EL NUEVO DÍA
Martes, 8 de marzo de 2016

"La mejor forma de fomentar la inclusión es actuando"

Ejecutivos promueven ejecución y medición para conseguir que las organizaciones tengan más liderazgo femenino y, por consiguiente, sean más rentables y resilientes

VIENE DE LA PORTADA

"Mientras más redes de mujeres haya, mejor. Queremos aumentar la concienciación, mejorar la situación de todas y en especial de las que vienen subiendo", expresó Rivera sobre grupos como Ellevate, Women who Lead y Are We There Yet? que, con variaciones en sus acercamientos, promueven la diversidad, el empoderamiento, la mentoría y la conversación sobre la mujer en el gestión pública y corporativa.

Aseguró que a veces hace toda la diferencia ese respaldo entre mujeres que conocen de primera mano las trabas internas y externas que pueden surgir en el avance de una carrera profesional o empresarial.

"Es importante que en los niveles más altos haya mujeres que ya tengan más experiencia para que sirvan de intermediarias, para que el ambiente sea propicio a que otras mujeres se desarrollen", explicó Rivera, en cuya firma las mujeres son mayoría en la cúpula, al ocupar seis de las 10 sillas de socios.

"Aquí en Kevane, cinco de las seis socias somos madres y hemos podido balancear familia y trabajo, porque hemos contado con el apoyo, porque la firma busca retener el buen talento", abundó.

En las dos firmas internacionales en las que trabajó antes, señaló que la norma era que las mujeres llegaran a ser gerentes y allí se estancaran.

Como recomendación para las mujeres que tienen la ambición de subir en la escalera corporativa pero, a la vez, desean tener "una vida fuera de la oficina", Rivera las instó a atreverse y no convertirse en sus propios frenos.

"Es tener los objetivos claros y tirarles con todo. A veces dudamos y se ofrecen posiciones y entendemos que no estamos listas. A menudo, eso nos diferencia de los hombres, que se tiran de pecho", contrastó.

"Y las que estamos ya arriba, debemos convertirnos en facilitadoras. Quizás hay que compartir con las más jóvenes cómo uno lo hace, porque me ven aquí (en la oficina) a 1,000 millas por hora, pero no conocen la otra parte, que se puede sacar tiempo para todo", expresó Rivera.

FLEXIBLES EN TEORÍA. Ante la proliferación de beneficios de trabajo flexible, tiempo reducido y otros arreglos dirigidos a promover la diversidad y el balance entre la vida y el trabajo, la ejecutiva advirtió que no pueden limitarse al papel ni a usarse para relaciones públicas.

"Hay mucha más conciencia sobre el tema de la inclusión, pero los números reflejan que estamos detenidos"

MARÍA DE LOS A. RIVERA
Socia de Kevane

"La alta gerencia tiene que estar realmente convencida de que es lo que conviene. Si no, no va a funcionar", señaló.

La percepción de que la oferta de programas de trabajo flexible no necesariamente se transfiere a la realidad quedó confirmada en el abarcador estudio "Women in the Workplace 2015", de McKinsey & Company y la iniciativa Lean In.

Aunque 88% de las 118 compañías encuestadas ofrecía opción de horario reducido, solo 12% de las empleadas y 11% de los empleados se habían acogido. ¿La principal razón? Entre 76% y 90% de los encuestados consideraron que acogerse a licencias o acuerdos flexibles impactaría negativamente su imagen en la compañía.

El estudio sondeó la realidad de unos 30,000 empleados en los Estados Unidos.

Para una organización, los cambios hacia una cultura que fomente la diversidad pueden acarrear un periodo de adaptación y años de ejecución, pero Rivera puntualizó que "estudio tras estudio" ha demostrado las compañías con mayor diversidad en su nivel ejecutivo y sus juntas de directores son más rentables.

"Sabemos que las empresas con diversidad en sus plantillas pueden superar a sus pares más homogéneas y se encuentran mejor posicionadas a la hora de adaptarse a un entorno empresarial global que cambia rápidamente", concuyó -por su parte - **Lagerberg**, en el ya citado estudio global de Grant Thornton.

VENTAJA COMPETITIVA. Formby va más allá, al afirmar que la cultura inclusiva de Assurant "es una de nuestras ventajas competitivas".

"No tengo duda de que los resultados exitosos, tanto financieros como de compromiso laboral, se deben a que celebramos la diversidad en nuestra fuerza laboral", afirmó destacando que su equipo 'senior' está compuesto por igual cantidad de hombres y mujeres.

Sin embargo, en una organización que tiene la inclusión en su ADN, la equidad no se mantiene sola, sino que la miden como parte de sus encuestas internas y la colocan al centro de las prácticas de reclutamiento y ascensos. con la meta es eliminar los sesgos y prejuicios, incluso inconscientes.

"Para la toma de decisiones cruciales o para simplemente explorar ideas, hemos creado tríadas o triángulos de apoyo que involucran a compañeros de ambos géneros", indicó.

Para el ejecutivo, la frontera de la verdadera igualdad podría estar en que pronto el hombre pueda acogerse a licencia por paternidad: "Es un cambio necesario para llegar a la igualdad. Lo quiero implementar en Assurant", subrayó.

EN PUERTO RICO

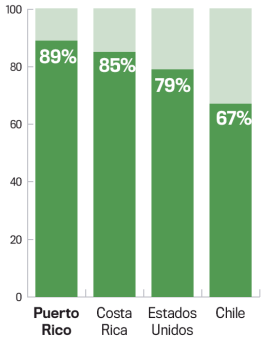
Del total de directivos, ejecutivos y administrativos en Puerto Rico

MUJERES EN LA FUERZA

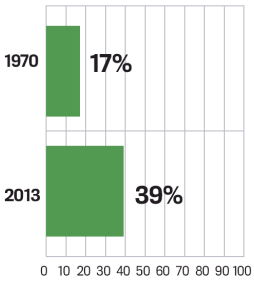
12% ocupan puestos gerenciales

58% están en plazas profesionales y hay féminas con grados universitarios que hombres

Brecha salarial se refiere a cuánto es remunerada una mujer por el mismo trabajo que un hombre



Jefas de hogar en Puerto Rico:



FUENTE: Departamento del Trabajo; Informe Women in Business del IBR de Grant Thornton 2015 y 2016; Auditoría Coordinada de Igualdad y Equidad de Género, Oficina de la Contralora de Puerto Rico. • **GRÁFICA:** EL NUEVO DÍA

pressreader Printed and distributed by PressReader PressReader.com + 1 604 278 4604 COPYRIGHT AND PROTECTED BY APPLICABLE LAW