



¿Cómo generar entornos más diversos?

La diversidad mejora la dinámica de los equipos y se convirtió en una necesidad para las empresas. El caso de Kimberly Clark.





Algunos de los prejuicios en torno a las mujeres en puestos de liderazgo solían estar relacionados a una falsa concepción de que la mujer tenía que asumir ciertos roles, como ser madre o ama de casa, creencia que limitaba las posibilidades de elegir. Hoy en día, **estos estereotipos se han ido derribando, y cada mujer es libre de optar sobre qué hacer de su vida profesional, y que ésta sea compatible con lo personal.**

Esta evolución no ha sido un camino sencillo ni corto, sin embargo, en la actualidad nueve de cada diez empresas a nivel mundial cuentan con al menos una mujer en sus equipos de alta dirección, según el Reporte Mujeres directivas 2021 de Grant Thornton: una ventana de oportunidad.

Al analizar estos datos, es fundamental considerar **la importancia de que las organizaciones brinden oportunidades de desarrollo a todas las personas de forma inclusiva.** Así, en el marco de la Semana Global de la Inclusión de Kimberly-Clark, **Julieta Romagnoli, Líder de Seguridad e Higiene** de una de las plantas que Kimberly-Clark posee en Pilar, Provincia de Buenos Aires, comparte su experiencia de liderazgo en la operación de la compañía que guía su accionar a través de su propósito de mejorar la calidad de vida de las personas.

Julieta, quien cuenta con una sólida experiencia en la industria química, se desarrolla en este rol desde hace cuatro años. Posee formación en seguridad e higiene, especialidad que tiene la característica de que como responsable de la seguridad en los procesos, utiliza una matrícula al igual que médicos o abogados: **“Si trabajás en una empresa en donde las cosas no se hacen muy bien o hay litigios, se puede correr el riesgo de recibir denuncias penales y hasta ir a prisión, por eso para mí es muy importante en donde desarrollo mi actividad”.**





Desde su lugar, además de llevar a cabo estrategias relacionadas a los estándares de seguridad, sustentabilidad y medio ambiente, Julieta hace hincapié en lo siguiente: **“Tengo la posibilidad de entrar en contacto con los programas que K-C nos brinda en torno al empoderamiento femenino, como SheCan, iniciativa regional apalancada en nuestra marca Kotex que responde a los esfuerzos de la compañía por empoderar y desarrollar a las mujeres, favoreciendo el objetivo global de lograr la paridad de género en puestos de liderazgo. SheCan se enfoca en inspirar y conectar para crear oportunidades de desarrollo y networking potenciando el liderazgo femenino. Más de 500 mujeres de Latinoamérica participan actualmente en el mismo, que incluye asesoramiento, debates en grupo, talleres, charlas inspiracionales y programas de Mentoreo de Mujeres a Mujeres. Con lo cual, me parece muy poderoso cómo lo abordamos como empresa, ya que se siente el apoyo. No es solo un slogan y es destacable porque esto no sucede en todos los ámbitos de trabajo”.**

“Me ha pasado en otros espacios laborales que, si bien se realizaban campañas sobre diversidad e inclusión, estas quedaban en palabras. En mi caso particular, pasé por varios tratamientos para quedar embarazada y durante los tres años de este proceso seguí trabajando. En el camino, me tocó vivir la experiencia de perder un embarazo, con lo

el camino, me toca vivir la experiencia de perder un embarazo, con lo cual para mí es muy importante el espacio y el lugar que se le dé a las mujeres en las industrias. Esto me apasiona muchísimo, porque desde mi rol, puedo ayudar a otras mujeres en su desarrollo y que sepan que es posible llevar un equilibrio entre la vida personal y laboral” agrega.

Si de empatía se trata, hay prácticas de los procesos de selección que hoy se perciben como impensadas, y al respecto la líder de EHS se refirió: **“En una oportunidad, durante una entrevista me preguntaron si estaba de novia, desde hace cuánto y si pensaba tener hijos, situación que me alarmó para huir de ahí.** El tema de la maternidad no hace tanto tiempo que dejó de ser tabú o de ponerse sobre la mesa el hecho de que es una posibilidad, estando en pareja o no. Así como a los hombres también les puede suceder que por algún motivo personal necesiten tomarse licencias y estar ausente algunos meses, son situaciones que pueden pasarle tanto a hombres como a mujeres”:

En línea con ello K-C entrena a sus líderes para que lleven adelante procesos de selección inclusivos, buscando minimizar los sesgos que puedan presentarse en relación a género u otros aspectos.

¿De qué manera se pueden fomentar entornos más diversos e inclusivos?

-Incentivar a las personas a que **exploren todo su potencial** es muy importante para generar nuevas soluciones disruptivas.

-**Formarse y prepararse** más allá de la situación personal que cada persona tenga y que desde ya, esta sea valorada y tenida en cuenta.

-**Generar espacios de escucha:** Entender la situación que está pasando cada persona, qué necesidades e interrogantes tienen para transmitir tranquilidad y brindar información precisa.

-**Fomentar entornos inclusivos de la diversidad**, libres de discriminación y con una gestión activa de los sesgos inconscientes, para que cada uno puede sentirse cómodo y expresarse tal cual es aportando su perspectiva individual

Para ello, **la clave está en más allá del puesto de cada persona, tener**

¿Cómo generar entornos más diversos?

30/07/2021

Argentina - Trade y Retail (Online) [Online] Gral

Tier:N/D Circulación: 50 Audiencia 50

 P. --  0 cm²  6086 cc  N/D  Sin autor

Ref.: 313708154

la sensibilidad y la empatía de seguir fomentando vínculos de cercanía, que permitan conocer cómo se encuentra cada miembro del equipo y saber si hay algún tema que emocionalmente se deba atender, entre otros.

¿Cómo manejar situaciones de alarma?

Es importante que los líderes antes que nada puedan **hablar con la persona involucrada, actuar de forma solidaria y ofrecer ayuda en todo lo que se pueda hacer, lo esencial es resguardar a la persona.** En K-C, por ejemplo, las personas cuentan con una línea de denuncias en la que profesionales pueden brindar ayuda y contención, en caso de ser necesario y como última instancia.

TAGS | diversidad, empresas, empleo, Kimberly-Clark



También podría interesarte



Revolución tecnológica del retail

La innovación avanza rápidamente y permite a la industria ofrecer mejores servicios, tanto dentro de la cadena de suministro como para el consumidor final. Algunos ejemplos de inteligencia artificial, robótica y automatización que se están poniendo en práctica alrededor del mundo.

DIA y su estrategia de franquicias

La cadena española se expande territorialmente gracias a este modelo. Cuál es su plan en la Argentina.



Super TOP de luto

"Con profundo pesar comunicamos el fallecimiento del Dr. Francisco Gutiérrez."

La diversidad mejora la dinámica de los equipos y se convirtió en una necesidad para las empresas. El caso de Kimberly Clark. La diversidad mejora la dinámica de los equipos y se convirtió en una necesidad para las empresas. El caso de Kimberly Clark.

Algunos de los prejuicios en torno a las mujeres en puestos de liderazgo solían estar relacionados a una falsa concepción de que la mujer tenía que asumir ciertos roles, como ser madre o ama de casa, creencia que limitaba las posibilidades de elegir. Hoy en día, estos estereotipos se han ido derribando, y cada mujer es libre de optar sobre qué hacer de su vida profesional, y que ésta sea compatible con lo personal.

Esta evolución no ha sido un camino sencillo ni corto, sin embargo, en la actualidad nueve de cada diez empresas a nivel mundial cuentan con al menos una mujer en sus equipos de alta dirección, según el Reporte Mujeres directivas 2021 de Grant Thornton: una ventana de oportunidad.

Al analizar estos datos, es fundamental considerar la importancia de que las organizaciones brinden oportunidades de desarrollo a todas las personas de forma inclusiva. Así, en el marco de la Semana Global de la Inclusión de Kimberly-Clark, Julieta Romagnoli, Líder de Seguridad e Higiene de una de las plantas que Kimberly-Clark posee en Pilar, Provincia de Buenos Aires, comparte su experiencia de liderazgo en la operación de la compañía que guía su accionar a través de su propósito de mejorar la calidad de vida de las personas.

Julieta, quien cuenta con una sólida experiencia en la industria química, se desarrolla en este rol desde hace cuatro años. Posee formación en seguridad e higiene, especialidad que tiene la característica de que como responsable de la seguridad en los procesos, utiliza una matrícula al igual que médicos o abogados: Si trabajás en una empresa en donde las cosas no se hacen muy bien o hay litigios, se puede correr el riesgo de recibir denuncias penales y hasta ir a prisión, por eso para mí es muy importante en donde desarrollo mi actividad.

Desde su lugar, además de llevar a cabo estrategias relacionadas a los estándares de seguridad, sustentabilidad y medio ambiente, Julieta hace hincapié en lo siguiente: Tengo la posibilidad de entrar en contacto con los programas que K-C nos brinda en torno al empoderamiento femenino, como SheCan, iniciativa regional apalancada en nuestra marca Kotex que responde a los esfuerzos de la compañía por empoderar y desarrollar a las mujeres, favoreciendo el objetivo global de lograr la paridad de género en puestos de liderazgo. SheCan se enfoca en inspirar y conectar para crear oportunidades de desarrollo y networking potenciando el liderazgo femenino. Más de 500 mujeres de Latinoamérica participan actualmente en el mismo, que incluye asesoramiento, debates en grupo, talleres, charlas inspiracionales y programas de Mentoreo de Mujeres a Mujeres. Con lo cual, me parece muy poderoso cómo lo abordamos como empresa, ya que se siente el apoyo. No es solo un slogan y es destacable porque esto no sucede en todos los ámbitos de trabajo.

Me ha pasado en otros espacios laborales que, si bien se realizaban campañas sobre diversidad e inclusión, estas quedaban en palabras. En mi caso particular, pasé por varios tratamientos para quedar embarazada y durante los tres años de este proceso seguí trabajando. En el camino, me tocó vivir la experiencia de perder un embarazo, con lo cual para mí es muy importante el espacio y el lugar que se le dé a las mujeres en las industrias. Esto me apasiona muchísimo, porque desde mi rol, puedo ayudar a otras mujeres en su desarrollo y que sepan que es posible llevar un equilibrio entre la vida personal y laboral agrega.

Si de empatía se trata, hay prácticas de los procesos de selección que hoy se perciben como impensadas, y al respecto la líder de EHS se refirió: En una oportunidad, durante una entrevista me preguntaron si estaba de novia, desde hace cuánto y si pensaba tener hijos, situación que me alarmó para huir de ahí. El tema de la maternidad no hace tanto tiempo que dejó de ser tabú o de ponerse sobre la mesa el hecho de que es una posibilidad, estando en pareja o no. Así como a los hombres también les puede suceder que por algún motivo personal necesiten tomarse licencias y estar ausente algunos meses, son situaciones que pueden pasarle tanto a hombres como a mujeres.

En línea con ello K-C entrena a sus líderes para que lleven adelante procesos de selección inclusivos, buscando minimizar los sesgos que puedan presentarse en relación a género u otros aspectos.

¿De qué manera se pueden fomentar entornos más diversos e inclusivos?

-Incentivar a las personas a que exploren todo su potencial es muy importante para generar nuevas soluciones disruptivas.

-Formarse y prepararse más allá de la situación personal que cada persona tenga y que desde ya, esta sea valorada y tenida en cuenta.

-Generar espacios de escucha: Entender la situación que está pasando cada persona, qué necesidades e interrogantes tienen para transmitir tranquilidad y brindar información precisa.

-Fomentar entornos inclusivos de la diversidad, libres de discriminación y con una gestión activa de los sesgos inconscientes, para que cada uno puede sentirse cómodo y expresarse tal cual es aportando su perspectiva individual

Para ello, la clave está en más allá del puesto de cada persona, tener la sensibilidad y la empatía de seguir fomentando vínculos de cercanía, que permitan conocer cómo se encuentra cada miembro del equipo y saber si hay algún tema que emocionalmente se deba atender, entre otros.

¿Cómo manejar situaciones de alarma?

Es importante que los líderes antes que nada puedan hablar con la persona involucrada, actuar de forma solidaria y ofrecer ayuda en todo lo que se pueda hacer, lo esencial es resguardar a la persona. En K-C, por ejemplo, las personas cuentan con una línea de denuncias en la que profesionales pueden brindar ayuda y contención, en caso de ser necesario y como última instancia.

TAGS | diversidad, empresas, empleo, Kimberly-Clark