

# What Women Want (At Work)

Da Shecession à Shesurgence



Os dados dizem-nos que as mulheres têm saído da força de trabalho a um ritmo alarmante, criando uma necessidade urgente de os empregadores compreenderem melhor o que as mulheres procuram no trabalho para prosperar. Para responder a esta questão, questionámos 5.000 trabalhadores em cinco países, incluindo Austrália, França, Itália, Reino Unido e Estados Unidos da América.

Ao olharmos para o mundo pós-pandémico do trabalho, vemos que os empregadores que proporcionarem escolha, flexibilidade e valorização do desempenho sobre o presentismo serão capazes de atrair e manter o melhor talento diverso. Tudo isto ao mesmo tempo que progredem em termos de competências disponíveis e dos seus planos de desenvolvimento.



## 1. AS MULHERES SOFREM MENOS DE BURNOUT AGORA DO QUE NO PICO DA PANDEMIA



À medida que a flexibilidade e os modelos híbridos se normalizam no mundo do trabalho pós-pandémico, o burnout diminuiu para **39%**. Entre a geração Z e Millennials, 4 em cada 10 sentem os seus efeitos.



No pico da pandemia, **45%** das mulheres relataram sentir-se stressadas ou exaustas diariamente.



Apesar da diminuição, as mulheres continuam a experimentar um nível de burnout mais elevado em comparação com os níveis pré-pandémicos (32%).

### EM SÍNTESE

Tanto as mulheres (39%) como os homens (ligeiramente menos - 37%) estão a sentir os efeitos da pandemia. As pessoas querem que os empregadores façam mais - que dêem prioridade ao bem-estar e ao propósito, ao mesmo tempo que proporcionam flexibilidade, uma remuneração competitiva, boas condições de trabalho e desenvolvimento de competências.



## 2. A NOVA HIERARQUIA DA PROSPERIDADE

O que é que as mulheres realmente desejam?

Remuneração, condições de trabalho seguras e saudáveis e um manager / equipa em quem confiam são a referência de base.

Cumpridas estas condições, concentre-se nestes **4 factores de bem-estar para atrair e comprometer as trabalhadoras:**

 <b>Benefícios de Saúde</b> (incluindo licença de maternidade e benefícios em questões de saúde e fertilidade)	 <b>Uma Cultura aberta ao tema da Saúde Mental e do Bem-Estar</b> (incluindo tempo de desconexão remunerado e ferramentas de apoio ao bem-estar emocional)	 <b>Benefícios Físicos / Nutricionais</b>	 <b>Subsídios no apoio a idosos / cuidados infantis</b>
--	--	--	--

A saúde mental será cada vez mais valorizada, ampliando a saúde e segurança tradicionais. Um movimento de massas para quebrar o estigma do silêncio exigirá que os empregadores sejam explícitos sobre o seu crescente dever de proteção - cuidando da saúde mental, tal como do rendimento e equilíbrio financeiro, da empregabilidade e do bem-estar. São de esperar cada vez mais apelos à ação para a prevenção do esgotamento e reforço da resiliência e bem-estar mental.

### EM SÍNTESE

## 3. FIM DOS 5 DIAS DAS 9-6? A SEMANA DE 4 DIAS ABRE CAMINHO

Agora é o momento de reimaginar um novo futuro do trabalho.

Se a semana de 5 dias fosse gradualmente extinta, o que escolheriam as mulheres (e homens)?



### EM SÍNTESE

Agora é o momento de deixar os velhos hábitos para trás e adoptar uma abordagem personalizada a cada trabalhador. A escolha individual estará ao alcance de muitos - e não apenas de alguns. Pessoas de todas as funções - desde a linha de produção até ao escritório em casa - irão exigir mais flexibilidade e autonomia

## 4. ATENÇÃO À DISPARIDADE: O QUE AS EMPRESAS PLANEIAM VS. O QUE AS MULHERES PREFEREM



Um maior foco numa agenda orientada por valores, líderes empáticos e uma cultura de confiança tornar-se-ão uma base positiva para atrair e reter talento e comprometer equipas remotas. A proposta de valor do empregador ganha ainda mais importância.

### EM SÍNTESE

## 5. QUER MANTER O MELHOR TALENTO? TRABALHE A MOTIVAÇÃO.

### FLEXIBILIDADE É PRIORIDADE:

Horários de trabalho flexíveis são o benefício mais atrativo para as mulheres (os homens também o querem, porém estão igualmente focados no local onde trabalham - híbrido).

### DEFINIR O NOVO MODELO HÍBRIDO:

Apenas **8%** das mulheres (e homens) preferem um modelo de trabalho 100% remoto. **7%** das mulheres (e 10% dos homens) querem trabalhar sempre no local de trabalho, enquanto **85%** pretendem ter a autonomia para escolher o modelo que melhor se adequa.

### TEMPO DE DESCONEXÃO REMUNERADO E APOIOS À SAÚDE:

Ter a capacidade de tirar mais dias dedicados à sua saúde mental. Trata-se de um importante factor de flexibilidade no local de trabalho.

### O PODER DAS PESSOAS:

**82%** das mulheres desejam trabalhar com pessoas com quem se dão bem e em quem confiam. **77%** dos homens. **80%** das mulheres procuram um líder empático VS. **71%** dos homens.

### EM SÍNTESE

O mais importante para as mulheres - Autonomia, Progressão de Carreira e Motivação / Paixão sobre o seu trabalho.

## O QUE OS EMPREGADORES PODEM FAZER PARA APOIAR AS MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO



- Ajudar as mulheres (e homens)** a equilibrar o trabalho com as responsabilidades domésticas. Horários de início e fim flexíveis são um bom ponto de partida.
- Desempenho acima da presentismo** - estar no local de trabalho já não é um determinante do compromisso.
- Ajudar as mulheres a progredir para funções de liderança** - concentrando-se em funções de alto crescimento e oferecendo apoio à progressão na carreira.
- A cultura, mais além das políticas, é que cria a mudança** - Mais de metade dos líderes acreditam que a acção mais poderosa que uma organização pode fazer para promover mais mulheres líderes é criar uma cultura inclusiva.
- A liderança tem de assumir o compromisso** - A paridade de género não pode ser delegada aos Recursos Humanos. Para que o compromisso seja autêntico e alinhado com a estratégia empresarial, a mudança deve vir a partir do topo.