


Liderazgo, habilidades y la recesión femenina ¿qué sigue para el progreso hacia la igualdad?



ManpowerGroup



Si bien muchas de las tendencias que veíamos antes de la crisis se han acelerado, como la digitalización y el aumento del trabajo a distancia, una ha dado marcha atrás y nos ha hecho retroceder décadas. El riesgo de una recesión femenina (*She-Cession*) es real. Las mujeres no solo han asumido más en el hogar, sino que la pandemia ha afectado los roles predominantemente ocupados por mujeres. En los últimos 12 meses, las organizaciones se digitalizaron y transformaron a velocidad y escala a medida que 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, el turismo e incluso la manufactura, todas las cuales emplean proporciones más altas de mujeres, que se congelan de la noche a la mañana, mientras que otras (tecnología, logística, atención médica) experimentaron de inmediato una demanda abrumadora.

Los datos comienzan a mostrar que las mujeres serán las más afectadas a largo plazo por la crisis económica y social



- Con más de 1,500 millones de niños que no están asistiendo a la escuela en todo el mundo,¹ muchas madres trabajadoras hacen malabarismos 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 trabajo, en comparación con el 21% de los hombres.² Y en los EE. UU., 1 de cada 3 madres trabajadoras ha considerado dejar su empleo o poner un freno a su carrera profesional debido al COVID-19.³
- Las mujeres ya asumieron gran parte de las responsabilidades de cuidados en el hogar; ahora se han convertido en maestros y cuidadoras de adultos mayores, todo mientras equilibran el trabajo a distancia o las funciones que deben desempeñar en el lugar de trabajo. Los hombres también han asumido más responsabilidades en el hogar durante la pandemia, pero no en la misma proporción que las mujeres.

Sectores más afectados por el COVID-19, empleos con mayor porcentaje de mujeres

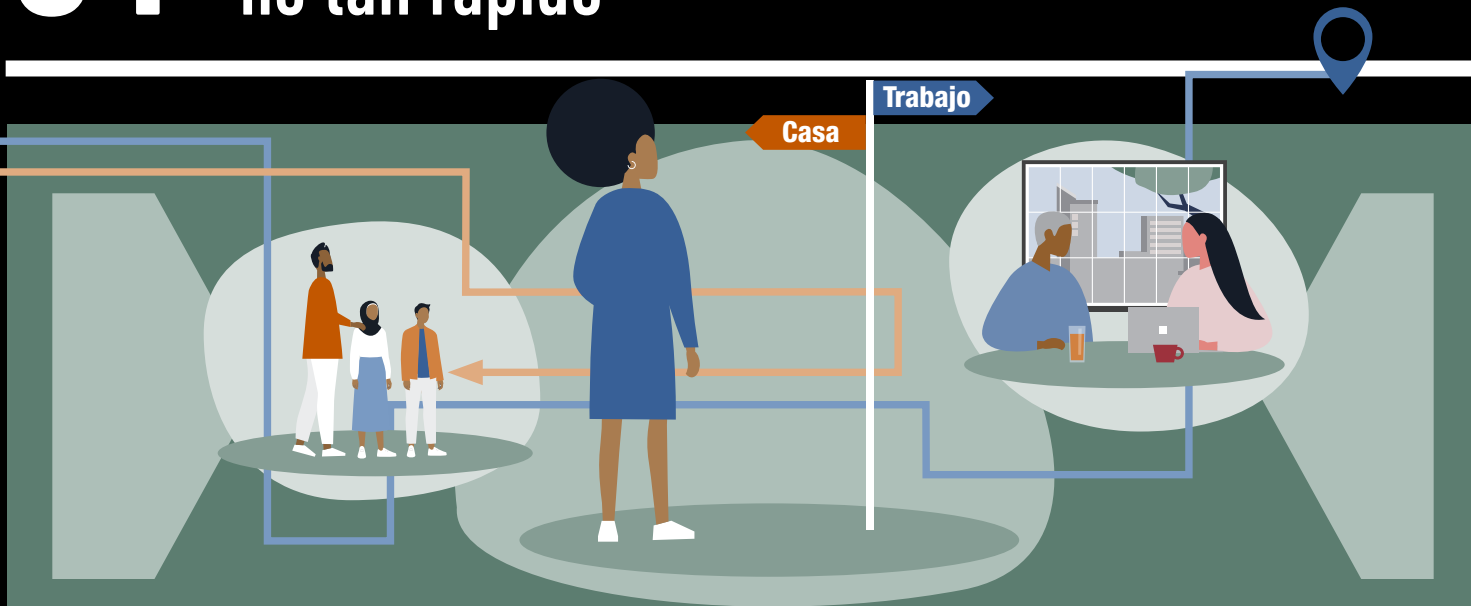
<p>Servicios de hospedaje y comida</p> <p>59%</p> 	<p>Servicios de administración y comercio</p> <p>54%</p> 	<p>Roles Secretariales</p> <p>63%</p> 
---	---	---

Mientras tanto se disparó la demanda de expertos en: seguridad cibernética, desarrolladores de aplicaciones, almacenes y conductores; todos estos roles ocupados predominantemente por hombres⁴

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

¹https://faculty.wcas.northwestern.edu/~mdo730/research/Alon_Doeplke_Olmstead-Rumsey_Tertilt_COVID_2020.pdf ²<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women> ³<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace> ⁴http://www3.weforum.org/docs/WEF_G6GR_2020.pdf

01 Regreso a la oficina... no tan rápido



Trabajar desde casa es bueno para las mujeres, ¿verdad? Es complicado. Incluso antes de la pandemia, las mujeres asumían la mayor parte de la responsabilidad en el cuidado de los niños y adultos mayores. Ese desequilibrio se ha vuelto aún más desigual durante el COVID; en los EE. UU., las madres han dedicado 15 horas más que los padres a la semana a las tareas domésticas y la educación.⁵ Los horarios de trabajo tradicionales no siempre se adaptan a la brecha del cuidado de los niños. 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 de las actividades de relacionamiento y el desarrollo profesional.

Los hombres y las mujeres tienen diferentes motivos para ir a la oficina:



Mujeres:

Ven a la oficina como un medio para separar el trabajo de la casa

Hombres:

Mayor probabilidad de tener más visibilidad y lograr una promoción

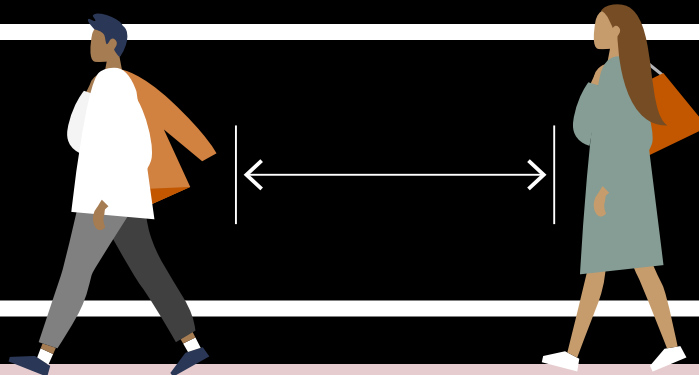
Confía en mí, estoy comprometida

Priorizar el ausentismo sobre el rendimiento ha frenado a las mujeres, pero la buena noticia es que esto podría cambiar. La confianza es ahora el centro de atención para el empleado y el empleador. Los días de supervisar quién está en su oficina o presionar al jefe para que trabaje desaparecieron en un instante ... y fueron reemplazados por la confianza. El rendimiento ha reemplazado al presentismo y los empleados de todo el mundo lo están apoyando. Ahora la contribución y las habilidades son la nueva moneda.



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

02 Cuidado con la brecha del líder



Las mujeres líderes, desde Jacinda Ardern 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, esto no es suficiente y no siempre se refleja en la promoción laboral.

Nuestra investigación es clara: cuando se trata de liderazgo, las mujeres no buscan favores, solo igualdad de condiciones. Descubrimos que las mujeres líderes reconocidas identifican 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.⁶



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

Este enfoque de "a la medida" requiere una cultura que valore el rendimiento y la producción sobre el presentismo.



dicen que mejores políticas reduciría el sesgo de género.

creen que Vida Única es más que una aspiración Millennial. Las mujeres líderes se dan cuenta del beneficio de combinar el trabajo y el hogar también.

Cuando les preguntamos a las mujeres millennials qué es lo que más apoya a las mujeres en el liderazgo, dijeron flexibilidad, en otras palabras, resultados 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 millennials, tanto hombres como mujeres, son optimistas de que los lugares de trabajo serán flexibles en el futuro. Esperan que se adapten a una Vida Única: la integración del trabajo y el hogar, en lugar de requerir un acto de equilibrio. Consideran que los avances tecnológicos, 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 pospuesta, los líderes emergentes enfatizaron especialmente la necesidad de planificar y administrar las "olas" profesionales, no las escaleras. Los millennials 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 metas profesionales y personales, cuando les conviene. Los millennials 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, la cultura y logre la paridad.

03

10 formas 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 de nuestro tiempo. Ahora es el momento de reiniciar la nueva realidad y hacer el progreso de la próxima generación.



01

Conoce 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 mejora⁷ la productividad⁸, comparte el desempeño y los resultados comerciales⁹.

02

Prepara a las mujeres para el éxito.



Reconoce 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 identifica 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

Haz que el trabajo desde casa funcione.



Comprende que el trabajo remoto no ocurre en el vacío. Encuentra formas de incorporar flexibilidad en roles que antes se consideraban inflexibles. Toma 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

Pregunta ¿por qué no?



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

(Continúa...)

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

Haz 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 cuando esto suceda. Planifícalo como si fuera una inversión o una prioridad empresarial estratégica. El verdadero cambio requiere tiempo, concentración y disciplina.

07

Centrarse en los resultados.



Actualiza tus procesos y métricas de evaluación del desempeño para garantizar un enfoque en los resultados y lo que es más importante, no incluyas evaluaciones de períodos de confinamientos, cuando las escuelas y guarderías estaban cerradas..

08

Identificar conjuntos de habilidades adyacentes.



Descubrirás nuevos roles y lo que es más importante, encontrarás cómo breves cursos de capacitación y mejora de habilidades pueden acelerar a las personas de un trabajo a otro

09

Recuerda que el learnability será el gran equalizador.



Es el momento de enfocarse en ayudar a los empleados a desarrollar habilidades técnicas rápidamente y a escala, al mismo tiempo que contratar personas que tengan 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

HABILIDADES BLANDAS

Contratar habilidades blandas.



Cuando busques empleados, busca 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.