



Si las empresas comienzan a medir los beneficios del trabajo flexible, las mujeres se beneficiarán

Artículo traducido del original escrito por Grace Lordan. Para consultar el original hacer click [aquí](#)

Las empresas de servicios financieros han considerado el trabajo flexible como una opción para las mujeres que luchan con sus responsabilidades familiares. Ahora que se ha convertido en la norma, dice Grace Lordan (LSE), tienen la oportunidad de medir si es rentable. Una vez que los hombres comiencen a verlo como bueno para los negocios, la multa que pagan las mujeres por elegir un trabajo flexible se reducirá.

Paradójicamente, las mujeres se ven frenadas por algunas de las políticas que las empresas de servicios financieros crearon para retenerlas. Específicamente, se ven retenidos por la narrativa que rodea a estas políticas.

Baso esta conclusión en las investigaciones que he realizado en una encuesta a casi 1750 trabajadores de los servicios financieros. Destacan que los trabajadores de servicios financieros dedican más horas, están más satisfechos y es menos probable que planeen irse cuando tienen flexibilidad sobre cómo y dónde hacen su trabajo. Entonces, ¿por qué la flexibilidad se enmarca principalmente en los servicios financieros como una política que ayudará a las mujeres a conciliar la vida laboral y familiar?

Si bien sigue siendo cierto que las mujeres necesitan en promedio más flexibilidad que los hombres, la narrativa en torno a la flexibilidad en el lugar de trabajo implica que cuando las mujeres acceden a acuerdos laborales flexibles, probablemente se las considerará con menor vinculación al mercado laboral. Esto tiene efectos obvios en cadena para la promoción, el acceso a asignaciones exageradas y aumentos salariales. Como alguien que habla con muchos hombres y mujeres en esta industria de manera regular, puedo decirles que estos efectos colaterales se ven como la realidad.

Sin embargo, la flexibilidad puede traer ganancias a la productividad y la moral si la adoptamos como una política que permitirá que todos los trabajadores prosperen. Cuando realicé mis investigaciones para el último informe de Mujeres en la banca y las finanzas basándose en los datos recopilados por el Wisdom Council, descubrí que la flexibilidad sobre cómo y dónde trabaja una persona predice niveles más altos de satisfacción laboral, más horas y menores intenciones de dejar de fumar. Este hecho estilizado es cierto, independientemente de que los trabajadores sean hombres, mujeres, mayores, más jóvenes, a tiempo parcial, a tiempo completo, que trabajen horas anormalmente altas o que trabajen en entornos con una proporción alta o baja de hombres.

No me sorprende. Mientras escribo, la industria de servicios financieros está debatiendo cómo cambiará el trabajo después de la pandemia. En muchas ocupaciones y funciones, la línea de pensamiento es que los trabajadores seguirán pasando mucho más tiempo trabajando en casa. Esto tiene la clara ventaja de reducir los costes directos: el espacio en la City de Londres es caro. Por lo tanto, nunca ha habido un mejor momento para que las empresas discutan los beneficios de una mayor flexibilidad. Tampoco ha habido un mejor momento para que las empresas se establezcan y evalúen las ganancias de productividad que obtienen al dar más autonomía a sus trabajadores.



Les garantizo que con este cambio de narrativa veremos más hombres adoptando opciones de trabajo flexibles, ya que se dan cuenta de que no condenará sus ambiciones de llegar a la C-suite. También garantizo que este cambio de narrativa permitirá a las mujeres administrar mejor su vida laboral y familiar y, al mismo tiempo, ayudará a eliminar el estigma de las mujeres que trabajan de manera flexible.

Este paso de evaluación es necesario. Permite a las empresas establecer el verdadero "beneficio económico" del trabajo flexible. También les permite ser realistas sobre dónde están los puntos débiles y qué niveles y tipos de flexibilidad son óptimos desde la perspectiva de las operaciones. Permite a las empresas cambiar la narrativa, promoviendo acuerdos laborales flexibles como una política que es buena para los negocios en lugar de una política de retención para las mujeres. Les garantizo que con este cambio de narrativa veremos más hombres adoptando opciones de trabajo flexibles, ya que se dan cuenta de que no condenará sus ambiciones de llegar a la C-suite. También garantizo que este cambio de narrativa permitirá a las mujeres administrar mejor su vida laboral y familiar y, al mismo tiempo, ayudará a eliminar el estigma de las mujeres que trabajan de manera flexible.

En los servicios financieros, la medición es de suma importancia. Entonces, ¿por qué estas empresas no miden la rentabilidad de las políticas laborales flexibles? Son la industria que está en mejores condiciones para hacerlo. Esta falta de medición facilita la construcción de narrativas falsas negativas sobre cómo el trabajo flexible afecta a las empresas. Siguiendo una línea de preguntas similar, ¿por qué las empresas no suelen medir el impacto de todas las demás inversiones que hacen en diversidad e inclusión? Encuentro esto desconcertante. La falta de medición corre el riesgo real de que las empresas estén desperdiciando dinero en intervenciones que no son efectivas. Esto es muy probable, dada la falta de progreso en la industria en términos de retener talento diverso, lograr una representación diversa en la alta dirección y erosionar la brecha salarial de género.

En mi vista, les garantizo que con este cambio de narrativa veremos más hombres adoptando opciones de trabajo flexibles, ya que se dan cuenta de que no condenará sus ambiciones de llegar a la C-suite. También garantizo que este cambio de narrativa permitirá a las mujeres administrar mejor su vida laboral y familiar y, al mismo tiempo, ayudará a eliminar el estigma de las mujeres que trabajan de manera flexible.

Por supuesto, hay dificultades. Las ganancias podrían darse en términos de productividad, que es difícil de medir para los trabajadores profesionales. Como industria que comprende las relaciones ruido-sígnal, esto no debería impedir la medición. Es posible que las estimaciones de eficacia no sean precisas. Pero esta industria tiene una ventaja comparativa en la cuantificación de la incertidumbre y sus trabajadores se encuentran en la mejor situación posible para comprender los intervalos de confianza. Si las empresas adoptan un enfoque experimental, tienen la oportunidad de aprovechar las ganancias de productividad no realizadas mientras juegan con diferentes enfoques de flexibilidad para descubrir qué funciona mejor para su negocio. Un enfoque experimental también evitará que las empresas pierdan tiempo y dinero en realizar intervenciones que no funcionan. Sobre todo, evaluar los beneficios del trabajo flexible cambiará la narrativa.