Lo que las mujeres quieren (en el trabajo)

Desde la Shecession hacia la Shesurgence

ManpowerGroup

Los datos nos dicen que las mujeres han abandonado la fuerza de trabajo de manera alarmante, creando una necesidad urgente para los empleadores de entender qué es lo que quieren las mujeres en el trabajo para prosperar. Para averiguarlo, encuestamos a 5.000 trabajadores a lo largo de 5 países: Australia, Francia, Italia, el Reino Unido y Estados Unidos.

A medida que miramos el mundo del trabajo post pandemia, los empleadores que entregaron opciones de flexibilidad, y foco en los resultados, serán los que atraigan y retengan el mejor y el más diverso talento, potenciando el crecimiento.

1. LAS MUJERES ESTÁN MENOS CANSADAS QUE EN EL PEAK DE LA PANDEMIA

Como la flexibilidad y los modelos híbridos son la nueva normalidad del mundo post-pandemia, el cansancio cayó a un 39%. Entre los Gen Z y Millenials, 4 de cada 10 se sienten más cansados.

En el peak de la pandemia, el 45% de las mujeres dijo sentir cansancio a diario.

A pesar de la baja, las mujeres siempre han experimentado un cansancio a mayor nivel desde antes de la pandemia (32%).

THE BOTTOM LINE

Tanto las mujeres (39%) como los hombres (37%) sienten los efectos de la pandemia. Las personas quieren que los empleadores ofrezcan más – para priorizar el bienestar, entregando flexibilidad, sueldos competitivos y buenas condiciones de trabajo y desarrollo de habilidades.

2. LA NUEVA JERARQUÍA PARA PROSPERAR

¿Qué es lo que las mujeres realmente quieren? Compensaciones, condiciones laborales seguras y sanas y un equipo en quien puedan confiar.

Si tienes eso, enfócate en estos 4 factores de bienestar para atraer y retener a las mujeres:

- Beneficios de salud (incluyendo licencia post parto, beneficios de fertilidad)
- Una cultura de apertura sobre la salud mental y el bienestar (incluyendo días personales adicionales y recursos para tratar salud mental)
- Beneficios nutricionales y físicos
- Subsidiar cuidadores de ancianos y niños

THE BOTTOM LINE

La salud mental será priorizada cada vez más, expandiendo el entendimiento tradicional de la salud y la seguridad. Un movimiento en masa para romper los estigmas, requerirá que los empleadores sean explícitos sobre su deber en proteger la salud mental, las finanzas y el bienestar. Se espera un crecimiento en las acciones para prevenir el cansancio, construir resiliencia y mejorar la salud mental.

3. ¿EL FIN AL TRABAJO DE 9 A 6? LA SEMANA DE 4 DÍAS TRIUNFA

Ahora es el momento de imaginarse el futuro del trabajo.
Si la semana de 5 días terminara, ¿qué prefieren las mujeres (y los hombres)?

62% de las mujeres (y el 65% de los hombres) preferiría trabajar una semana comprimida de 4 días (igual sueldo)

1 de cada 5 mujeres les gustaría trabajar 4 días vs. solo el 16% de los hombres.

Sin importar el género, el 19% preferiría elegir tiempos y horarios para realizar su trabajo.

THE BOTTOM LINE

El tiempo para eliminar las tradiciones y la creencia de que lo que sirve para uno, sirve para todos, es ahora. Las decisiones individuales serán la regla general. Personas en todas las áreas, desde producción hasta el home office – demandará más flexibilidad y autonomía como regla.

4. QUE LA BRECHA IMPORTE: LO QUE LAS COMPAÑÍAS PLANEAN VS. LO QUE LAS MUJERES QUIEREN

LO QUE LAS COMPAÑÍAS PLANEAN		LO QUE LAS MUJERES QUIEREN	
Políticas de trabajo flexible	68%	Líderes y equipos que apoyen	80%
Crear una cultura inclusiva	68%	Oportunidades de desarrollar carrera	70%
Apoyo interno	68%	Autonomía y flexibilidad	49%
Incluir en KPI's de liderazgos	67%	Tiempo personal off y beneficios en salud mental	33%
Mentorías/coaching	66%		
Asociaciones con universidades	66%		

THE BOTTOM LINE

El foco debe estar puesto en una agenda liderada por valores, con líderes empáticos y una cultura de confianza, para atraer y retener talento remoto y presencial. La propuesta de valor del empleador tomará más importancia.

5. ¿QUIERES RETENER EL TALENTO? MANTENLO COMPROMETIDO.

LA FLEXIBILIDAD PRIMERO: Tiempos de inicio y fin de la jornada laboral flexibles, es una de las características más atractivas de un trabajo para las mujeres. (los hombres también quieren esto, pero están más enfocados en dónde trabajan)

CONSTRUYENDO EL FORMATO HÍBRIDO: Solo el 8% de las mujeres (y los hombres) quieren trabajar 100% remoto. 7% de las mujeres (y 10% de los hombres) quieren trabajar completamente presencial. Mientras que el 85% quiere autonomía para elegir lo que les funciona mejor.

LOS DÍAS LIBRES Y LA SALUD MENTAL IMPORTAN: Una de cada cuatro mujeres (y hombres) quiere tener la capacidad de tomarse más días libres para cuidar de su salud mental.

EL PODER DE LA GENTE: El 82% de las mujeres quiere trabajar con personas con quienes tengan buena relación y confíen, y el 80% de las mujeres quieren un líder que las apoye vs. 77% y 71% en los hombres.

THE BOTTOM LINE

Autonomía, progresión de carrera y sentirse motivadas o apasionadas por su trabajo es lo que más les importa a las mujeres.

QUÉ PUEDEN HACER LOS EMPLEADORES PARA

APOYAR A LAS MUJERES EN EL TRABAJO

1. Apoyar a las mujeres (y a los hombres) a balancear el trabajo con sus responsabilidades, comenzar a implementar horarios flexibles.
2. Valorar los resultados sobre la presencialidad – estar de manera física no significa compromiso.
3. Ayudar a las mujeres a progresar en liderazgo poniendo foco en el desarrollo de sus carreras.
4. La cultura crea el cambio, no solo políticas. Más de la mitad de los líderes creen que lo más poderoso que una organización puede hacer para promover la equidad de género es tener una cultura inclusiva.
5. Los líderes deben ser responsables – la equidad de género no puede ser delegada a Recursos Humanos. El compromiso debe ser auténtico y estar alineado con la estrategia de negocios desde la primera línea.

ManpowerGroup

Visita www.manpowergroup.cl

SÍGUENOS EN