

Fuente

Fecha

Revista Stakeholders

15/Ago/2017

¿DE QUÉ FORMA CONTRIBUYE KPMG A LA EQUIDAD DE GÉNERO LABORAL?

**EDUARDO ALEJOS**

Socio de Auditoría de KPMG en Perú

En los últimos años se ha identificado un incremento en el número de puestos de liderazgo que ocupan las mujeres; sin embargo, aún hay una gran brecha por disminuir. Según el último informe de la OIT, las mujeres solo ocupan el 4.2% de los puestos de directores ejecutivos (CEO). A esto se suman las brechas salariales que siguen siendo un problema para el desarrollo de las mujeres en puestos de liderazgo. En nuestro país solo el 61% de las mujeres en edad de trabajar se encuentran laborando, frente al 79% de los hombres, según las últimas cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

En KPMG estamos comprometidos con la igualdad de género, resultado de nuestra política global de diversidad e inclusión, y nuestros procedimientos locales que contemplan igualdad de oportunidades; lo cual no hacemos con un esquema de cuotas, sino bajo la convicción de dar las mismas oportunidades a los hombres y mujeres. Esto se ve reflejado en nuestras decisiones de contratación, promoción y desarrollo de carrera y ha generado que el 58% de nuestros profesionales sean mujeres; a nivel de gerentes las mujeres representan el 53%, mientras que las socias el 27%. Por esta razón que KPMG mantiene una alianza con Women Corporate Directors - asociación sin fines de lucro que promueve el desarrollo de las mujeres en altos cargos

directivos - con la finalidad de contribuir a cerrar las brechas de género en dicho nivel.

Asimismo, KPMG forma parte del “Ranking de Equidad de Género en las Empresas en Perú” de Aequales, donde ocupó el sexto lugar en el 2016. Además, acompañamos a las mujeres en su rol de madres promoviendo las facilidades necesarias para adaptarse a esta nueva etapa, con flexibilidad que les permitan compatibilizar dicho rol con el profesional. Tenemos programas de regreso luego de la licencia de maternidad de manera escalonada y/u opciones de home office que las ayuden a integrar ambos roles, o esquemas de part time. Esto solo se logra cuando las empresas están más orientadas a los resultados que al tiempo dentro de la oficina, con la finalidad de apoyar a las mujeres en su rol de madre y profesional.

Recomendamos a las empresas incorporar comités de equidad de género, pues es un factor clave para que el enfoque de género esté presente en toda la empresa. Es importante reconocer los sesgos inconscientes e identificar qué podemos hacer para mitigarlos. Asimismo, es clave contar con políticas de inclusión y una cultura que fomente la diversidad, que haga uso de un lenguaje inclusivo, pues así todos los profesionales — indistintamente de su género — se sienten representados. Para esto KPMG se apoya en sus valores, lo que le permite mantener un adecuado espacio de trabajo y de desarrollo profesional.

Tenemos el gran compromiso de seguir aportando con el desarrollo de la equidad de género en nuestro país, pues el valor que las mujeres aportan en el mundo profesional es significativo. Está demostrado que la diversidad en los equipos de trabajo y sin duda en los equipos de liderazgo, contribuye a fortalecer el negocio.