



Traducción

El mito de la flexibilidad para las mujeres en el lugar de trabajo

Foro Económico Mundial

Valérie Beaulieu, Directora de Ventas y Marketing, The Adecco Group

Las opiniones expresadas en este artículo pertenecen únicamente al autor y no al Foro Económico Mundial.

- Solo si lo entendemos de manera más amplia, la flexibilidad puede ayudar a abordar problemas profundamente arraigados, como la discriminación en el lugar de trabajo y la falta de representación de las mujeres en los puestos de alto nivel.
- La flexibilidad implica un replanteamiento más fundamental del significado del trabajo y del contrato entre empleador y empleado.
- Comienza con los líderes alineando sus equipos y estableciendo límites de arriba hacia abajo.

Desde la pandemia, muchos empleadores y empleados han llegado a valorar una mayor flexibilidad en las modalidades de trabajo. La flexibilidad a menudo se enmarca como un problema de mujeres: cuando la compañía de seguros Zurich incluyó las palabras "tiempo parcial", "trabajo compartido" y "trabajo flexible" en sus anuncios de trabajo, por ejemplo, aumentó el número de mujeres que solicitan puestos gerenciales. en casi un 20%.

Incluso he notado que la gente empieza a hablar de la flexibilidad como si pudiera ser una panacea para los problemas sistémicos que frenan a las mujeres en el lugar de trabajo. Esto es un mito. La flexibilidad no puede, por sí sola, abordar problemas profundamente arraigados, como la brecha salarial de género, la discriminación en el lugar de trabajo y la falta de representación de las mujeres en los puestos de nivel superior. Puede ayudar, pero solo si lo entendemos de manera más amplia.

Equilibrio trabajo-vida

A menudo escucho el uso de "flexibilidad" como sinónimo de arreglos como trabajar cuatro días a la semana o solo por las mañanas. Pero lo veo como un replanteamiento más fundamental del significado del trabajo y el contrato entre el empleador y el empleado, uno que crea una capacidad genuina para controlar su horario de acuerdo con sus prioridades personales.

Quizás esto signifique que desea excluir las reuniones antes de las 9:00 a. m. o después de las 6:00 p. m. Tal vez signifique que desea una hora libre todos los días para pasear al perro. Todos somos diferentes, y no solo las madres trabajadoras quieren tiempo para sí mismas, todos tenemos nuestro propio conjunto de circunstancias. Si los empleados y los empleadores tienen una relación de confianza, el equilibrio entre el trabajo y la vida se puede personalizar como nunca antes.

En mi empresa anterior, por ejemplo, trabajé con un esposo y una esposa que tenían calificaciones similares y que compartían exitosamente un trabajo, trabajando en períodos alternos de seis meses.

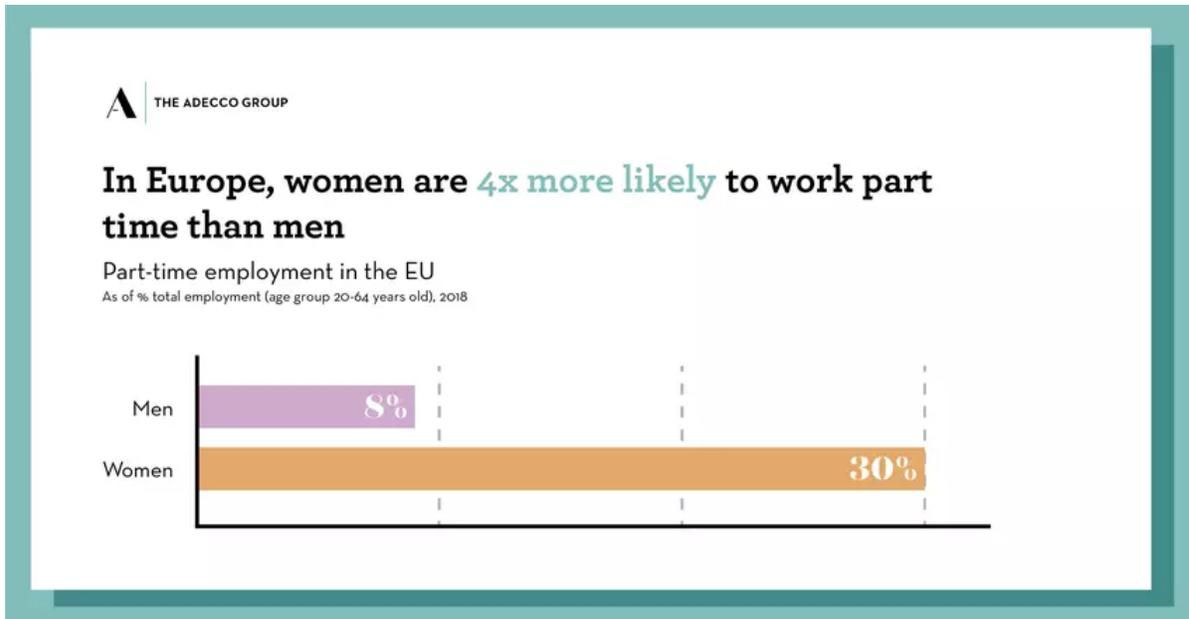


Por supuesto, eso es inusual, pero ilustra cómo las empresas pueden beneficiarse al mostrar creatividad en respuesta a situaciones únicas.

Sesgo implícito

Cuando discutimos la flexibilidad en relación con el género, debemos tener cuidado de evitar sesgos implícitos. Es una triste realidad que la carga del cuidado de los niños y los ancianos recaiga de manera desproporcionada sobre las mujeres, pero al enmarcar la flexibilidad específicamente como un problema de las mujeres, corremos el riesgo de reforzar esta norma de manera indirecta.

Del mismo modo, debemos evitar equiparar el trabajo flexible con el tipo de trabajos orientados a tareas, de baja responsabilidad y mal pagados tradicionalmente asociados con el trabajo a tiempo parcial. En toda la UE, las trabajadoras tienen casi cuatro veces más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial. Interpretar la “flexibilidad” como la creación de más roles de medio tiempo para las mujeres podría, sin darse cuenta, fortalecer el techo de cristal.



Para evitar esto, debemos trabajar para flexibilizar incluso los roles más importantes. Sucede que disfruto estar a tiempo completo, pero en principio no hay ninguna razón por la que mi trabajo no pueda ser compartido. Con plataformas para recopilar correos electrónicos, flujos de trabajo y documentos en la nube, es más factible que nunca que un colega que comparte el trabajo se ponga rápidamente al día con lo que otro ha estado haciendo.

A medida que más empresas regresan a la gente a la oficina, debemos asegurarnos de que los nuevos patrones de trabajo híbrido no perjudiquen la progresión profesional de las mujeres. Las mujeres tienen el doble de probabilidades que los hombres de querer trabajar de forma remota, y es más difícil gestionar las interacciones de manera equitativa cuando algunas personas están juntas físicamente y otras están remotas, que cuando todos están remotos.



Actualmente estamos viendo una necesidad creciente de capacitar a los gerentes para que hagan las cosas a través del trabajo híbrido y, al mismo tiempo, garantizar que los trabajadores remotos no se vean marginados por sus arreglos más flexibles, dada la tendencia histórica de que las promociones se dirijan a personas que están más presentes y visibles en la oficina.

Esta cultura de presentismo en el lugar de trabajo de larga data es parte de un círculo vicioso: cuando los hombres sienten la presión de quedarse hasta tarde en la oficina, tienen menos tiempo para participar en la vida de su hogar, lo que aumenta la carga del cuidado doméstico para las mujeres. Cambiar la cultura del lugar de trabajo podría romper este ciclo, y todos tienen un papel que desempeñar.

Objetivos claros y límites individuales

Comienza con los líderes alineando sus equipos y estableciendo límites de arriba hacia abajo. Como sugiere el ejemplo de Zúrich, las pequeñas diferencias en la redacción de los anuncios de trabajo pueden atraer a un nuevo tipo de solicitante. Los reclutadores pueden ser más comprensivos con los candidatos que han tenido interrupciones en su carrera. Los líderes deben definir objetivos claros para los empleados y formas de evaluarlos sobre qué tan bien cumplen sus objetivos, no sobre cuántas horas pasan en su escritorio.

Los trabajadores individuales pueden hacer su parte hablando. La idea de "inclinarse" ha pasado de moda porque parece culpar a las propias mujeres por la continua desigualdad de género, pero la idea central, alentar a las mujeres a defender sus intereses en el trabajo, sigue siendo sólida. Eso incluye ser firme con los límites que te fijas.

Pero los problemas sistémicos profundamente arraigados de la desigualdad de género en el lugar de trabajo también necesitan la acción del gobierno. Los países nórdicos, por poner solo un ejemplo, están a la vanguardia en leyes que permiten que la licencia parental se comparta por igual, en lugar de la licencia de maternidad solo para las madres.

La flexibilidad por sí sola no puede cerrar la brecha de género, pero puede ayudar si reconocemos que no es un problema específico de género y tomamos más en serio su potencial para reformar radicalmente la forma en que los empleadores y los empleados interactúan y cómo se realiza el trabajo.