Mariela Garcia De Fabbri
Gerente General de Ferreycorp, miembro
Comité Líderes por la Equidad de Género de IPAE Asociación Empresarial

Trabajemos juntos por un país más equitativo

En mis años de experiencia profesional he escuchado muchas historias de colegas mujeres en diferentes empresas e industrias que evidenciaban la necesidad de trabajar en materia de equidad en las empresas peruanas y todo su ecosistema. Por supuesto que el escenario es más alentador que el que se vivía hace 32 años cuando ingresé al mercado laboral, hemos avanzado, pero la brecha aún es grande y los líderes no podemos solamente delegar la responsabilidad, tenemos que ser activos y vocales.

Aquí algunas de esas historias: 1) M., una profesional talentosa y dedicada, estuvo a punto de dejar la empresa en la que trabajaba, pues en varias oportunidades ascendieron a candidatos con calificaciones visiblemente menores que las suyas. De manera informal, conoció el motivo: no creían que siendo profesional y a la vez madre podría darse abasto para un puesto superior. 2) L., experta en organización de eventos, pasó un mal momento en un cóctel de lanzamiento de un producto en su empresa: un cliente le dijo que era una persona "apetecible". Ella se sintió sumamente incómoda y frustrada de no responder como se merecía ese cliente, pensando en que generaría un problema a su empresa. Peor aún, su jefe, que pasaba por allí y escuchó el comentario, guardó silencio. L. pidió un cambio a otra área, donde se sentía menos realizada, truncando una carrera en el área para la cual tenía excelentes capacidades y futuro.

Los líderes no podemos permitir que situaciones como estas ocurran en nuestras organizaciones y tampoco podemos no tomar acción excusándonos en que no hemos presenciado la falta o no hemos sido informados de ella. Es nuestra obligación saber cuándo ocurren estos repudiables hechos, y sancionarlos; pero es más obligatorio aún desplegar una cultura y unos procesos para garantizar que estas cosas no sucedan. Tenemos que poner en nuestra agenda y desplegar la máxima energía en garantizar una tolerancia cero a cualquier forma de violencia de género, asumir de forma concreta y tangible el compromiso con la igualdad de oportunidades; bregar por la erradicación de sesgos inconscientes, recurriendo a cambios en la cultura organizacional y asegurar una comunicación inclusiva. La envergadura del encargo sin duda es muy grande, por lo que todo esfuerzo conjunto maximizará el resultado, y acortará el tiempo, pues lo que menos tenemos es tiempo.

Líderes por la Equidad de Género, de IPAE, movimiento al cual pertenezco, se ha propuesto esta tarea. Ya somos más de cien gerentes generales –muchos de ellos hombres– que reconocemos la responsabilidad histórica de tener un rol activo por la equidad desde los cargos de toma de decisión, y hemos agregado en nuestros principios el multiplicar el impacto a través del aprendizaje colectivo.

En mis más de 30 años de experiencia profesional en el sector privado he sido testigo y/o activa gestora de cambios relevantes en algunos aspectos de la gestión empresarial. He visto como el sumar esfuerzos, el compartir experiencias, el contar casos de éxito han dado frutos en temas como gobierno corporativo, responsabilidad social, prácticas de buenos empleadores, sostenibilidad, compliance, medio ambiente. Soy una convencida que no tenemos que "volver a inventar la pólvora". La experiencia peruana nos ha demostrado que las empresas y sus líderes potencian sus capacidades y amplían su horizonte de mejores prácticas al trabajar en conjunto hacia un objetivo, generando círculos virtuosos en los campos más diversos. Más aún en esta era, y en la época de las metodologías ágiles en que la colaboración, la cooperación y el trabajo en equipo son valores más apreciados que antes.

Un mayor intercambio de prácticas exitosas y lecciones en materia de equidad permitirá acceder a conocimientos estratégicos para este gran cambio. Las interacciones entre empresas, organizaciones de la sociedad civil y entidades públicas cobran vital importancia. Tenemos que aprender del otro, y hacerlo rápido. Ello debe ser una piedra angular de la acción por la equidad de género en el entorno empresarial. Las organizaciones necesitamos compartir qué hemos

hecho bien y qué debemos cambiar para llegar a la equidad de género. Debemos aprender de los errores, pero sobre todo de los aciertos. De hecho, en los últimos años hemos visto cómo se replican y adaptan programas de horarios flexibles, de mentoreo, de “networking”, de sensibilización del personal masculino en las brechas, entre otros. Por ejemplo, para Ferreycorp, conocer el despliegue del programa de promoción de equidad y diversidad de nuestra representada Caterpillar fue inspirador para diseñar nuestro propio programa, Pares, con alcance a todas las empresas de la corporación y por ende más de 6,500 colaboradores. Por supuesto también hemos incorporado algunas prácticas que fuimos conociendo de algunas empresas peruanas.

La transformación por la equidad exige convicción y gran energía compartida. Necesita que todos y todas recordemos que, de seguir el ritmo actual, hace falta casi un siglo para alcanzar la ansiada paridad de género en el mundo, como lo indica el Foro Económico Mundial. Las mujeres no podemos esperar 100 años. Y sin importar el país, organización o espacio en el que estamos, hay que pisar el acelerador. La equidad no requiere solo un compromiso declarativo, sino un trabajo de acción, que demanda esfuerzo y voluntad. Necesitamos líderes empresariales sin medias tintas por la equidad de género, darle la prioridad en nuestra agenda, y hacerlo parte de nuestras conversaciones e intercambios con nuestros colegas y amigos en el mundo empresarial, con la misma convicción y pasión con la que compartimos otros aspectos de la gestión empresarial. Seamos también conscientes del efecto multiplicador de estas buenas prácticas, pues el impacto no se limitará a los colaboradores, sino que tiene el potencial de trascender como un elemento de transformación en sus familias y entorno cercano, así estaremos cambiando también a la sociedad en su conjunto.
¡No hay tiempo que perder!

Columna de Opinión publicada en el Diario Gestión Web el 19 de enero de 2021
https://gestion.pe/opinion/gestionando-la-equidad-trabajemos-juntos-por-un-pais-mas-equitativo-noticia/