

Liderazgo, habilidades y el impacto de la pandemia en el progreso hacia la igualdad



ManpowerGroup

El riesgo de una "Shecesión" es real. Las mujeres no solo han asumido más en casa, sino que la pandemia ha afectado los roles predominantemente ocupados por mujeres. En los últimos 12 meses, las organizaciones se digitalizaron y transformaron a gran velocidad y la forma en que la gente trabaja, consume y socializa se volvió virtual de la noche a la mañana. La pandemia desencadenó simultáneamente el mayor cambio en la fuerza laboral desde la Segunda Guerra Mundial, con industrias como el comercio minorista, la hospitalidad, el entretenimiento, los viajes e incluso la fabricación, todas las cuales emplean una mayor proporción de mujeres, que se congelan durante la noche, mientras que otras (por ejemplo, tecnología, logística, atención médica) experimentaron una y una demanda abrumadora.



Los datos comienzan a mostrar que las mujeres a largo plazo se verán afectadas por la crisis económica y social.

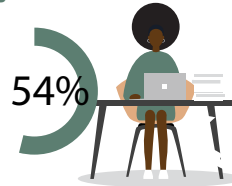
- Con más de 1.500 millones de niños sin escolarizar en todo el mundo; muchas madres trabajadoras hacen malabares con sus carreras de tiempo completo mientras cuidan a sus hijos y enseñan desde casa. En Europa y Asia Central, el 25% de las mujeres autónomas perdieron su empleo, en comparación con el 21% de los hombres.² Y en los EE. UU., 1 de cada 3 madres trabajadoras ha considerado dejar la fuerza laboral.³
- Las mujeres asumieron gran parte de las responsabilidades de cuidados en el hogar; se han convertido en maestras y cuidadores de parientes ancianos, mientras al mismo tiempo equilibran el trabajo a distancia o hacen malabares con las funciones que deben desempeñar en el lugar de trabajo.

Sectores más afectados por COVID-19 aplicado con mayor porcentaje de mujeres:

Servicios de alojamiento y alimentación:



Servicios administrativos y comerciales



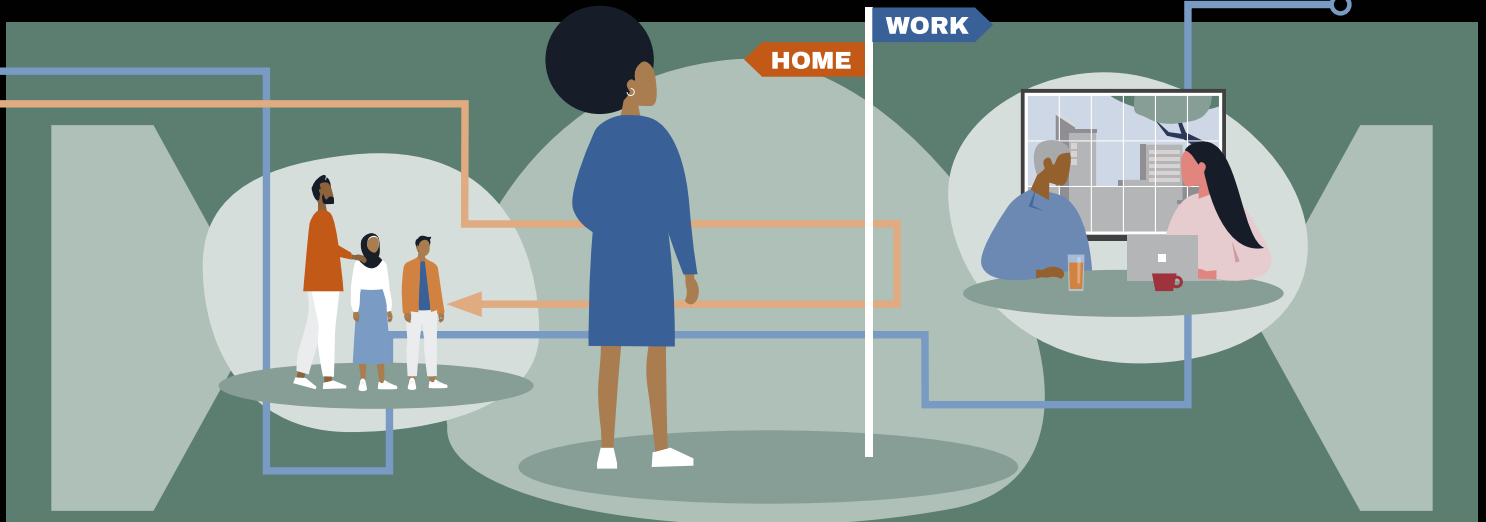
Roles administrativos



Mientras tanto, la demanda de expertos en seguridad cibernética, desarrolladores de aplicaciones, almacenes y roles de conducción se disparó, todos los roles ocupados predominantemente por hombres.⁵

Estamos en un punto de inflexión. Los empleadores deben cumplir con el llamado a apoyar a las mujeres en su fuerza laboral, tanto personal como profesionalmente. Se debe prestar más atención al reequilibrio de las responsabilidades y carreras del cuidado de la familia y se debe poner mayor énfasis en cambiar la dinámica de género predominante en el lugar de trabajo.

01 Retornando a la oficina... ¡No tan rápido!



Trabajar desde casa es bueno para las mujeres ¿de verdad? Incluso antes de la pandemia, las mujeres asumían la mayor parte de la responsabilidad en el cuidado de los niños y los parientes ancianos. Ese desequilibrio se ha tornado aún más desigual durante la COVID; En los EE. UU., en comparación las madres han dedicado 15 horas más a la semana que los padres a las tareas domésticas.⁶

Los horarios de trabajo tradicionales no siempre se adaptan a la brecha del cuidado infantil. Mientras nos preparamos para un futuro híbrido, debemos tener cuidado de evitar un lugar de trabajo de dos vías: los hombres en la oficina, las mujeres en el hogar, donde pueden perderse las redes y el desarrollo.

Hombres y mujeres tienen diferentes opiniones respecto a la oficina:



Mujeres:

Más aprecio por la oficina como medio para separar el trabajo del hogar.

Hombres:

Es más probable que desee estar en la oficina para obtener visibilidad y promoción.

Confía en mí estoy comprometida

Priorizar el presentismo sobre el rendimiento ha frenado a las mujeres, pero la buena noticia es que este momento podría cambiar para mejorar. La confianza es ahora el centro para el empleado y el empleador. Los días de mirar para ver qué empleado está en su oficina o controlar al jefe para que trabaje desaparecieron... y fueron reemplazados por la confianza. Esta era la única opción.

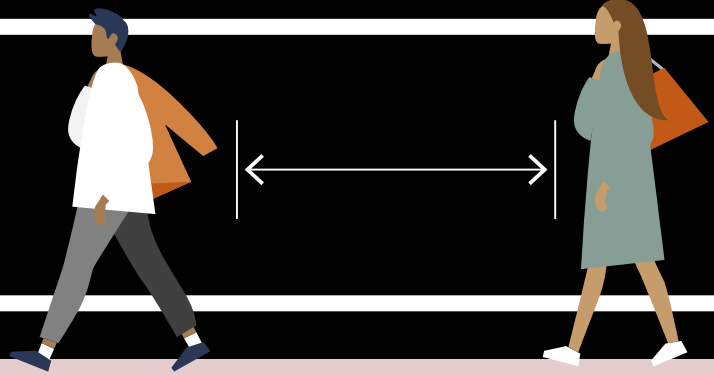
El rendimiento ha reemplazado al presentismo y los empleados de todo el mundo están motivados desde esta mirada y en particular, las mujeres que durante mucho tiempo se han sentido en desventaja por querer dejar a los niños en la escuela y saber que eso puede significar que la luz de la oficina estará apagada cuando llegue el jefe.

Ahora nuestro trabajo, nuestras contribuciones, nuestras habilidades son la productividad.



Si bien casi la mitad de los hombres (46%) se sienten positivos acerca de regresar al lugar de trabajo, ocurre lo mismo con un tercio de las mujeres (35%).

02 Cuidado con la brecha del líder



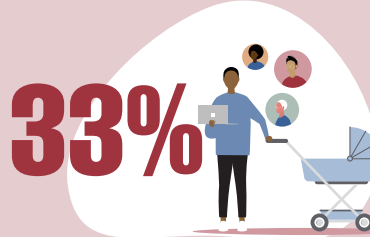
Las mujeres líderes, desde Jacinda Arden de Nueva Zelanda hasta Angela Merkel de Alemania, se han ganado elogios por su manejo de la crisis del COVID-19. Y en mayo de 2020, la cantidad de mujeres que dirigen empresas de Fortune 500 alcanzó un nuevo récord. Sin embargo, este éxito no siempre se refleja más abajo en la escala corporativa.

Nuestra investigación es clara: cuando se trata de liderazgo, las mujeres no buscan favores, solo igualdad de condiciones. Descubrimos que las mujeres líderes reconocidas reconocen obstáculos familiares a lo largo de su carrera, que incluyen: falta de modelos a seguir, trayectorias profesionales de género y falta de acceso a patrocinadores y redes influyentes.



Green que el trabajo flexible es clave para lograr que más mujeres ocupen puestos de liderazgo.

Este enfoque de One Size Fits One requiere una cultura que valore el rendimiento y la producción sobre el presentismo.



dicen que mejores políticas reducirían los prejuicios de género

Green que One Life es más que un Aspiración de los millenials. las mujeres líderes también se dieron cuenta de los beneficio de combinar el trabajo y la casa.

Cuando les preguntamos a las mujeres millenials qué es lo que más les brinda apoyo en el liderazgo, dijeron flexibilidad, – en otras palabras, políticas que les permitan un mayor control sobre cómo y cuándo hacen su trabajo.



El futuro es el equilibrio: lo que funciona para las mujeres también funciona para los hombres ...

Los millenials, tanto hombres como mujeres, son optimistas de que los lugares de trabajo serán flexibles en el futuro y esperan adaptarse a One Life: la integración del trabajo y el hogar, en lugar de requerir un acto de equilibrio. Consideran que los avances tecnológicos y la disociación del trabajo y la ubicación son beneficiosos tanto para la empresa como para la familia.

Con una vida laboral más larga y una jubilación posterior por delante, los líderes emergentes enfatizaron especialmente la necesidad de planificar y administrar las “oleadas” profesionales, no las escalonadas. Los millenials se están preparando para

correr un ultramaratón de trabajo y quieren la flexibilidad para cambiar de marcha en diferentes etapas y tener una vida que les permita perseguir objetivos profesional y personalmente, cuando les conviene. Los millenials están alineados con su objetivo y tienen la intención de cambiar la forma en que se hace el trabajo. Confían en que serán la generación que cambie la mentalidad, cambie la cultura y logre la igualdad.

03 10 maneras en que los empleadores pueden hacer avanzar la equidad de género en la nueva realidad

Ayudar a las mujeres a mejorar sus habilidades y adaptarse a un mundo laboral que cambia rápidamente será uno de los desafíos definitorios de nuestro tiempo. Ahora es el momento de reajustarnos a la nueva realidad y lograr el progreso que necesita ver la próxima generación de mujeres en el lugar de trabajo.



01

Conozca el "por qué"



Avanzar hacia la paridad de género en el lugar de trabajo es mucho más que hacer "lo correcto". Los datos son claros: las empresas con mujeres en la cima obtienen mejores resultados. Tener más mujeres en la fuerza laboral y en puestos de liderazgo mejora la productividad,⁸ comparte el desempeño⁹ y los resultados comerciales.¹⁰

02



Prepare a las mujeres para el éxito.

Reconozca los obstáculos que históricamente enfrentan las mujeres en el trabajo (falta de modelos a seguir, trayectorias profesionales de género y falta de acceso a patrocinadores y redes influyentes) e identifique formas de eliminar cada uno de ellos. Esto comienza con la escucha activa; los mejores jefes preguntan a las mujeres qué necesitan para triunfar.

03

Haga que el trabajo desde casa funcione.



Comprenda que el trabajo remoto no ocurre en el vacío. Encuentre formas de incorporar flexibilidad en roles que antes se consideraban inflexibles. Tome medidas activas para desafiar cualquier suposición arraigada sobre los roles normativos de género de los padres, de modo que esas normas no regulen la forma en que los gerentes y colegas perciben el trabajo remoto de hombres y mujeres y lo que esperan de ellos.

04



Pregunte "¿por qué no?"

La planificación de la sucesión debe ser más audaz. En lugar de decir: "No tiene la experiencia", pregunte "¿Qué necesitamos para que funcione?" Desafíe las suposiciones. Si creemos que es posible, podemos hacerlo posible.

05

El liderazgo necesita ser reconocido y medido



Para demostrar el compromiso de llevar a las mujeres al liderazgo, el cambio debe ser dirigido desde arriba. El liderazgo también debe rendir cuentas al hacer que el progreso sea medible.

06

Haga que cuente.



Los líderes deben saber exactamente dónde necesitan que estén las mujeres. Mirar los números macro no es suficiente. Una opción es articular un legado de talento: cómo cambiarán las cosas y cómo se verá para cuándo. Planifíquelo como si fuera una inversión o una prioridad empresarial estratégica. El verdadero cambio requiere tiempo, concentración y disciplina.

07

Centrarse en los resultados



Actualice sus procesos y métricas de evaluación del desempeño para garantizar un enfoque en los resultados y lo que es más importante, no incluya evaluaciones de períodos de cierres, cuando no se disponía del cuidado infantil.

08

Identificar conjuntos de habilidades adyacentes



Descubrirá nuevos roles y lo que es más importante, encontrará cómo breves ráfagas de capacitación y mejora de habilidades pueden acelerar a las personas de un trabajo a otro.

09

Recuerde que el learnability será el gran equalizador



Es el momento de enfocarse en ayudar a los empleados a desarrollar habilidades técnicas a velocidad y escala, al mismo tiempo que contratar personas con capacidad de learnability: el deseo y la capacidad de aprender nuevas habilidades. Esto puede marcar una diferencia real en la configuración de un futuro en el que todos puedan estar preparados para roles de alto crecimiento.

10

SOFT SKILLS

Contratar para habilidades blandas



Cuando busque empleados con learnability, busque habilidades blandas como comunicación, colaboración, creatividad, curiosidad. Estas son las fortalezas humanas más valoradas, y las más difíciles de encontrar en el mercado laboral actual, los empleados que las tienen realizan una transición más fluida hacia nuevos roles o carreras.

ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN: ManpowerGroup encargó una investigación en dos partes para comprender las actitudes de las personas hacia el trabajo y los desafíos de escasez de talento en las organizaciones. Los líderes de reputación llevaron a cabo un estudio global cuantitativo de 14.091 trabajadores equilibrados 50/50 en todos los géneros en 15 países de todos los sectores industriales.