

Lo que demandan las profesionales europeas

Las mujeres pasan de la recesión a la recuperación

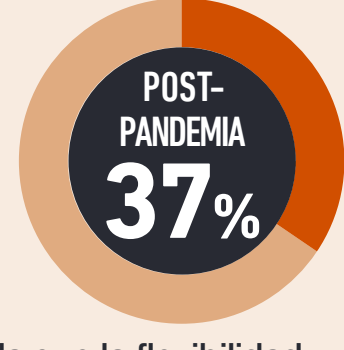


Los datos nos muestran que, durante la pandemia, las mujeres han dejado sus empleos a un ritmo alarmante. Por eso las compañías deben esforzarse por comprender mejor lo que las mujeres quieren para prosperar en su entorno laboral.

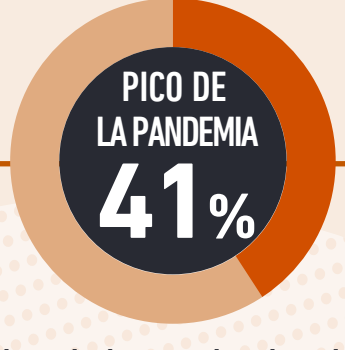
En el panorama post pandémico, las compañías que permitan elegir, ofrezcan flexibilidad y valoren el rendimiento por encima del presencialismo, atraerán y fidelizarán a un Talento más diverso y mejor, mientras impulsan sus programas de desarrollo y crecimiento.



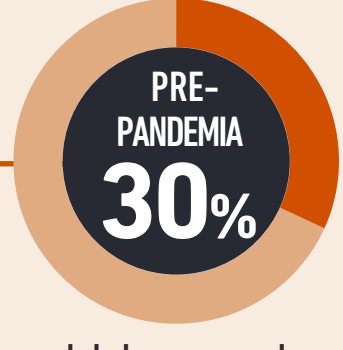
1. LAS MUJERES SUFREN AHORA MENOS DESGASTE PROFESIONAL QUE DURANTE EL PICO DE LA PANDEMIA



A medida que la flexibilidad y el trabajo híbrido se convierten en parte de la normalidad después de la pandemia, el desgaste profesional se ha reducido al **37%**.



En el pico de la pandemia, el **41%** de las mujeres declararon sentirse estresadas o agotadas a diario



A pesar del descenso, las mujeres siguen experimentando un mayor nivel de desgaste profesional con respecto a los niveles anteriores a la pandemia (**30%**).

LO ESENCIAL

Mujeres y hombres están sintiendo el efecto de la pandemia. Por ello, los profesionales quieren que los empresarios les ofrezcan más: que prioricen el bienestar y el propósito, que ofrezcan flexibilidad, salarios competitivos, buenas condiciones y desarrollo de habilidades.



2. LA NUEVA JERARQUÍA DE PROSPERIDAD

¿Qué quieren realmente las mujeres?

La remuneración, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, y un jefe/equipo en el que confíen son la base.

Sobre dicha base, deberíamos centrarnos en **4 factores para atraer y fidelizar el talento femenino:**

<p>Prestaciones sanitarias (incluidas la baja por maternidad y prestaciones relacionadas con la fertilidad)</p>	<p>Una cultura de apertura en salud mental y el bienestar (que ofrezca tiempo adicional fuera del trabajo y recursos para la salud mental)</p>	<p>Beneficios físicos y nutricionales</p>	<p>Ayudas para el cuidado de niños y personas dependientes</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------

La salud mental será cada vez más importante, ampliando el foco tradicional sobre la salud y la seguridad. Existe un movimiento generalizado para romper el estigma del silencio que requerirá que los empresarios sean claros sobre su diligencia debida para proteger la salud mental (y también la salud financiera), la empleabilidad y el bienestar. Es de esperar que haya cada vez más llamamientos a la acción para prevenir el desgaste profesional, fomentar la resiliencia y potenciar la mencionada salud mental.

LO ESENCIAL

3. ¿ES EL FIN DE "5 DÍAS DE 9 A 5"? LAS REGLAS DE LA SEMANA DE 4 DÍAS

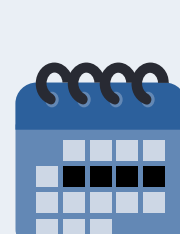
Ahora es el momento de reinventar un nuevo futuro del empleo. Si se eliminara la semana de 5 días, ¿cual sería la elección de las mujeres?



El **65%** preferiría trabajar 4 días a la semana con jornadas más largas pero igual salario.



A **1 de cada 5** mujeres preferiría una semana laboral de cuatro días.



Independientemente de su género, el **18%** de las personas preferiría elegir en qué días de la semana y en qué horarios realiza las tareas que tiene asignadas.

LO ESENCIAL

Ha llegado el momento de romper con lo establecido y optar un enfoque personalizado ya que la elección individual estará al alcance, no sólo de unos pocos, sino de muchos. Personas con todo tipo de funciones, desde la cadena de producción hasta aquellas que trabajan en remoto, exigirán más flexibilidad y autonomía como norma.



4. ATENCIÓN A LA DIFERENCIA: LO QUE LAS EMPRESAS PLANEAN VS. LO QUE LAS MUJERES QUIEREN

¿QUÉ PLANEAN LAS EMPRESAS?

Políticas de trabajo flexible	68%
Creación de una cultura inclusiva	68%
Promoción interna	68%
Inclusión en los KPI de liderazgo	67%
Mentoring / Coaching	66%
Colaboración con Universidades / Educación	66%

¿QUÉ QUIEREN LAS MUJERES?

Trabajar con personas afines	78%
Líderes que ofrezcan apoyo	69%
Oportunidades de desarrollo	69%
Seguro médico y beneficios relacionados con la salud	66%
Obtener una retribución justa	8%

Un mayor enfoque en una agenda orientada a los valores, líderes empáticos y una cultura de la confianza se convertirán en elementos positivos para atraer y fidelizar el talento y lograr el compromiso de los equipos en remoto. La propuesta de valor para el empleado tendrá prioridad.

LO ESENCIAL

5. ¿QUIERES MANTENER AL TALENTO? MANTEN EL COMPROMISO



LA FLEXIBILIDAD ES LO PRIMERO:

La flexibilidad en los horarios de entrada y salida es el acuerdo laboral más atractivo para las mujeres (para los hombres también, pero están centrados por igual en dónde trabajan, modelos híbridos).



DANDO FORMA AL NUEVO FORMATO HÍBRIDO:

Sólo el **8%** de las mujeres quieren teletrabajar totalmente, el **7%** de las mujeres (y el **10%** de los hombres) quieren trabajar totalmente en el lugar de trabajo, mientras que el **85%** quiere tener autonomía para elegir lo que más le convenga.



LOS DÍAS LIBRES Y LA SALUD MENTAL SON LAS CLAVES:

Una de cada cuatro mujeres (y hombres) quiere tener la posibilidad de tomarse más días para ocuparse de su salud mental. Es uno de los principales factores de flexibilidad en el lugar de trabajo.



EL VALOR DE LAS PERSONAS:

El **82%** de las mujeres quieren trabajar con personas con las que se lleven bien y en las que confíen, y el **80%** de las mujeres quieren un jefe que las apoye, frente al **77%** y el **71%** de los hombres, respectivamente.

LO ESENCIAL

La autonomía, el desarrollo profesional y sentirse motivada por el trabajo que hacen, son los factores lo más importantes para las mujeres.

QUÉ PUEDEN HACER LOS EMPRESARIOS PARA APOYAR A LAS MUJERES EN SUS PUESTOS DE TRABAJO



1. Apoyar a las mujeres (y los hombres)

para que compaginen su trabajo con otras responsabilidades, empezando por flexibilizar los horarios de entrada y salida.

2. Valorar el rendimiento por encima del presentismo:

estar en un lugar físico concreto ya no es una muestra de compromiso.

3. Ayudar a mujeres a progresar hacia el liderazgo

centrándose en puestos que permitan un gran crecimiento profesional y ofreciendo su apoyo para el desarrollo de carrera.

4. Saber que la cultura crea el cambio, no sólo la política.

Más de la mitad de los líderes creen que la forma más eficaz para impulsar a más mujeres hacia el liderazgo es crear una cultura inclusiva.

5. El liderazgo les pertenece

La pérdida no puede delegarse al departamento de Recursos Humanos. Para que el compromiso sea auténtico y esté alineado con la estrategia empresarial, el cambio debe fluir desde la alta dirección.