este mai mare decât în urma cu un an, iar 46% susțin ca sunt epuizate, conform studiului Deloitte Women @ Work 2022, realizat la nivel global. De altfel, epuizarea (burnout) este unul din principalele motive pentru care femeile decid sa demisioneze (40%). Mai mult de jumatate dintre participantele la studiu vor sa renunțe la actualul angajator în urmatorii doi ani și doar 10% planuiesc sa își mențină locul de munca mai mult de cinci ani.

Pe de alta parte, studiul arata o diferență semnificativa de stare și de atitudine a femeilor ai caror lideri susțin egalitatea de gen. Doar 3% dintre acestea se simt epuizate, 90% dintre ele spun ca nivelul lor de motivație la locul de munca este bun sau extrem de bun, niciuna nu își cauta în prezent un nou loc de munca și doar 9% iau în calcul sa plece în urmatorii doi ani. Dintre cele care lucreaza cu astfel de lideri, 87% spun ca beneficiaza de un sprijin adecvat pentru sanatatea emoționala din partea angajatorilor și pot vorbi cu ușurință despre problemele personale de acest gen la locul de munca.

Studiul mai arata ca, deși modul de lucru hibrid a fost implementat de multe companii în ultimul an - 44% dintre femeile angajate la nivel global muncesc într-un sistem de acest tip -, mai mult de jumatate dintre acestea (54%) susțin ca nu beneficiaza de suficienta flexibilitate cu privire la locul și momentul în care ar trebui sa munceasca, iar 64% considera ca angajatorii lor nu au stabilit reguli clare din aceste puncte de vedere, aspect care le creeaza dificultăți, în special celor care au alte persoane în îngrijire.

Mai mult, 94% dintre respondente se tem ca, daca ar solicita un program de lucru flexibil, și-ar diminua șansele de promovare. Totodata, aproape 60% dintre cele care lucreaza în sistem hibrid se simt excluse din întâlniri importante, iar aproape jumatate spun ca nu au posibilitatea sa interacționeze suficient cu liderii – un factor esențial pentru a beneficia de integrare, creșteri salariale sau oportunități de promovare.

Mai puțin de jumatate dintre persoanele chestionate (45%) spun ca se pot deconecta cu ușurință de la munca, iar, la polul opus, 34% întâmpina dificultăți în aceasta privință. Dintre acestea din urma, 42% se tem ca șansele de promovare le-ar fi diminuate daca nu sunt disponibile permanent.

În plus, aproape jumatate dintre femei sunt mai puțin optimiste cu privire la oportunitățile de cariera decât în urma cu un an, optimismul fiind chiar mai redus printre cele care muncesc cu program redus.

„Angajatorii trebuie sa se asigure ca angajații, indiferent de gen, înțeleg concret ce se așteapta de la ei în noul context al pieței muncii și beneficiaza de șanse egale de dezvoltare la locul de munca, bazate pe criterii clare de performanță. Realitatea este ca, în cele mai multe cazuri, femeile au responsabilități adiționale față de bărbați cu

privire la gospodărie și îngrijirea familiei. Multe femei sunt îngrijorate de numărul mare de sarcini și de impactul pe care aceasta situație l-ar putea avea asupra perspectivelor de cariera, prezente și viitoare. Totuși, societatea se schimbă, femeile active profesional beneficiază acum de mai mult sprijin atât din partea familiei, cât și din partea angajatorilor. Acest sprijin trebuie să se intensifice, pentru a asigura egalitatea de șanse, nu în sensul de a pune pe toată lumea pe aceeași poziție, ci de a-i ajuta pe cei care au mai multă nevoie, astfel încât fiecare să poată ajunge în postura de a reuși prin forțe proprii”, a declarat **Alexandra Smedoiu**, *Partener, Deloitte România, și coordonatorul programului SheXO Club*.

Studiul Deloitte Women @ Work 2022 a fost efectuat în rândul a aproximativ 5.000 de femei din zece țări din întreaga lume și evidențiază impactul pandemiei de COVID-19 asupra raportului dintre viața personală și cea profesională, schimbările care au avut loc în privința modului de lucru și evoluțiile înregistrate în ultimii ani în obținerea egalității de gen la locul de muncă. Persoanele intervievate lucrează cu normă întreaga sau cu program redus în companii din multiple domenii și ocupă poziții de diverse niveluri, inclusiv funcții de conducere.

Programul SheXO Club, o inițiativă globală a Deloitte lansată în România în 2012, își propune să construiască o comunitate de femei de afaceri care să fie conectată, să crească și să prospere prin crearea unei platforme dedicate schimbului de experiențe. Prin intermediul întâlnirilor, cercetărilor și analizelor destinate clubului, membrele acestuia își vor putea extinde cunoștințele în domenii precum leadership, economie, tendințe globale și modele de afaceri, împărtășind în același timp cele mai bune practici în domeniul diversității și incluziunii.