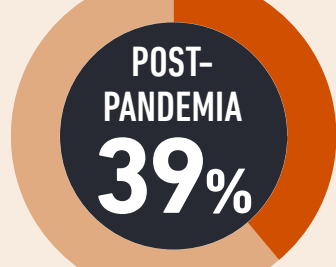


Los datos nos dicen que las mujeres han salido de la fuerza laboral a tasas alarmantes, lo que ha generado una necesidad imperiosa para que los empleadores entiendan mejor qué quieren las mujeres en el trabajo para prosperar. Para averiguarlo, consultamos a 5.000 trabajadores en cinco países: Australia, Francia, Italia, Reino Unido y Estados Unidos.

Al analizar el mundo del trabajo de la pospandemia, vemos que los empleadores que ofrecen elecciones, flexibilidad y que valoran el desempeño sobre el presentismo, atraen y retienen al mejor talento diverso, a la vez que impulsan sus habilidades y agendas de crecimiento.



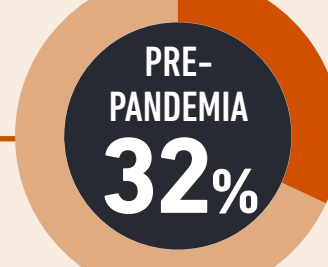
1. LAS MUJERES ESTÁN MENOS AGOTADAS AHORA QUE EN EL PICO DE LA PANDEMIA



Debido a que la flexibilidad y la modalidad híbrida pasaron a formar parte del lugar de trabajo en la pospandemia, el agotamiento disminuyó al **39%**. Entre aquellos de la generación Z y los millenials, **4 de cada 10** sienten más el agotamiento.



En el pico de la pandemia, el **45%** de las mujeres dijo estar estresada o agotada a diario.



A pesar de la caída, las mujeres aún tienen un mayor nivel de burnout que antes de la pandemia (**32%**).

CONCLUSIÓN

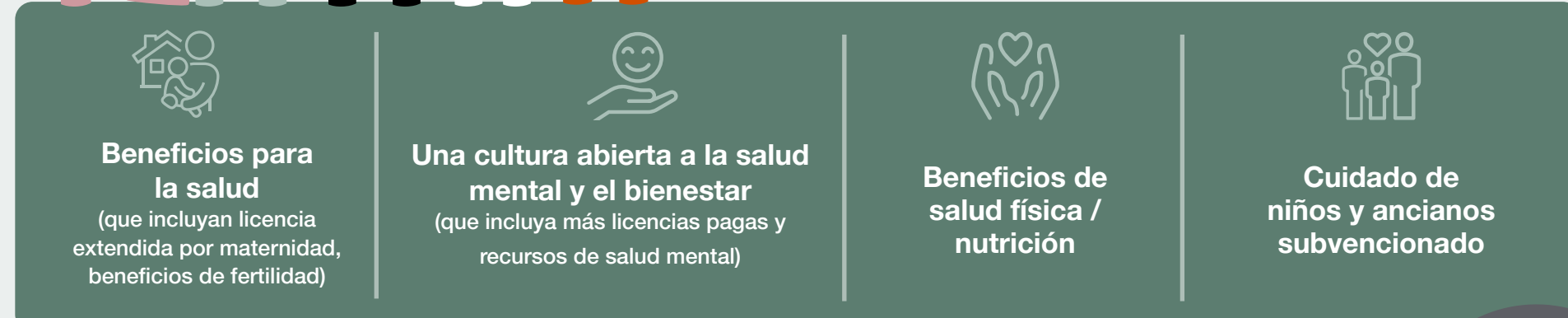
Tanto las mujeres (39%) como los hombres (algo menos, 37%) están sintiendo los efectos de la pandemia. Las personas quieren que los empleadores ofrezcan más: que prioricen el bienestar y el propósito, al tiempo que brindan flexibilidad, salarios competitivos, buenas condiciones de trabajo y desarrollo de las habilidades.

2. NUEVAS PRIORIDADES PARA PROSPERAR

¿Qué quieren las mujeres realmente?

Remuneración acorde, condiciones de trabajo seguras y saludables y un líder/equipo en quien confían son el punto de partida.

Con lo anterior cubierto, hay que focalizarse en los siguientes factores de bienestar para atraer y retener a las mujeres:



Se dará cada vez mayor importancia a la salud mental, extendiendo en gran medida la noción tradicional de salud y seguridad. Un movimiento masivo que quiebre el estigma del silencio obligará a los empleadores a ser explícitos sobre su mayor compromiso de cuidado, protegiendo la salud mental así como la riqueza (salud financiera), la empleabilidad y el bienestar. Se espera un creciente llamado a la acción sobre formas de evitar el agotamiento, construir resiliencia y estimular la aptitud mental.

CONCLUSIÓN

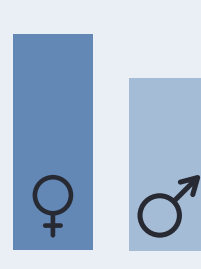
3. ¿LLEGÓ EL FIN DEL PARADIGMA DE 5 DÍAS, DE 9 A 5 PM? LAS REGLAS DE LA SEMANA DE 4 DÍAS

Es el momento de reimaginar un nuevo futuro del trabajo.

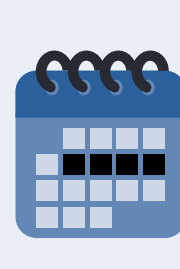
Si desapareciera la semana de 5 días, ¿qué elegirían las mujeres (y los hombres)?



62% de las mujeres (y el 65% de los hombres) preferiría trabajar una semana de 4 días comprimidos (con salarios por 5).



1 de cada 5 mujeres preferiría trabajar cuatro días, versus solo el **16%** de los hombres.



Independientemente del género, el **19%** preferiría elegir en qué días/horario de la semana le conviene hacer su trabajo.

CONCLUSIÓN

Ahora es tiempo de romper con el libreto y adoptar el enfoque de la receta personalizada. Las elecciones individuales estarán al alcance de muchos, no solo de unos pocos. Las personas de todas las funciones, desde la línea de producción hasta del trabajo virtual, exigirán más flexibilidad y autonomía como norma.

4. CUIDADO CON LA BRECHA: EL PLAN DE LAS EMPRESAS VS. LO QUE LAS MUJERES QUIEREN



Un mayor foco en una agenda volcada a los valores, líderes empáticos y una cultura de confianza serán aspectos positivos para atraer y retener talento y comprometer a equipos remotos. La propuesta de valor al colaborador será prioridad.

CONCLUSIÓN

5. ¿QUIERE CONSERVAR EL TALENTO? MANTÉNGALO COMPROMETIDO.



PRIMERO LA FLEXIBILIDAD:

Un horario de entrada y salida flexible es el acuerdo laboral más atractivo para las mujeres (a los hombres también les interesa, pero se enfocan de igual manera en dónde trabajar - modelo híbrido).



DAR FORMA AL NUEVO SISTEMA HÍBRIDO:

Solo un **8%** de las mujeres (y hombres) quiere trabajar de manera totalmente remota, el **7%** de las mujeres (y 10% de los hombres) quiere trabajar de manera totalmente presencial, mientras que un **85%** quiere tener la autonomía para poder elegir qué le conviene más.



LICENCIAS PAGAS Y ASUNTOS DE SALUD MENTAL:

Una de cada cuatro mujeres (y hombres) quiere la posibilidad de tomarse días por salud mental. Es un factor de primer orden de flexibilidad laboral.



EL PODER DE LA GENTE:

82% de las mujeres quiere trabajar con personas con las que se lleve bien y en las que confíe y el **80%** de las mujeres quiere tener un jefe que la apoye, en comparación con el **77%** y **71%** de los hombres respectivamente.

CONCLUSIÓN

Autonomía, progreso en la carrera y sentirse motivadas / entusiasmadas con el trabajo que hacen es lo que más les importa a las mujeres.

QUÉ PUEDEN HACER LOS EMPLEADORES PARA APOYAR A LAS MUJERES EN SU LUGAR DE TRABAJO



- Ayudar a las mujeres (y a los hombres)** a conciliar el trabajo con las responsabilidades de cuidado, empezando con un horario flexible de ingreso y de salida.
- Valorar el desempeño sobre el presentismo:** estar físicamente en el lugar ya no representa un factor de compromiso.
- Promover a las mujeres a puestos de liderazgo** con funciones de rápido crecimiento y brindando apoyo para el progreso de la carrera.
- Saber que la cultura genera cambios, no solo las políticas.** Más de la mitad de los líderes considera que el hecho más potente que puede hacer una organización para fomentar que haya más mujeres líderes es generar una cultura inclusiva.
- El liderazgo debe ser el dueño,** no debe delegarse la paridad de género a Recursos Humanos. Para que el compromiso sea auténtico y esté alineado con la estrategia de la empresa, el cambio debe fluir desde la cima.