

LO QUE QUIEREN LAS MUJERES (EN EL TRABAJO)

De She-cession a She-surgence

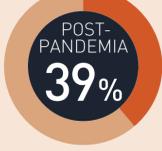


Los datos nos dicen que **las mujeres han dejado la fuerza laboral a un ritmo alarmante**, lo que crea una necesidad urgente para que los empleadores comprendan mejor lo que las mujeres quieren en el trabajo para prosperar. Para averiguarlo, preguntamos a 5,000 trabajadores en diferentes países.

Al mirar hacia el mundo laboral, posterior a la pandemia, los empleadores que brindan opciones, flexibilidad y rendimiento superior al presentismo atraerán y conservarán al mejor talento diverso, todo mientras impulsan sus habilidades y agendas de crecimiento.



1. LAS MUJERES SE SIENTEN MENOS AGOTADAS AHORA QUE DURANTE LA PANDEMIA



A medida que la flexibilidad y los híbridos se vuelven parte normal del lugar de trabajo posterior a la pandemia, el agotamiento se ha reducido **39%**. Entre las generaciones Z y Millennials, **4 de cada 10** se sienten más agotadas.



En el pico de la pandemia, **45%** de las mujeres reportaron sentirse estresadas o agotadas diariamente.



A pesar de la caída, las mujeres siguen experimentando un mayor nivel de agotamiento que antes de la pandemia (**32%**).

LA LÍNEA DE FONDO

Tanto las mujeres (con un 39%) como los hombres (un poco menos con un 37%) están sintiendo los efectos de la pandemia. La gente quiere que los empleadores ofrezcan más, que prioricen el bienestar y el propósito, al tiempo que brindan flexibilidad, salarios competitivos, buenas condiciones de trabajo y desarrollo de habilidades.



2. LA NUEVA JERARQUÍA DE PROSPERIDAD

¿Qué es lo que las mujeres realmente quieren? Compensación, condiciones de trabajo seguras y saludables, y un gerente/equipo en el que confíen, esta es la línea de base.

Toma nota de estos **4 factores de bienestar** para atraer y retener a las mujeres:



Beneficios de la salud (incluyendo licencia de maternidad, beneficios de fertilidad).



Una cultura de apertura en torno a la salud mental y el bienestar (incluyendo PTO adicional y recursos de salud mental).



Beneficios físicos/nutricionales.



Cuidado de ancianos/ Cuidado de niños subsidiado.

Se priorizará cada vez más la aptitud mental, ampliando exponencialmente la salud y la seguridad tradicional. Un movimiento de masas para romper el estigma del silencio requerirá que los empleadores sean explícitos sobre su mayor deber de cuidado:

proteger la salud mental y la riqueza (salud financiera), la empleabilidad y el bienestar. Espere crecientes llamados a la acción sobre formas de prevenir el agotamiento, desarrollar la resiliencia y mejorar la aptitud mental.

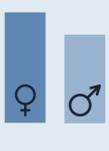
LA LÍNEA DE FONDO

3. ¿EL FINAL DE LOS 5 DÍAS 9-5? LAS REGLAS DE LA SEMANA

Es el momento de reinventar un nuevo futuro del trabajo. Si la semana de 5 días se eliminara gradualmente, ¿qué elegirían las mujeres (y los hombres)?



62% de las mujeres (y el 65% de los hombres) preferiría trabajar una semana comprimida de cuatro días (pagada por 5).



Independientemente de su género, el **19%** preferiría elegir qué días/horas de la semana les conviene para trabajar.

LA LÍNEA DE FONDO

Ahora es el momento de romper el libro y adoptar un enfoque de talla única. La elección individual estará al alcance de muchos, no solo de unos pocos. **Las personas de todos los roles, desde la línea de producción hasta la oficina en el hogar, exigirán más flexibilidad y autonomía como norma.**



4. CUIDADO CON LA BRECHA: LO QUE PLANEAN LAS EMPRESAS FRENTE A LO QUE QUIEREN LAS MUJERES

QUÉ PLANEAN LAS EMPRESAS

POLÍTICAS DE TRABAJO FLEXIBLE	68%
CREAR UNA CULTURA INCLUSIVA	68%
PATROCINIO INTERNO	68%
INCLUIR EN LOS KPIS DE LIDERAZGO	67%
MENTORÍA / COACHING	66%
ASOCIACIÓN CON UNIVERSIDADES / EDUCACIÓN	66%

LO QUE LAS MUJERES QUIEREN

GERENTES Y EQUIPOS DE APOYO	80%
OPORTUNIDADES PARA DESARROLLAR SUS CARRERAS	70%
AUTONOMÍA Y FLEXIBILIDAD	49%
PTO Y APOYO DE SALUD MENTAL	33%

Un mayor enfoque en una agenda impulsada por valores, líderes empáticos y una **cultura de confianza se convertirá en un beneficio neto para atraer y retener talento e involucrar a equipos remotos.** La propuesta de valor del empleado tendrá prioridad.

LA LÍNEA DE FONDO

5. ¿QUIERE CONSERVAR GRAN TALENTO? MANTÉNGASE COMPROMETIDO.



FLEXIBILIDAD PRIMERO:

Los horarios flexibles de entrada y salida son la forma más atractiva para las mujeres (los hombres también quieren eso, pero están igualmente enfocados en el lugar donde trabajan: híbrido).



DAR FORMA AL TRABAJO HÍBRIDO:

Solo el 8% de las mujeres (y hombres) quiere trabajar de forma totalmente remota, 7% de las mujeres (y el 10% de los hombres) quiere trabajar plenamente en el lugar de trabajo, mientras que el 85% quieren autonomía para elegir lo que funciona mejor para ellos.



PTO Y ASUNTOS DE SALUD MENTAL:

Una de cada cuatro mujeres (y hombres) quiere tener la posibilidad de tomarse más días de salud mental. Es un factor superior de flexibilidad en el lugar de trabajo.



EL PODER DE LAS PERSONAS:

82% de las mujeres quieren trabajar con personas con las que se llevan bien y en las que confían. Mientras que el 80% de las mujeres quieren gerentes que las apoyen vs. el 77% y 71% de los hombres respectivamente.

LA LÍNEA DE FONDO

Autonomía, progreso profesional y sentirse motivadas / apasionadas sobre el trabajo que hacen: lo más importante para las mujeres.

LO QUE LOS EMPLEADORES PUEDEN HACER PARA APOYAR A LAS MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO



1. Apoyar a las mujeres (y a los hombres) para equilibrar el trabajo con las responsabilidades de cuidado. Comienza a incluir horarios de inicio y finalización flexibles.

2. Valorar el desempeño sobre el presentismo - Estar en el puesto de trabajo físico ya no es un determinante del compromiso.

3. Ayuda a las mujeres a progresar hacia el liderazgo enfocándose en roles de alto crecimiento y ofreciendo apoyo para el avance profesional.

4. La cultura genera cambios, no solo las políticas. Más de la mitad de los líderes creen que lo más poderoso que puede hacer una organización para promover más mujeres líderes es crear una cultura inclusiva.

5. El liderazgo debe apropiarse. La paridad de género no puede delegarse en Recursos Humanos. Para que el compromiso sea auténtico y esté alineado con la estrategia comercial, el cambio debe influir desde arriba.