

LO QUE LAS MUJERES QUIEREN EN EL TRABAJO

Resultados Clave: ManpowerGroup Global



ManpowerGroup®



Las mujeres en el mundo laboral tras la pandemia

Más de 1.7 millones de mujeres dejaron de trabajar durante la pandemia y no volvieron. Esta tendencia se repite en países de todo el mundo, ya que las viejas formas de trabajar resultan menos compatibles con las nuevas prioridades de la vida.

Aunque las nuevas maneras de trabajar, lograr la igualdad salarial y mejorar las habilidades profesionales se conviertan en prácticas habituales por parte de las compañías, la crisis global de talento cada vez será peor. Si a esto le añadimos el envejecimiento de la población y la escasez de talento para los puestos emergentes del futuro, queda claro que nunca había sido tan urgente alinearse a las mujeres que quieren y necesitan unirse a la fuerza laboral.



Datos de ManpowerGroup – Descubrimientos clave



El Futuro del Trabajo: Equilibrado, Estable, Cualificado y Equitativo

Cuando preguntamos a las mujeres **cómo querían que fuera el futuro del trabajo**, nos contaron lo siguiente:

- Un **balance entre la vida laboral y familiar**.
- **Más flexibilidad en las horas de entrada y salida** (incluso más importante que el trabajo remoto permanente).
- Más **estabilidad** – menos miedo a perder su trabajo.
- **Equidad** en el lugar de trabajo, independientemente de la edad, raza, género u otros factores similares (#4 para las mujeres y #8 para los hombres).
- Más **oportunidades para aprender y mejorar habilidades**.
- Menos días en la oficina.

35% de las mujeres cambiarían el 5% de su salario por trabajar 4 días a la semana y 16% por trabajar de manera remota.



ManpowerGroup

LA SEGURIDAD LABORAL IMPORTA MUCHO MÁS DESPUÉS DE LA PANDEMIA:

- **20%** afirma que la pandemia les ha hecho querer **más seguridad sobre su futuro** – incluso más importante que tener un puesto que refleje su pasión o valores.
- **El 25% le preocupa cambiar de trabajo** debido a la incertidumbre económica mundial.
- 1 de 3 mujeres cree que la incertidumbre económica es una amenaza a su trabajo.
- **15% de hombres y mujeres** buscan aumentos salariales acordes con la inflación.

Productividad = Primero una paga justa

Ser productiva va más allá de la tecnología, las formas de trabajar y el trabajo desde casa o la oficina, para las mujeres empieza por el salario.

¿Qué te hace más productiva?

- **Un salario justo** por un trabajo justo (46% de las mujeres frente al 40% para los hombres).
- Mayor **balance** entre la vida laboral y personal.
- Más oportunidades para **aprender y mejorar habilidades**.
- **Más flexibilidad** para elegir cómo realizar tu trabajo.
- **Más estabilidad** – menos miedo a perder tu trabajo.

LA RETRIBUCIÓN DETERMINA LA PRODUCTIVIDAD Y TASAS DE ABANDONO

- 50% de las mujeres afirman que dejarían su empresa actual por un mejor salario y prestaciones.
- 30% para tener un mejor balance entre la vida laboral y personal.



ManpowerGroup®



¿El trabajo desde casa está frenando a las mujeres?

Cuando se trabaja de manera remota o híbrida, las mujeres están más preocupadas que los hombres sobre el progreso de su carrera. Son más las mujeres que afirman que, cuando trabajan a distancia, tienen menos probabilidades de acceder a:

- Pasar tiempo con altos cargos (37% mujeres contra 32% hombres).
- Aprender de los demás (31% M vs 28% H).
- Consideración de un ascenso (29% M vs 26% H).
- Lluvia de ideas y colaboración (27% M vs 23% H).
- Recibir una mejora de habilidades / entrenamientos (22% M vs 20% H).
- Oportunidades de mejora (23% M vs 21% H).
- Revisiones periódicas de rendimiento (20% M vs 18% H).

PARA EL TRABAJO REMOTO, LAS MUJERES QUIEREN:

- Mejores herramientas de colaboración.
- Más oportunidades para colaborar.
- Oficinas más cómodas.
- Mejores softwares y tecnologías.

EL CUIDADO DE LOS HIJOS SIGUE SIENDO UN OBSTÁCULO PARA TRABAJAR:

- El 8% de las mujeres no puede reincorporarse al trabajo por problemas de cuidado de sus hijos/as (el doble que los hombres).
- 7% debido a las tareas domésticas (el doble que los hombres).

Todo esto significa que las mujeres están más motivadas que los hombres sobre regresar a la oficina – están motivadas por: Socializar / Conectar (41% M vs 36% H), Segmentación clara entre trabajo y hogar (#2 para mujeres, #4 para hombres), Colaboración más eficaz, Facilidad de tener el trabajo terminado y Un lugar donde concentrarse.



Los jefes importan: muchas mujeres se sienten poco apreciadas por sus jefes

Menos de la mitad de las mujeres consideran que:

- Su empleador la motiva a su mejora o formación profesional.
- Su jefe o superior participa en la planeación de su desarrollo profesional.

Más del 40% no cree que su jefe reconozca sus capacidades o su potencial.



- Solo al **30% de las mujeres** se les ha ofrecido un entrenamiento vs. al 40% de los hombres.
- Al **19%** se le ha ofrecido un **Desarrollo Profesional** vs. al 23% de los hombres.
- **9%** pertenece a asociaciones sectoriales vs. el 14% de los hombres.

La Salud Mental es lo más importante tras la pandemia

- **1 de cada 3 mujeres** desearía que su jefe comprendiera mejor el impacto de su carga de trabajo en su salud mental (frente a un 25% de hombres).
- **El 14% de las mujeres** cambiaría el 5% de su salario por más tiempo para el bienestar físico y mental (igual que los hombres).
- **El 14% considera que el bienestar emocional**, incluidos los servicios de asesoramiento, los días de bienestar o el subsidio de bienestar son uno de los tres beneficios más importantes (frente al 10% de los hombres) – incluso más importante que la flexibilidad de ubicación o bono de incorporación.

Las mujeres afirman que ganar más dinero sería el impacto más positivo para su salud mental, seguido de las prestaciones y la reducción de carga de trabajo.

El 19% de las mujeres desearía que su jefe comprendiera los retos de ser madre trabajadora.



ManpowerGroup®





ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup®

www.manpowergroup.com.py

Transformamos Vidas a través del Mundo del Trabajo