

8 DE MARZO DE 2021

WE #CHOOSETOCHALLENGE



BDO



WE #CHOOSETOCHALLENGE
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

8 DE MARZO DE 2021



**WE
#CHOOSE TO
CHALLENGE**



#CHOOSETOCHALLENGE



LA BÚSQUEDA DE DIVERSIDAD DE GÉNERO

Creo firmemente en la importancia de aceptar las diferencias – y esto está arraigado en mi creencia en la fortaleza de los equipos. Cualquier organización logrará el éxito si los equipos de alto rendimiento le sacan provecho a la riqueza que hay en la diversidad. Y si garantizamos la diversidad, lograremos mucho más: daremos rienda suelta al potencial de las personas y así tendremos una fuerza laboral y una sociedad más rica y vibrante.

Todos somos diferentes. Cuando contratamos a alguien, contratamos a esa persona en su totalidad, no solo una parte de ella. La aceptamos tal como es, con todos sus talentos. Cuando nuestra gente se sienta segura y a salvo, será más feliz en su trabajo, se comprometerá e inspirará más para aportar realmente algo. Es ahí cuando la diversidad juega un papel fundamental, cuando las personas pueden mostrarse tal como son y mantener conversaciones valiosas que dan lugar a nuevas experiencias y soluciones.

En BDO todos compartimos un mismo objetivo, nuestro **PORQUÉ: PERSONAS AYUDANDO A PERSONAS** a alcanzar sus sueños. Nuestra motivación es ayudar a otros a llegar adonde desean - ya sea a nuestros colegas, clientes o a otras personas en las comunidades de las que somos parte. Es un aspecto integral de la cultura de BDO: focalizarnos en otros para ayudarlos a cumplir sus sueños.

Para que nuestra gente pueda alcanzar su potencial, debe ser alentada a encarar desafíos. Deben desafiarse a ellos mismos. También deben ser capaces de expresar sus ideas y opiniones, y ser escuchados. Si nuestra gente siente que confiamos en ella para hacer tal cosa, sus valiosas ideas ayudarán a replantear formas ya establecidas de trabajo e, incluso pueden garantizar la vigencia futura de nuestro negocio.

DE #CHOOSETOCHALLENGE A #CHOOSETOLEAD

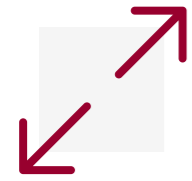
Alentamos a todos a ser líderes por derecho propio. Mientras todos debemos poder liderar, para ser líderes también debemos poder desafiar. Las historias de las mujeres líderes de BDO que siguen me han inspirado y seguramente ustedes sentirán lo mismo. Ellas se convirtieron en líderes siendo ellas mismas, conscientes de su propio potencial, y haciendo lo correcto. Reconocen que poseen determinados talentos -empatía, capacidad de escucha y comunicativa y son inclusivas- y los utilizan. Se han desafiado a ellas mismas a ser valientes y a hacer las cosas a su manera, pero, al mismo tiempo, reconocen la necesidad de ser mentoras y ser el ejemplo para otras mujeres. Estas historias me llenan de orgullo. Todos podemos aprender de su liderazgo, especialmente en tiempos de crisis. Todos podemos darnos cuenta del verdadero valor de la diversidad.



KEITH FARLINGER
CEO GLOBAL DE BDO

NUESTRO OBJETIVO

Aceptar la diversidad y la igualdad ayudará a nuestra gente a



maximizar su potencial



encender su pasión y **alcanzar** sus metas

Esto debe convertirse en una parte integral de la **cultura de BDO** porque, colectivamente, todos podemos contribuir a crear un **mundo con igualdad de género**.

Todos compartimos un mismo objetivo,
NUESTRO PORQUÉ:

Personas ayudando a personas a alcanzar sus sueños



LOS HECHOS: MUJERES QUE TRABAJAN DURANTE LA CRISIS

La pandemia ha traído consigo nuevos desafíos y términos. El recientemente utilizado término «Shecession» (recesión femenina) ha tenido un gran impacto en sectores como la hospitalidad y el comercio minorista. Estos sectores, cuya fuerza laboral está en mayor medida formada por mujeres, son especialmente vulnerables a las medidas de confinamiento, las cuales, a su vez, han generado un gran número de desempleados.

Sin embargo, la pérdida de trabajo es solo una parte del problema. En una [encuesta](#) de McKinsey and Lean In realizada a empleadas estadounidenses, el **25%** de las entrevistadas dijo que estaba analizando trabajar menos o abandonar su trabajo debido a la crisis, y citaron como principales razones la inflexibilidad de las empresas, sus propias responsabilidades vinculadas al cuidado de otras personas y el estrés.

La recesión como una de las repercusiones negativas de la pandemia ha impactado sobre el empleo de las mujeres por dos motivos - ambos relacionados con los peligros del contacto cercano:

- las restricciones en posiciones de servicio
- el cierre de escuelas y guarderías

Las trabajadoras con menos educación y aquellas que no pueden trabajar desde sus casas también enfrentan altos niveles de desempleo. Dicho esto, un alto nivel de educación no exime de estrés o agotamiento. Las mujeres que ocupan puestos senior evalúan reducir el horario más rápido que sus pares hombres y son más propensas a sufrir agotamiento. La razón es obvia: siempre están «de guardia», haciendo malabares con una multitud de responsabilidades en el trabajo y el hogar. La encuesta de McKinsey and Lean revela que el **41%** de las mujeres con puestos senior manifestaron sentirse exhaustas. Los desafíos son aun mayores para las madres con hijos pequeños y aquellas que no tienen pareja o familiares que las ayuden.

En todos los niveles de jerarquía, la variable de ser o no madre está afectando la forma en la que las mujeres son vistas en su lugar de trabajo. Existe el riesgo de que la pandemia genere un cierto grado de discriminación, puesto que los empleadores podrían suponer que todas las mujeres están sobrecargadas con responsabilidades de cuidado de otras personas o hijos, incluso mucho más que antes.



¿Cuán flexible es la flexibilidad?

La flexibilidad es indispensable para las mujeres que deben compaginar numerosas demandas diarias, pero no es una mágica cura para lograr la paridad de género en el lugar de trabajo.

En la práctica, sin embargo, la flexibilidad dentro de muchas organizaciones es imposible o no está permitida. Quienes intentan trabajar de manera más flexible enfrentan desafíos y obstáculos que hacen que todo se vuelva más engorroso y frustrante. El factor más importante es, a menudo, la confianza. La flexibilidad nunca será exitosa sin ella.

Si la flexibilidad se trata de permitirles a los empleados elegir cuándo, dónde y cómo trabajar de acuerdo con sus necesidades, entonces desalentar a alguien a trabajar fuera de sus horas centrales atenta contra la esencia misma de la flexibilidad.

La inflexibilidad es muchas veces la razón principal por la cual las mujeres que trabajan analizan reducir sus horas o incluso dejar sus trabajos.

Un rayo de luz

Lo que sí provocó la pandemia fue un cambio de actitud. Al vernos obligados a trabajar de manera remota, nos hemos vuelto mejores a la hora de tener en cuenta las diferencias, establecer expectativas y clarificar límites. También hemos mejorado la confianza, a través de la apertura, la autenticidad y la transparencia.

Y si bien la crisis ha sido -y continúa siendo- excepcionalmente desafiante para las mujeres que trabajan, hay otras tendencias posibles. Los hombres, quienes ahora se han visto igualmente obligados a trabajar desde casa, están asumiendo más tareas del hogar, lo que crea un nuevo equilibrio.

En el futuro, el trabajo flexible necesitará convertirse en una solución sustentable para todos los niveles de empleados, tanto hombres como mujeres -incluidos los perfiles senior. Si el trabajo flexible está disponible para -y es adoptado por- los hombres, ellos pueden, a su vez, asumir una parte más grande de las responsabilidades de cuidado y domésticas, y será mucho más probable que reduzcan o ajusten su horario cuando las circunstancias familiares cambien.

LA MAMÁ TRABAJADORA DEL AÑO 2020 EN EE. UU.: MAKAYLA BRADFORD

«Cuando miro hacia atrás y veo dónde estaba hace cinco años, -intentando obtener un Certificate in Advanced Accounting Proficiency de la Universidad Santa Clara siendo madre soltera de una niña de un año- creo que solo estaba empezando a aprender que el tiempo es uno de nuestras más valiosas posesiones.

A los casi cuatro años de empezar mi carrera, me doy cuenta de que la forma en que estructuro y equilibrio mi tiempo impacta en quienes me rodean. Cuando empecé en BDO, me obligaba a sobresalir en todos los ámbitos y empecé a acumular muchas horas todas las semanas, pero eso no era sostenible. Entonces di un paso atrás para reevaluar mis prioridades fuera del trabajo: criar a mi hija Taniya y pasar tiempo de calidad con la familia, pero también prestar atención en mí misma.

Al final de la semana, para mí es importante saber que mi aporte en el trabajo fue significativo, que le dediqué tiempo a las personas que amo y que estuve atenta a mis necesidades. Sé que, a menos que logre eso y duerma 7-8 horas diarias, no puedo dar lo mejor de mí a aquellos que me necesitan, tanto en el trabajo como en casa.

Ahora mi semana laboral es más equilibrada para poder lograrlo y todos los domingos programo detenidamente en el calendario de Outlook la semana que tengo por delante y planifico mis días para asegurarme de tener suficiente tiempo para Taniya y para mí. Y durante la semana, hago una autoevaluación diaria y anoto en mi diario el progreso en las tareas laborales/personales y mis sentimientos en general.

MAKAYLA BRADFORD
Auditora Senior, BDO en EE. UU.

LA MAMÁ TRABAJADORA DEL AÑO 2020



Ahora que, debido al COVID-19, trabajo todo el tiempo desde casa, también tengo más flexibilidad. La flexibilidad es una cuestión de confianza. Y definitivamente he usado la flexibilidad de mis horas laborales en beneficio propio – y el de BDO. Siempre les comunico a mis clientes y a mi equipo de BDO cualquier cambio en mi disponibilidad diaria o semanal. La flexibilidad de BDO me ha permitido trabajar más durante la noche, mientras mi hija duerme, y los fines de semana, cuando cuento con la ayuda de mis padres durante un par de horas extras, y me ha dado tiempo en la mañana, mientras ella duerme, para terminar mis rutinas de cuidado personal. Gracias a la flexibilidad horaria durante el día y la semana, puedo acomodar cualquier cosa que surja en mi vida diaria como, por ejemplo, una enfermedad, estar más presente como madre o ayudar a mi hija con entregas de proyectos escolares.

Por esto es que mi estrés no ha aumentado, ya que sé que mis gerentes y socios en BDO me entenderán si llegase a necesitar un par de horas o incluso algún día libre para resolver asuntos personales. Mantener una planificación, ya sea de reuniones, tiempo dedicado a mi hija, compras en el mercado o plazos con clientes, me ha ayudado a priorizar mi tiempo y me deja margen para esos imprevistos que siempre aparecen. Sin esta flexibilidad, no hubiese sido capaz de seguir creciendo durante la crisis de COVID o de mantener mi cordura, y pude continuar con mi trabajo en BDO que tanto me gusta y estar presente en la vida de mi hija.

Ya que el tiempo es tu posesión más valiosa, la autogestión es clave. Al final del día, tú y las personas que amas son lo más importante -así que es esencial establecer prioridades en este sentido».

INICIATIVAS BDO

EE. UU.

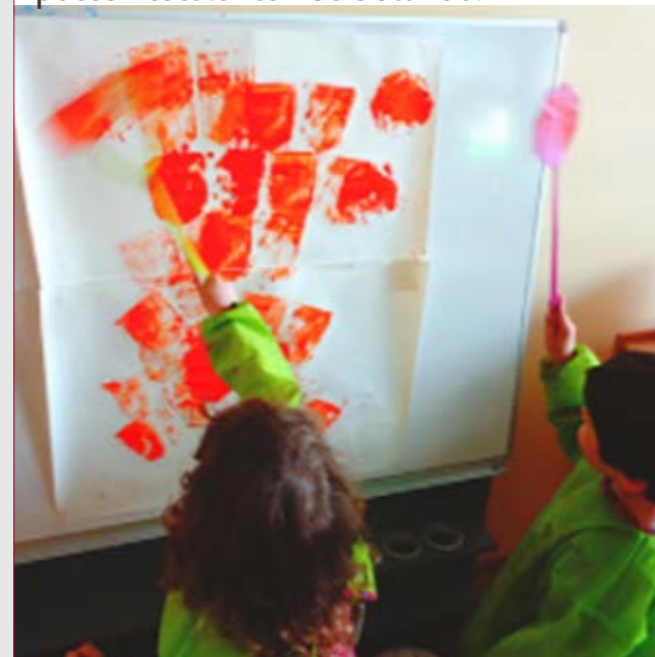
BDO en EE. UU. cree firmemente que aquellas personas que pueden dar lo mejor en casa también pueden hacerlo en el trabajo. Hace 10 años que es incluida en la [Lista de las 100 mejores empresas para madres que trabajan](#), un hito que refleja su cultura centrada en las personas.

BDO WORKING OF THE MOTHER YEAR

Año	Nombre	Cargo	Ubicación
2019	Maggie Gilmore	Tax Managing Director	Columbus
2018	Lori Morelli	Sr. Director, Marketing & Sales Enablement Leader	Los Angeles
2017	Carla Wilder	Managing Director	Houston
2016	Nicole Lawton-Scott	Office Administrator	Philadelphia
2015	Josephine Aldir	Tax Managing Director	Miami
2014	Julie Valpey	Partner, Head of Global Offerings & Support Services	NYC
2013	Jennifer Puterman	Assurance Risk Management Partner	Greater Washington, D.C.
2012	Catherine Moy	Chief People Officer	Boston

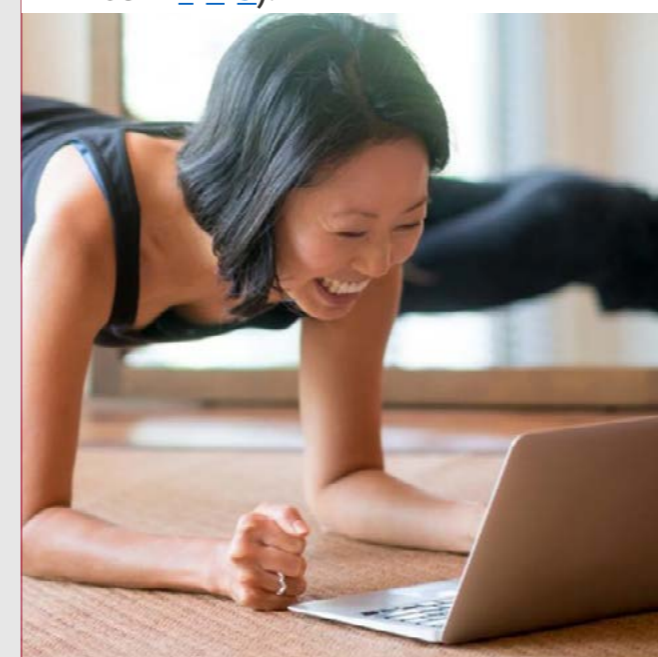
AUSTRIA

Cuando BDO en Austria dispuso el traslado de sus 500+ empleados a las nuevas oficinas en Viena, tuvo en cuenta la situación de aquellos empleados que tenían hijos. Reservaron un espacio para un jardín de infantes para hasta 40 hijos, de 1 a 6 años, de empleados de BDO, en 2 grupos. El jardín de infantes bilingüe (alemán-inglés) está abierto a todos los padres, incluso a aquellos que trabajan desde casa. Con horario de apertura extendido y abierto la mayor parte del año, les permite simplificar la organización del cuidado de sus hijos y equilibrar su trabajo con la vida familiar sin esfuerzo. No solo brinda un entorno seguro para sus hijos, sino que también garantiza su tranquilidad al saber que sus hijos están solo a unos pocos «escalones» de distancia.



CANADÁ

Durante la segunda ola de la pandemia, BDO en Canadá reconoció la disrupción y el estrés que este causó en muchos hogares, al intentar lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Crearon su programa «Flexible para el éxito», donde flexible significa trabajar de forma diferente. Se trata de determinar cuándo, dónde y cómo trabajas para cumplir con los compromisos y mantener el rendimiento. La verdadera flexibilidad incluye una variedad de posibilidades únicas para la situación de cada persona. Los empleados canadienses realmente valoran el programa e incluso crearon un #FlexChallenge en las redes sociales, donde nominan a colegas y comparten sus historias de flexibilidad (publicaciones LinkedIn [1-2-3](#)).



HONG KONG

BDO en Hong Kong mantiene un claro principio de igualdad de género y es un empleador de igualdad de oportunidades. Esto está presente en todas sus prácticas de gestión de RR. HH., incluida la contratación y selección, inclusión y diversidad, ascensos, remuneración, beneficios y otros aspectos. Esto les permite atraer y retener a gente talentosa, independientemente del género; pero, en particular, a mujeres que valoran los beneficios en relación con su familia, mientras que acceden a igualdad de oportunidades para el desarrollo de su carrera. Las carreras exitosas de las mujeres que trabajan en BDO en Hong Kong refuerzan la imparcialidad de esta práctica BDO y sirven de claro ejemplo.



INICIATIVAS BDO



REINO UNIDO

BDO en el Reino Unido posee una clara estrategia «[Sé tú mismo](#)», con el objetivo de alcanzar un mejor equilibrio de género. Por ejemplo, son signatarios de Women in Finance Charter, miembros activos de 30% Club y su red de mujeres, BDO INSPIRE, trabajos con su equipo de liderazgo y el U Board (descubre la [Unifying Culture](#) de la Firma del Reino Unido) para garantizar que ningún obstáculo le impida a su gente talentosa alcanzar el éxito.



AUSTRALIA

Los padres que trabajan, especialmente las madres jóvenes (y los padres) necesitan un sistema de apoyo. BDO en Australia desarrolló un «Kit para mantenerse en contacto», un recurso que brinda una guía y consejos útiles para alentar a los empleados a mantenerse conectados con BDO durante las licencias por maternidad/paternidad. Incluso varias oficinas locales crearon páginas «Parents Hub» específicas en Yammer, que brindan apoyo a los padres y madres que trabajan, mientras que otras oficinas organizan periódicamente desayunos para las personas que están de licencia por maternidad/paternidad con el objetivo de que puedan visitar la oficina con sus hijos y mantenerse conectadas.



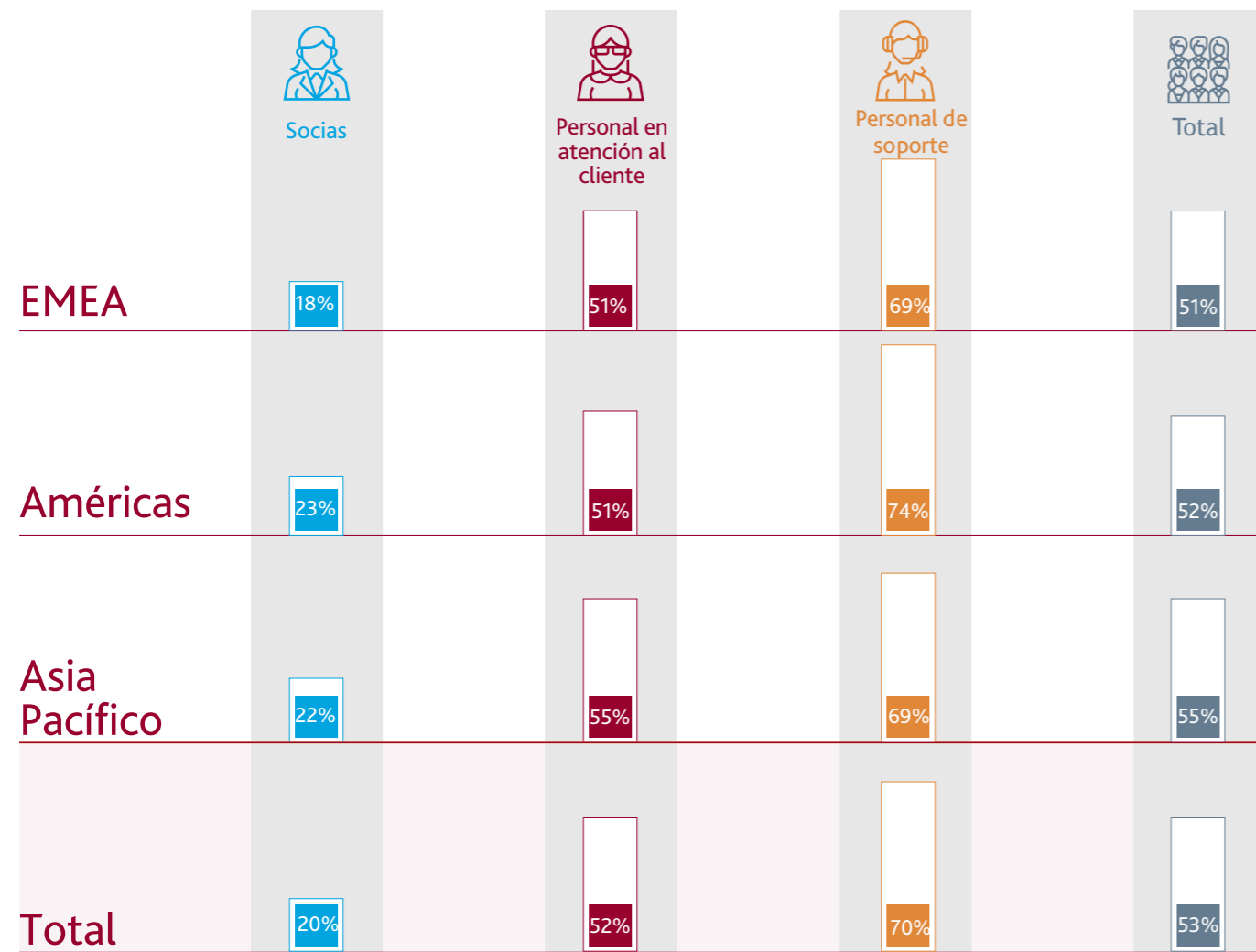
REPUBLICA DOMINICANA

La diversidad ocupa uno de los primeros lugares en la agenda de BDO en República Dominicana. Para enfatizar las cualidades que hacen que sus colegas mujeres sean especiales y valiosas, han puesto el foco en varias de sus «supermujeres» y, más específicamente, en sus «superpoderes». Cualquiera sea el «superpoder», cada una de ellas es un verdadero modelo a seguir para BDO e inspirará a otras a seguir sus pasos.



LAS MUJERES EN BDO

PORCENTAJE DE MUJERES EN BDO EN 2020, POR OCUPACIÓN Y REGIÓN



En todo el mundo, hay un impulso creciente a aumentar el número de mujeres en los cargos senior, especialmente debido a que los estudios sugieren que la diversidad de género crea una ventaja competitiva para resolver los desafíos globales que las corporaciones enfrentarán en el futuro cercano. Asimismo, poseer un mejor equilibrio de género dentro de cualquier organización es un reflejo más auténtico de la sociedad en la que vivimos – y genera una mejor comprensión de los mercados a los que servimos.

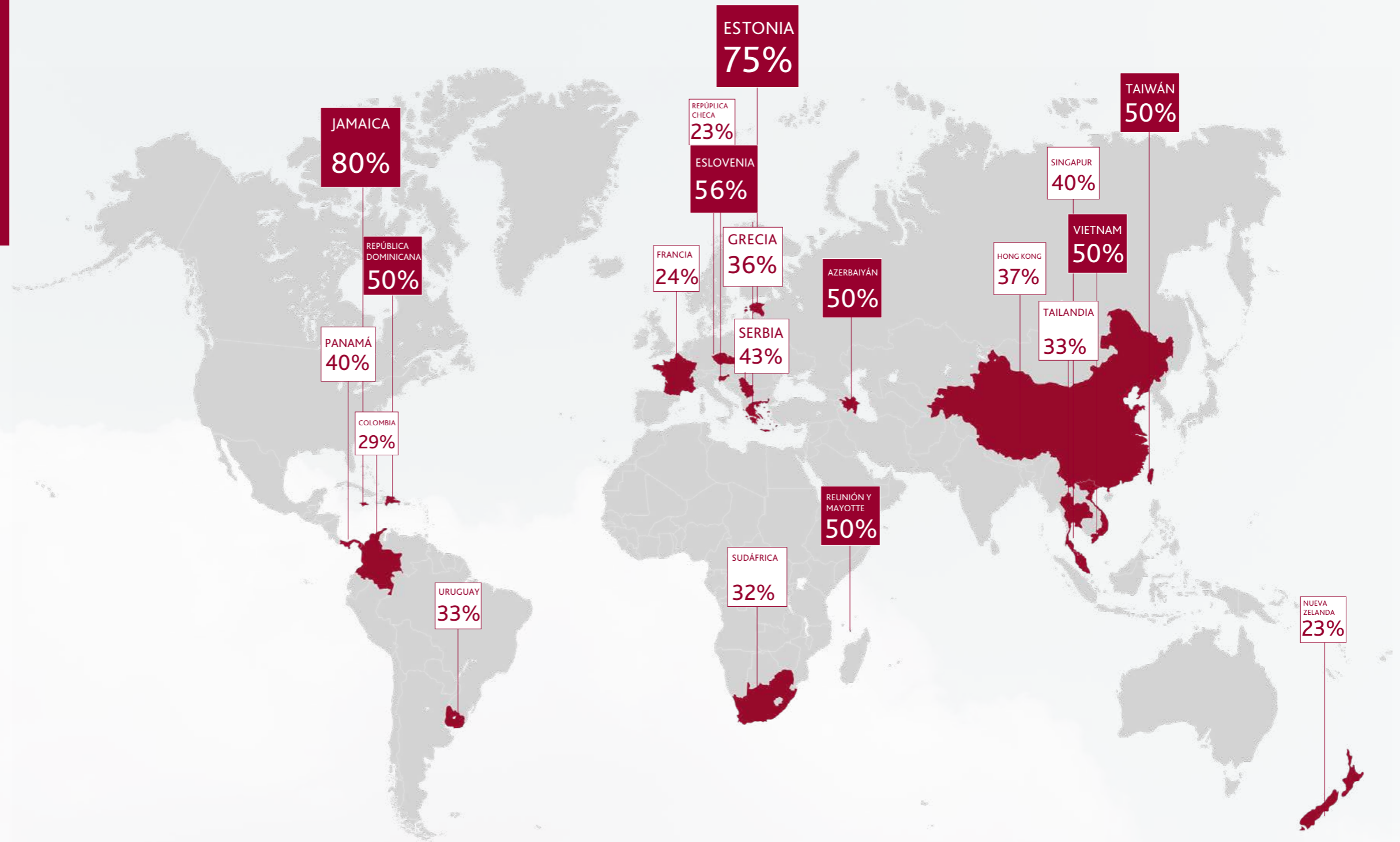
Esta tendencia se ve reflejada en BDO, donde nuestras propias estadísticas muestran que, en general, las mujeres ya ocupan el **53%** de nuestra fuerza laboral y, en todas las regiones, en promedio el 52% de nuestros puestos de atención al cliente son ocupados por mujeres.

Sin embargo, las estadísticas también muestran que a nuestra población femenina – por diversas razones – aún le es difícil ascender en su carrera. Solo el **20%** de nuestras profesionales han alcanzado el nivel de Socia – un leve pero positivo aumento en el último año. El COVID-19 puso a prueba nuestro objetivo, nuestros valores y nuestra cultura e, indudablemente, desaceleró algunas de las inversiones y grandes iniciativas que nuestras firmas han ejecutado para apoyar a las mujeres a desarrollar su carrera. Sin embargo, no nos detendrá en nuestra decisión de desafiar e inspirar a las mujeres a alcanzar sus ambiciones.

LAS MUJERES EN BDO

% SOCIAS

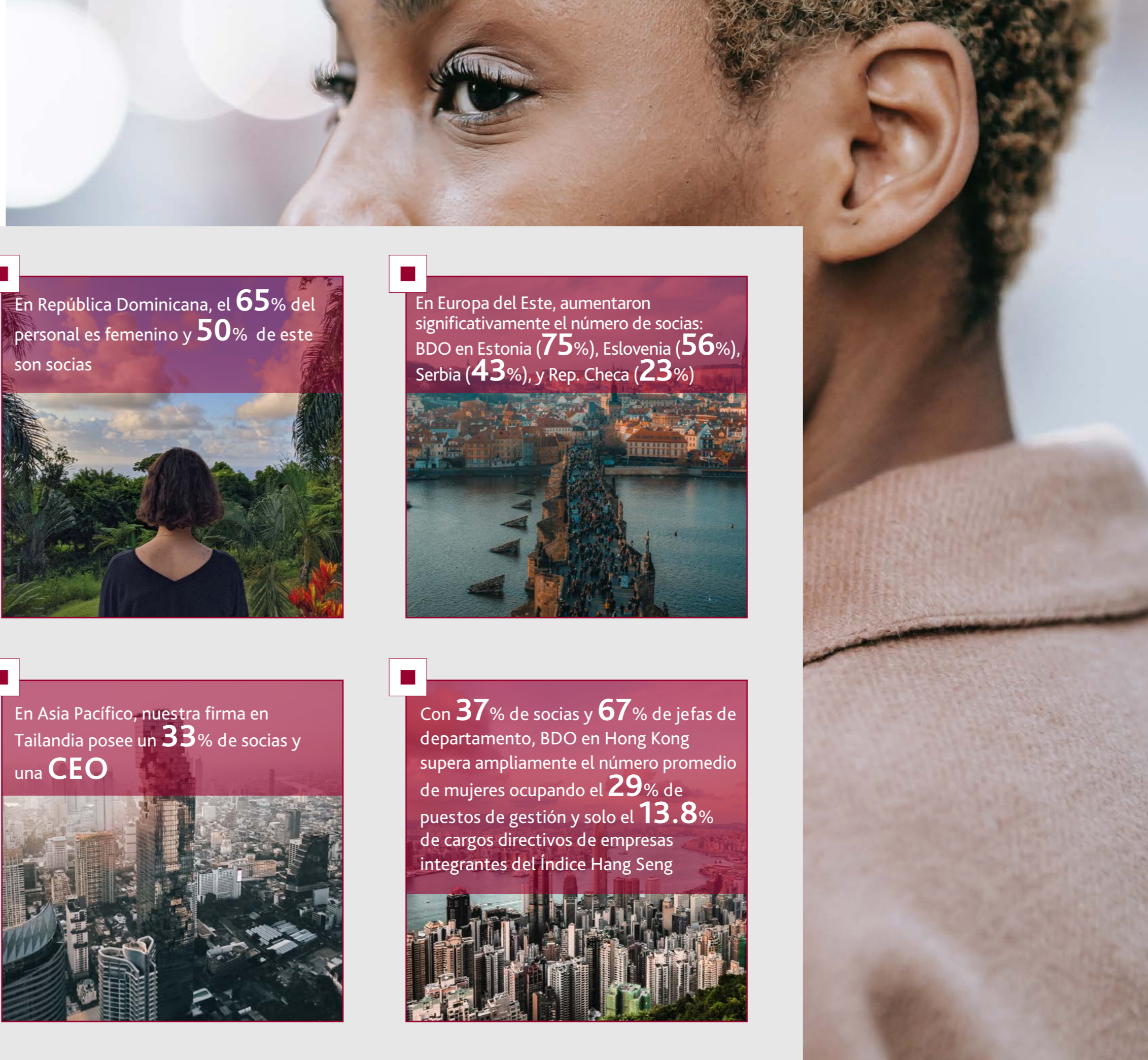
¿DÓNDE ESTÁN LAS MUJERES GANANDO TERRENO EN EL NIVEL DE SOCIO?*



*El cuadro demuestra aquellas firmas de BDO que entre 2019 y 2020 registraron un considerable aumento en número de socias. Las firmas que mantuvieron el status quo, incluso aquellas con una proporción significativa- no fueron incluidas aquí.

LAS MUJERES EN BDO

ALGUNOS DATOS IMPORTANTES



■ En las Américas, BDO en Colombia creció el porcentaje de socias del **9%** al **29%** en solo un año



■ En República Dominicana, el **65%** del personal es femenino y **50%** de este son socias



■ En Europa del Este, aumentaron significativamente el número de socias: BDO en Estonia (**75%**), Eslovenia (**56%**), Serbia (**43%**), y Rep. Checa (**23%**)



■ En Europa occidental, BDO en Francia siguió creciendo de **20%** a **24%**, y ahora posee **25** socias



■ En Asia Pacífico, nuestra firma en Tailandia posee un **33%** de socias y una **CEO**



■ Con **37%** de socias y **67%** de jefas de departamento, BDO en Hong Kong supera ampliamente el número promedio de mujeres ocupando el **29%** de puestos de gestión y solo el **13.8%** de cargos directivos de empresas integrantes del Índice Hang Seng

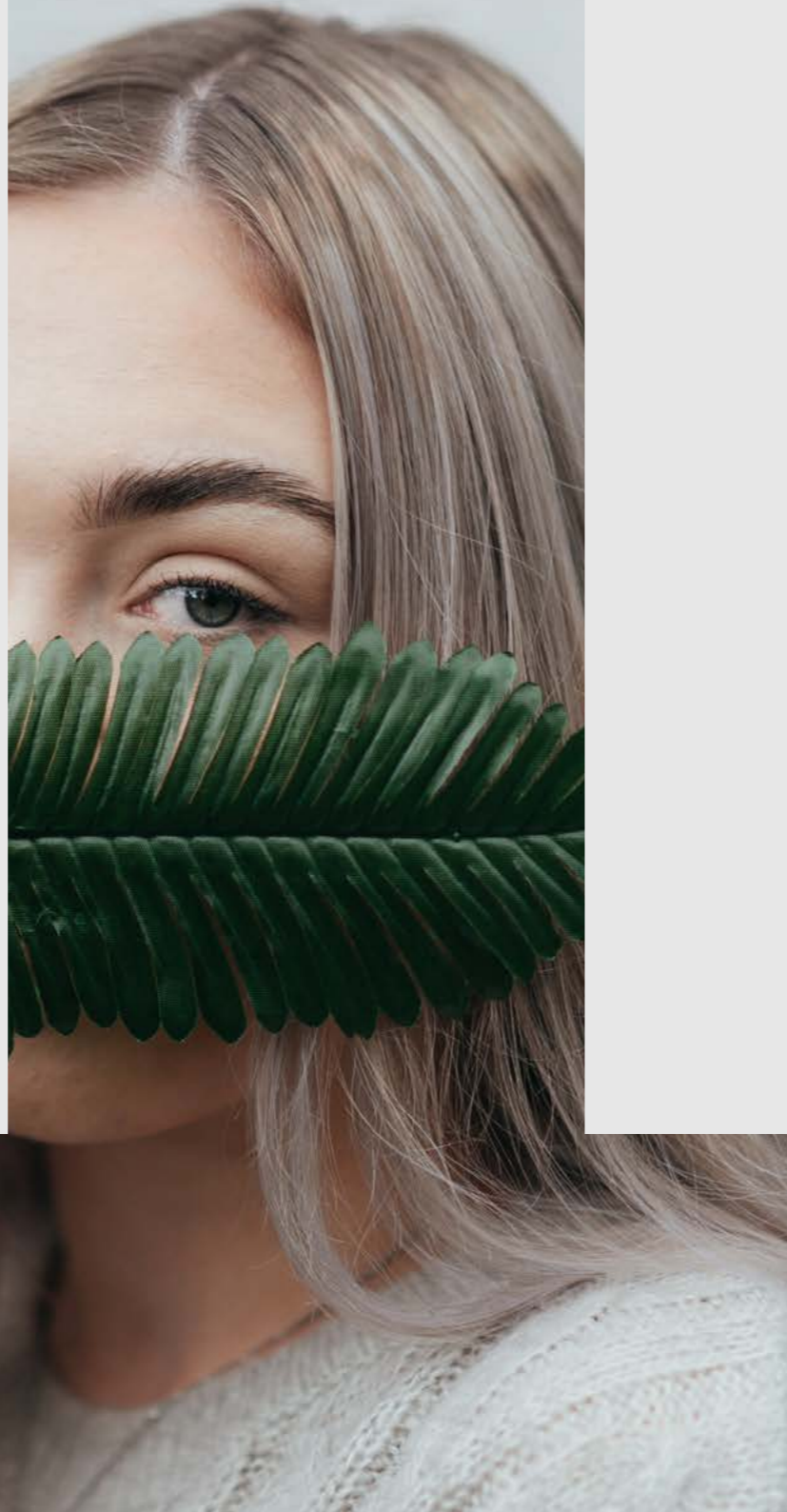


DIM 2021 – CRECER DURANTE LA CRISIS: UNA OPORTUNIDAD PARA QUE LAS MUJERES BRILLEN

En tiempos de crisis, las mujeres traen un tipo diferente de estilo de liderazgo a la mesa, que incluye visión, colaboración y empatía.

Especialmente ahora, la principal habilidad de liderazgo requerida es la empatía. Los líderes empáticos y compasivos se desempeñan mejor e inspiran más lealtad, compromiso y productividad. Cualquier líder que se atreva a reconocer sus emociones y dudas (al igual que las de los demás), mientras apoya a su equipo, será un verdadero activo para cualquier organización durante un periodo con dificultades. A lo largo de la crisis, las habilidades de escucha activa se han vuelto indispensables. Este conjunto de aptitudes es a menudo una de las fortalezas de las mujeres.

De hecho, una evaluación de 360 grados realizada por [Harvard Business Review](#) durante la primera ola de la pandemia reveló que las mujeres eran calificadas de manera más positiva por sus colegas que los hombres en términos de efectividad general de liderazgo.



DEL «TECHO DE CRISTAL» AL «ACANTILADO DE CRISTAL»

El fenómeno del «acantilado de cristal» ocurre con más frecuencia de lo que uno supone, tanto en el sector privado como público. Aun así, las mujeres han demostrado que están preparadas.

Piensa en ejemplos como el de Angela Merkel, quien ha sabido cómo lidiar exitosamente con Alemania, una de las economías más fuertes de Europa, o la neozelandesa Jacinda Arden, que con sus decisiones audaces y confinamientos rápidos logró eliminar con éxito al virus tanto en su primera como en su segunda ola.

En el mundo de los negocios, el gigante mundial de asistencia médica CVS Healthcare recientemente nombró a Karen Lynch como su presidenta y CEO en medio de la pandemia. Emma Walmsley, la CEO de GSK, está liderando uno de los esfuerzos más grandes para crear la vacuna contra el COVID-19, y Carol Tome, la presidenta de UPS, está trabajando a la par de los productores para entregar miles de millones de dosis de manera segura.

De hecho, existen varias líderes extraordinarias de todas las edades. Con tan solo 34 años, Kizzmekia Corbett recientemente hizo historia al desarrollar, junto con su equipo, la vacuna contra el COVID-19 de Moderna.

La base de datos de Harvard Business Review (HBR) de Evaluaciones de 360 grados revela un patrón en la forma en que los y las líderes dentro de las organizaciones reaccionan y responden a la crisis

El techo de cristal

Los obstáculos invisibles que les impiden a las mujeres y minorías lograr el ascenso a posiciones de nivel gerencial/ejecutivo.

El acantilado de cristal

Aquella situación en la que a las mujeres y minorías solo se les da la oportunidad de mostrar su potencial ante circunstancias desafiantes, en las que los riesgos de fracasar son altos.

¿A QUIÉN SE LO PERCIBE MÁS CALIFICADO PARA LIDERAR DURANTE UNA CRISIS?

El análisis de HBR muestra que la brecha de efectividad entre los hombres y las mujeres ha aumentado durante la pandemia, lo que sugiere que las mujeres realmente tienden a desempeñarse mejor en tiempo de crisis.

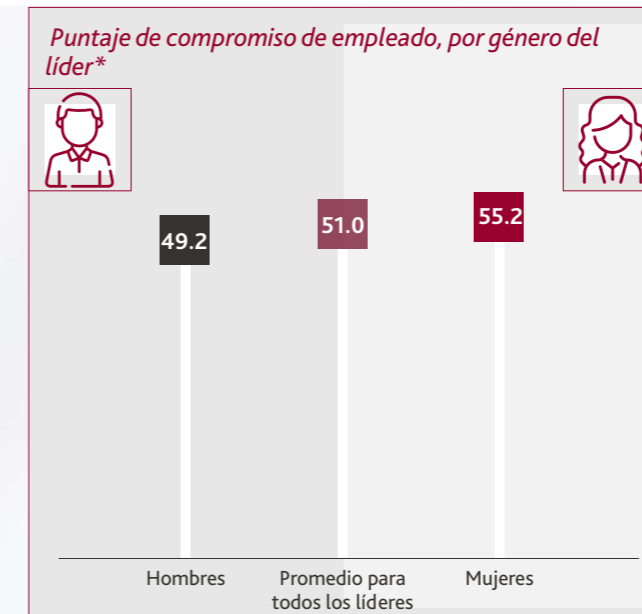
Las mujeres obtuvieron un puntaje más alto que los hombres en **13** de las **19** competencias claves en la evaluación sobre la efectividad general de liderazgo. Los hombres fueron calificados de manera levemente más positiva en una competencia: experiencia técnica/profesional. En las restantes 5 áreas, la diferencia entre los puntajes no fue estadísticamente significativa.

No obstante, lo que queda de manifiesto son los niveles considerablemente más altos de compromiso mostrados por empleados que reportan a mujeres durante la pandemia.

RIQUEZA EN LA DIVERSIDAD

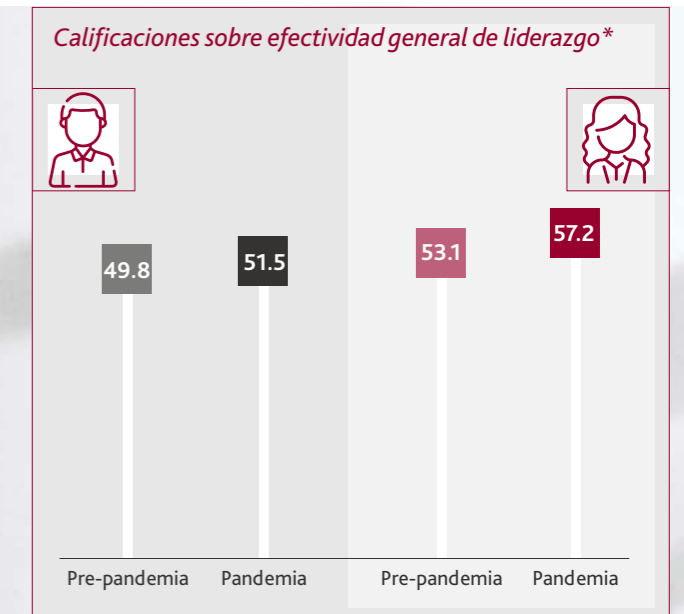
Sobre todo, el estudio muestra que las personas quieren líderes que posean un conjunto ágil de habilidades, deseen aprender nuevas habilidades y estimulen el desarrollo de los empleados, incluso en tiempos de crisis. Los líderes que son honestos e íntegros y aquellos que son empáticos sobre lo que sus equipos están experimentando también están bien calificados.

El análisis de HBR revela claramente que estas cualidades aparecen con más frecuencia en las mujeres. No puede existir duda alguna de que la diversidad enriquece y fortalece a una organización. En general, puede decirse que la crisis ha acelerado la importancia y el valor de las mujeres en el lugar de trabajo.



LOS EMPLEADOS QUE REPORTAN A MUJERES TUVIERON NIVELES MÁS ALTOS DE COMPROMISO

En base a las respuestas textuales a preguntas sobre cuán comprometidos se sintieron durante la pandemia.



LAS MUJERES FUERON CALIFICADAS COMO LÍDERES MÁS EFECTIVAS DURANTE Y ANTES DE LA CRISIS

En base al análisis de datos recogidos de la evaluación de 360° entre marzo y junio, sus puntajes fueron aun más altos durante la primera ola de la pandemia.

*Fuente: Harvard Business Review, hbr.org

ACTITUD DE BDO SOBRE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

La diversidad e inclusión dentro de cualquier organización solo pueden ser exitosas si sus líderes comprenden en su totalidad el valor, la importancia y la necesidad real de una fuerza laboral inclusiva y diversa. Los líderes deben fomentar la inclusión a través de sus acciones, de forma tal que la organización pueda sacar provecho de un amplio espectro de personas con diferentes ideas, opiniones y perspectivas.

Es un tema que me apasiona. También es un tema sobre el que existen múltiples opiniones (y prejuicios). Mi desafío es entender los prejuicios y las variadas opiniones sobre el tema y luego intentar hallar una solución o dirección.

Mi manera de encararlo es obtener una comprensión integral de los diferentes puntos de vista, que a veces son hasta contradictorios. Tengo el hábito de, una vez por semana, buscar más información, ya sea poniéndome en contacto con personas de distintas comunidades y/o simplemente escuchando una variedad de podcasts breves. Utilizo la información que obtengo para reflejar y filtrar diferentes puntos de vista y experiencias y esto da como resultado nuevas perspectivas, las que naturalmente podrían no ser propias. Estar abierto a nuevos puntos de vista equilibrados me ha ayudado a evolucionar y elegir el rumbo, como así también a entender cuán crucial es para una organización.



TROND-MORTEN LINDBERG
CEO regional, EMEA



NUESTRAS LÍDERES
#CHOOSE TO CHALLENGE

ENTREVISTAS



DIM 2021 – ENTREVISTA CON BONNIE THAM, DIRECTORA EJECUTIVA, RESPONSABLE DE PERSONAS & SOPORTE EN MALASIA

¿Quién es Bonnie Tham?

Bonnie es la responsable de la agenda de Personas en BDO en Malasia y sus oficinas regionales, y supervisa las funciones de soporte y corporativas dentro de estas firmas. Es miembro del Comité de Gestión y asiste en la elaboración de estrategias y gestión operativa para apoyar y sostener las necesidades y metas comerciales. Posee más de 18 años de experiencia en asesoramiento financiero y auditoría.



Al ser una persona realmente sociable, Bonnie está convencida de que la pandemia nos ha obligado a todos a reflexionar.

#Choose to Challenge - #Choose to Lead

«En Asia, las mujeres en el mercado laboral tienden a ser menos escuchadas. Pero lo más impactante es que tienden a desear menos ser escuchadas. No tiene que ver con no ser capaz –porque las mujeres son más que capaces. Nuestra humildad está embebida en nuestra cultura. Las mujeres no sienten la necesidad de mostrarse tanto como, quizás, deberían porque nosotras creemos que nuestras acciones y nuestro trabajo deben hablar por sí solos.

Las estadísticas son claras. En la universidad, más mujeres que hombres se gradúan en Contabilidad. Como resultado, también más mujeres jóvenes que hombres empiezan a trabajar en BDO. Pero una vez que las jóvenes profesionales llegan al nivel gerencial, la curva empieza a aplanarse y termina en un porcentaje significativamente más alto de hombres pasando a ocupar cargos senior. Una de las razones de esto es que las mujeres se ven obligadas a elegir entre la familia/los hijos y su carrera.

Sin embargo, se está produciendo un cambio. Año tras año vemos que la proporción crece. Ahora tenemos un 30 % de socias.

¿Cómo elijo liderar? Mediante el ejemplo. Elijo asumir el desafío de desarrollar una carrera demandante y al mismo tiempo llevar adelante un hogar y una familia con dos hijos pequeños. Y creo que todos los que aspiran a crecer también pueden hacerlo. Como líder de Personas, insto a los jóvenes talentos a salir de su zona de confort y aprovechar las oportunidades.



BONNIE THAM



Debes estar atenta y reconocer tus propios límites, y los de tu equipo, durante estos tiempos desafiantes”.

¿Ofrecen las mujeres una diferencia en el estilo de liderazgo?

«Ciertamente. Las mujeres poseen un estilo de liderazgo más empático y atractivo. En la firma trabajan muchas madres. Es imperativo que yo entienda que ellas poseen otras necesidades y les ofrezca otra clase de flexibilidad para poder lograr que la situación actual de trabajo remoto sea más fácil de manejar.

Invierto mucho más tiempo conversando con mi equipo para asegurarme de que todos mantengan su compromiso y para crear conexiones personales fuertes y buena comunicación.

La pandemia como un catalizador para el cambio

La forma en que trabajamos ha cambiado mucho. Todos hemos incorporado a la tecnología de manera sustancial dentro de un periodo corto a través del trabajo remoto, reuniones en línea y haciendo negocios de manera virtual. También debimos realizar cambios, adaptarnos y ser más ágiles en nuestra forma de trabajar. Sin embargo, a medida que nos tornamos más digitales, no podemos olvidarnos del valor de la interacción humana real: las conversaciones cara a cara. He notado que especialmente la generación joven ya no usa el teléfono, sino solo el correo y el chat para comunicarse (correo electrónico, WhatsApp...). Si bien les gusta sacarse selfies, en las reuniones virtuales, ¡se muestran tímidos ante la cámara! Para lograr captar la atención de manera virtual, precisas de una conversación real donde tanto la comunicación verbal como visual (el lenguaje corporal) son cruciales. Aliento a mis equipos a hablar entre sí cada vez más, incluso quizás más que antes, ahora que los equipos trabajan de manera remota».



El mejor consejo para otras mujeres que trabajan

IDENTIFICA EL SISTEMA DE APOYO QUE POSEES. Atrévete a usarlo y comparte responsabilidades.

SÉ VALIENTE. Reflexiona y analiza cuáles son tus habilidades y, sobre todo, asegúrate de que lo que haces sea reconocido.



Haz que tu pareja se convierta en tu cómplice, y comparte las responsabilidades”.

DIM 2021 – ENTREVISTA CON WIDAD ALTOUCHE SOCIA EN EL CLÚSTER FINANCIERO, CONTADORA PÚBLICA MATRICULADA EN ISRAEL

¿Quién es Widad Altouche?

Widad se unió a BDO en Israel en 2008 y es Socia y la responsable del equipo de auditoría en el clúster financiero. Widad forma parte del programa global de liderazgo de BDO, como una de las Líderes de la Próxima Generación (NGLs por sus siglas en inglés), y también participa de un programa de liderazgo a nivel nacional. Recientemente ha sido incluida en «Globes 40 under 40» y reconocida como una de las personas con futuro más prometedor en Israel, en particular por su participación en la creación por parte del equipo ONE BDO de un modelo de proyección comercial de BDO. Un logro que inspira.



En una industria dominada por hombres, mi responsabilidad es ser escuchada.

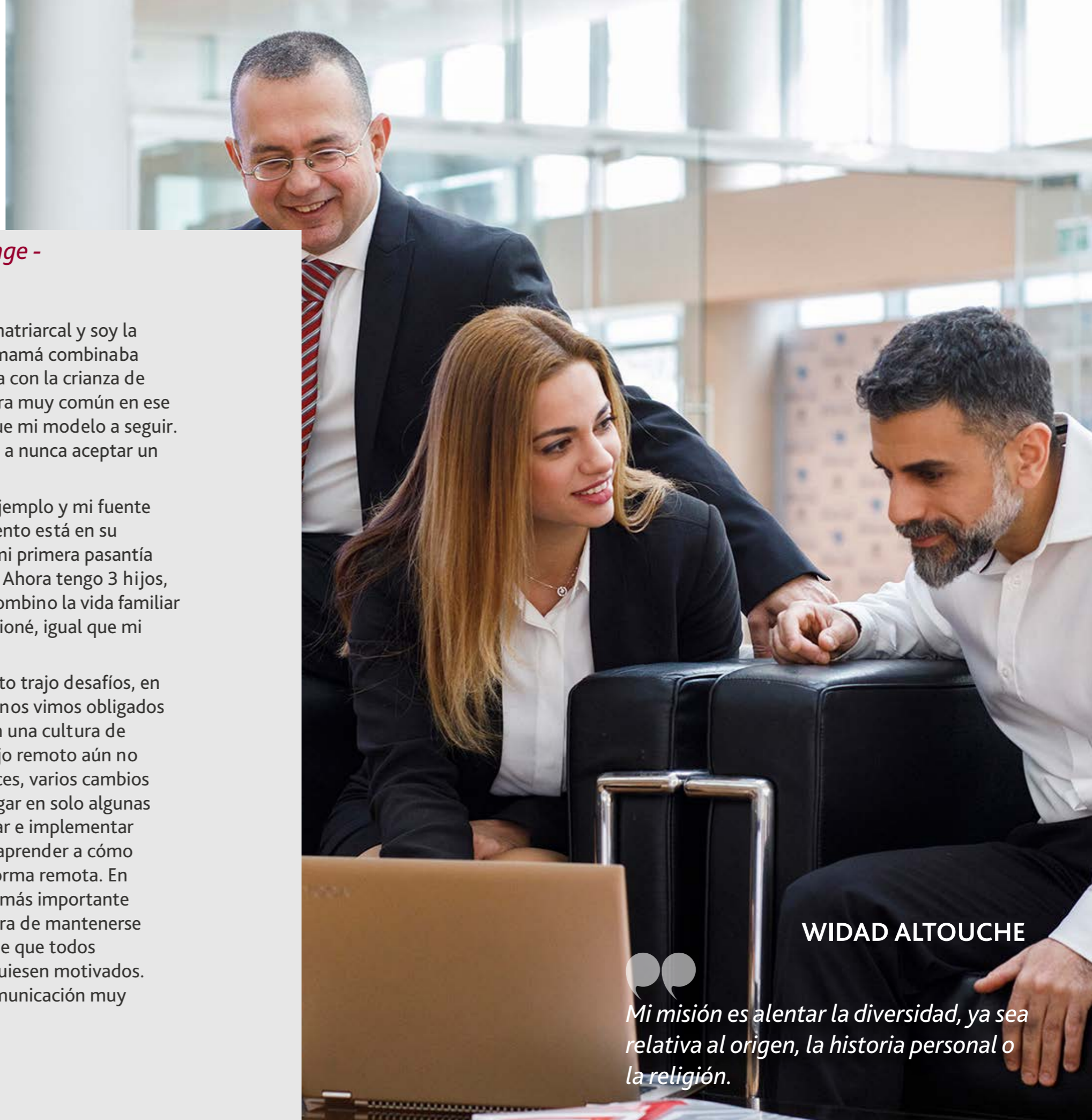
dice Widad, quien cree firmemente en la importancia de la diversidad. ¿Quién no desearía saber más?

#Choose to Challenge - #Choose to Lead

«Vengo de una familia matriarcal y soy la mayor de seis hijos. Mi mamá combinaba su trabajo como maestra con la crianza de varios hijos, lo cual no era muy común en ese entonces. Ella siempre fue mi modelo a seguir. Me enseñó simplemente a nunca aceptar un no como respuesta.

Ella lideró mediante el ejemplo y mi fuente interna de empoderamiento está en su esencia. Así que realicé mi primera pasantía siendo una mamá joven. Ahora tengo 3 hijos, de entre 8 y 16 años, y combino la vida familiar con la carrera que ambicioné, igual que mi madre.

La pandemia por supuesto trajo desafíos, en todos los niveles. Todos nos vimos obligados a trabajar desde casa, en una cultura de negocios donde el trabajo remoto aún no estaba aceptado. Entonces, varios cambios importantes tuvieron lugar en solo algunas semanas, desde organizar e implementar nueva tecnología hasta aprender a cómo comunicarse mejor de forma remota. En mi opinión, el elemento más importante fue hallar la mejor manera de mantenerse conectado. Asegurarse de que todos estuviesen seguros y siguiesen motivados. Esto requiere de una comunicación muy intensa.



WIDAD ALTOUCHE

Mi misión es alentar la diversidad, ya sea relativa al origen, la historia personal o la religión.



“Acá estás” - una conexión personal es fundamental

¿Ofrecen las mujeres una diferencia en el estilo de liderazgo?

« ¡Me atrevo a ser diferente! La conexión personal es indispensable. Fomento la diversidad todo lo que más puedo, puesto que enriquece a tu equipo. Esto también significa permitir cierto grado de flexibilidad para que todos los grupos tengan igualdad de oportunidades de crecimiento.

También creo en la devolución. Actualmente soy la mentora de una joven talentosa dentro de un programa de mentoría y es muy reconfortante para ambas. Fuera de BDO, participo activamente en diferentes foros. Un ejemplo: debido a la pandemia, muchos jóvenes estudiantes que costean sus gastos de educación perdieron sus trabajos y se vieron obligados a abandonar o recurrir a préstamos para estudiantes muy costosos. Formé parte de un equipo de trabajo para investigar el impacto de la crisis en la generación más joven y proponer un programa que ayude activamente a nuestra generación más joven a sortear este difícil periodo.

La pandemia como un catalizador para el cambio

A pesar de los numerosos desafíos, la crisis definitivamente ha sido el puntapié inicial de una evolución positiva. Ha puesto a prueba el estrés de nuestra sociedad y catalizado la aceptación del trabajo remoto, donde la confianza ha sido más importante que nunca. Ha creado una nueva clase de flexibilidad. Ha reformulado el mundo de la comunicación: ahora trabajamos con todas nuestras herramientas de comunicación abiertas: Teams, WhatsApp, celulares, correo electrónico... Y funciona.

Dicho esto, nunca debemos pasar por alto el valor de la interacción humana y las conexiones personales. Luego de la primera ola, llamé a cada uno de mis clientes, no para hablar de negocios, sino para hacerles una pregunta sincera: «¿Cómo estás? ¿Cómo puedo ayudarte?». Esto es lo que mis clientes recordarán. Cómo los hice sentir en momentos difíciles».



El mejor consejo para otras mujeres que trabajan

¡SUEÑA A LO GRANDE! Cualquiera sea la idea que tengas... ¡Sueña con ella, visualízala!

¡ATRÉVETE A ASUMIR EL RIESGO! Acepta el fracaso y aprende de tus errores. Pero sobre todo, ¡no te arrepientas de nada!

¡SÉ REALISTA! Cada viaje tiene un precio, aprende cuál es y prepárate para aceptarlo. Puede que no siempre haya estado presente para mis hijos, pero se han convertido en jóvenes independientes con una mentalidad de «yo puedo», y eso me da orgullo.

Por último, asegúrate de contar con un (pequeño)

CÍRCULO ÍNTIMO DE APOYO POSITIVO y nunca te olvides de prestar atención a tus necesidades.

DIM 2021 – ENTREVISTA CON THUTO MASASA, RESPONSABLE A NIVEL NACIONAL DE LOS SERVICIOS DE ASESORAMIENTO BDO EN SUDÁFRICA

¿Quién es Thuto Masasa?

Thuto es una contadora calificada con más de 15 años de experiencia en firmas comerciales, de aseguramiento y asesoramiento corporativo. Thuto se unió a BDO durante la primera mitad del confinamiento estricto, en junio de 2020, lista y deseosa de liderar a BDO en los Servicios de Asesoramiento en Sudáfrica, un equipo de aproximadamente 120 personas.



Pero ¿cómo te conectas con tu equipo durante un confinamiento estricto, algo que nunca habíamos experimentado?

Esa fue una de las preguntas fundamentales de Thuto para alcanzar el éxito.

#Choose to Challenge - #Choose to Lead

«Ser nueva siempre es un desafío. Ser la nueva que viene a reemplazar al tan querido líder anterior es aun más difícil. Pero el desafío más grande que enfrenté fue hacer que eso funcionara durante un confinamiento estricto.

Tuve que ser valiente, hacerme ver. Tuve que conectar. Organicé una reunión con toda la división y, con el apoyo de un consultor externo, armamos talleres luego de recabar muchas buenas ideas de mis colegas y compartir mis propios pensamientos. Juntos elaboramos una nueva estrategia en la que todos creíamos, construimos nuestra estrategia.

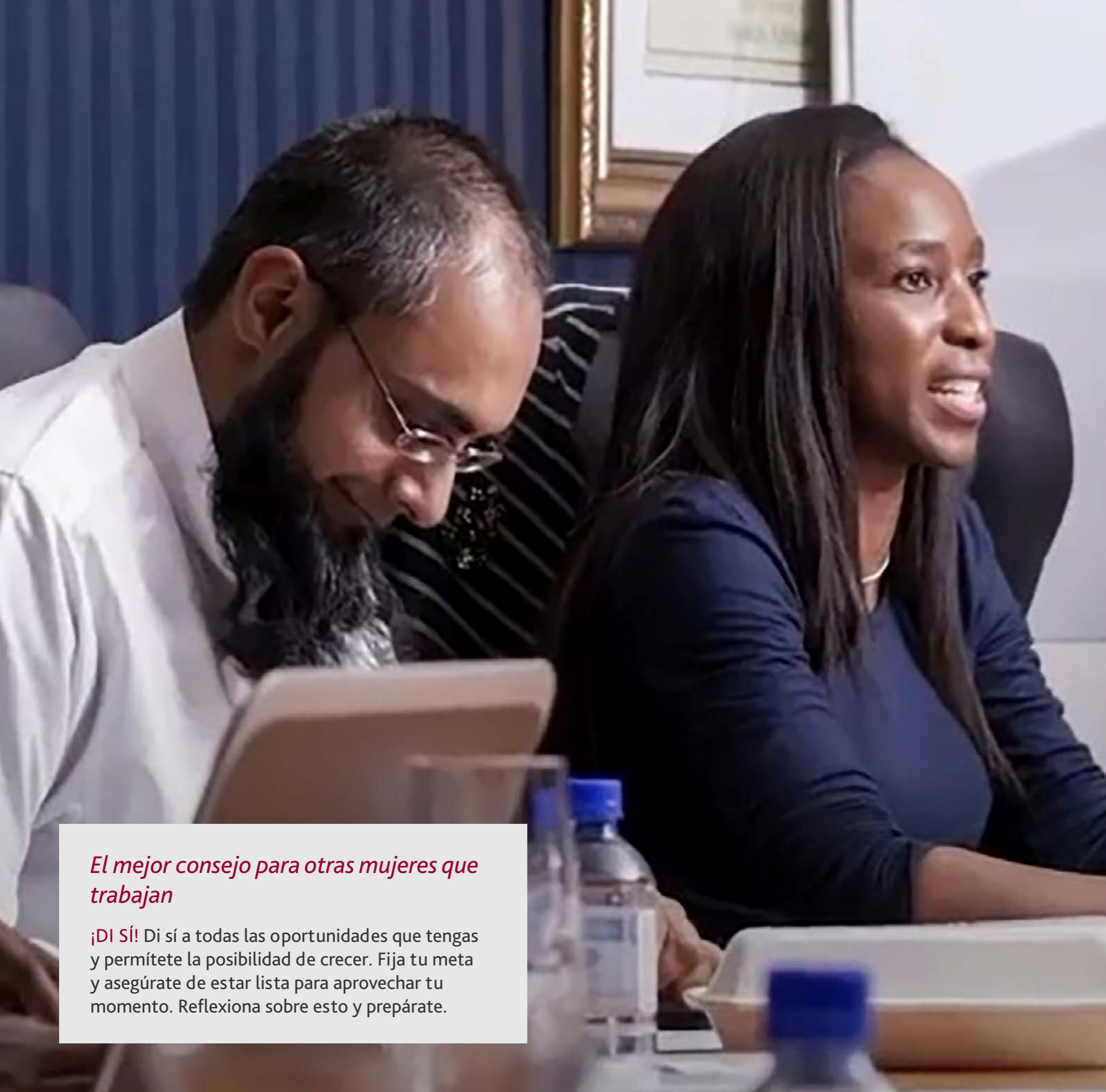
Para ser parte de una organización, dije Sí - Sí a todas las reuniones, Sí a todo lo que requería de mi tiempo. Para mí, personalmente, las conversaciones son importantes porque generan nuevas experiencias, ideas y fuertes relaciones. Fue y será una inversión que vale la pena hacer.

Sin embargo, este enfoque trae aparejado sus propios desafíos. Cuando cambiamos a trabajo remoto y presionamos el botón de «pausa» en nuestra vida social, los límites rápidamente se esfumaron y fue muy fácil llenar ese vacío con trabajo. Tuve que aprender cómo compartimentar e incluso improvisar. «Esa cosa llamada gimnasio» ahora puede ser percibida como un recuerdo lejano, pero es importante tener tiempo libre. ¡Darle un descanso a tu cerebro!



Las conversaciones sinceras generan nuevas experiencias y comprensión.

THUTO MASASA



El mejor consejo para otras mujeres que trabajan

¡DI SÍ! Di sí a todas las oportunidades que tengas y permítete la posibilidad de crecer. Fija tu meta y asegúrate de estar lista para aprovechar tu momento. Reflexiona sobre esto y prepárate.



«El liderazgo inclusivo es clave.» - Ayuda a encontrar un equilibrio en un mundo diverso de negocios y te permite rápidamente adaptarte a múltiples escenarios y aceptar perspectivas diferentes con una mente abierta y libre de prejuicios.

¿Ofrecen las mujeres una diferencia en el estilo de liderazgo?

«Sin lugar a dudas. Por lo pronto, creo en un estilo de liderazgo inclusivo. Juntos somos más fuertes, como un solo equipo trabajando de manera conjunta hacia una misma meta. Por eso es que ahora tenemos una única estrategia de asesoramiento, en vez de trabajar de manera individual.

Aparte de eso, las mujeres a menudo tienen un leve complejo de inferioridad. Pero esto puede resultar ser una ventaja para nosotras, puesto que generalmente produce mayor productividad y creatividad. Queremos probar que valemos la pena, todos los días.

La pandemia como un catalizador para el cambio

En Sudáfrica creemos firmemente en la diversidad, pero sí creo que la pandemia ha demostrado que las mujeres aún se hacen cargo de la mayoría de las responsabilidades relativas al cuidado de otros. En consecuencia, algunas empresas empezaron a tomar medidas concretas para reconocer esto. Por ejemplo, Vodacom en Sudáfrica recientemente anunció una nueva política neutral de género de licencia por maternidad/paternidad, y ofrece 4 meses de licencia completamente paga a todos los padres y madres, independientemente de su género, para que puedan compartir las responsabilidades relativas al cuidado de sus hijos. BDO no ha ido tan lejos, aún, pero nuestra firma sí implementó una nueva política en el último tiempo y ofrece hasta diez días totalmente pagos de licencia por fallecimiento de familiar. Esta nueva política apareció como resultado directo del COVID y será mantenida en el futuro. Realmente le doy la bienvenida a decisiones como esta, ya que significa dar un increíble paso en la dirección correcta. Demuestra que cuidamos y apoyamos a nuestra gente»

DIM 2021 – ENTREVISTA CON GABRIELA CASTRO, GERENTE DE MARKETING EN ARGENTINA

¿Quién es Gabriela Castro?

Gabriela se unió a BDO en Argentina hace dos años. Lidera un equipo de 9 personas, quienes hasta ahora estaban completamente focalizadas en marketing y la comunicación externa. El equipo recientemente ha encarado un nuevo proyecto, en colaboración con GRH, para mejorar la comunicación interna y profundizar la cultura BDO, y esto incluye la diversidad.



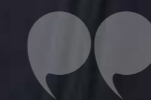
¡Tú generas tu propio cambio!

¿Pero cómo hizo que esto sucediera?

#Choose to Challenge - #Choose to Lead

«En Argentina aún es verano y no estamos en un confinamiento estricto, aunque todos siguen trabajando de manera remota. Yo ya estaba acostumbrada a trabajar desde casa, pero para mi equipo y la mayor parte de los empleados fue una experiencia completamente nueva.

En mi opinión, contar con un buen espíritu de grupo es crucial. Inmediatamente incorporé llamadas semanales para hablar sobre el trabajo, por supuesto, pero también generé un espacio para «simplemente conversar». Puede sonar extraño, pero nuestro equipo empezó a conocerse mejor durante estos meses que estuvimos separados. Ha habido una clara sensación de «estamos todos juntos en esto», y esto por momentos ha significado que debemos ser más creativos e improvisar. Me aseguré de seguir conectada con mi equipo en todo momento, manteniendo una comunicación clara para ayudarlos a estar tranquilos y evitar la incertidumbre. Debemos aceptar el entorno en el que actualmente vivimos y con el que trabajamos, como un equipo. Esta actitud ha ayudado muchísimo a controlar los niveles de estrés, incluso cuando debimos actuar rápidamente y cambiar nuestra estrategia de marketing y enfoque casi de la noche a la mañana, mientras apoyábamos a nuestros colegas de atención al cliente de la mejor manera posible».



**TÚ haces el cambio.
La escucha activa ayuda a
generar nuevas ideas**

GABRIELA CASTRO



Sé dueña de tu propia vida.

¿Ofrecen las mujeres una diferencia en el estilo de liderazgo?

«Diría que probablemente somos mejores en la comunicación y el estar atentas a las necesidades del otro. Quizá aun más durante una crisis; nuestra gente quiere que la cuidemos.

En Argentina ya hemos aceptado la diversidad. Dentro de nuestra firma, tenemos más mujeres que hombres. Además, las mujeres embarazadas nunca quedan excluidas de ser ascendidas.

Siempre les damos la bienvenida a las madres que trabajan. Dentro de nuestra firma hay mujeres en cargos senior que realmente sirven de inspiración, y me alegra ver que estén allanando el camino para el nuevo talento que sigue.

La pandemia como un catalizador para el cambio

Todos hemos ganado nuevas experiencias. El vernos obligados a trabajar de manera remota y a viajar al trabajo mucho menos nos ha demostrado que podemos usar nuestro tiempo de una forma más eficiente. Cuando salgamos de la crisis, sin dudas me organizaré de otra manera.

También creo firmemente que no tenemos dos vidas: una profesional y una personal. Tenemos una sola, pero debemos equilibrarla mejor. La pandemia nos ha hecho repensar y establecer prioridades, y nos ha obligado a reflexionar y reconectar con nosotros mismos. Definitivamente me ha cambiado: ahora me conozco mucho mejor. ¡Mis metas están claras!



El mejor consejo para otras mujeres que trabajan

¡PONTE UNA META Y ESTABLECE PRIORIDADES!

Cualquiera sea tu ambición, debes estar preparada. No tengas miedo de improvisar o tener que adaptarte, solo mantente decidida a lograr lo que te propusiste. Para tener éxito, sé lo suficientemente flexible para cambiar.

¡NUNCA DEJES DE MOVERTE!

DIM 2021 – DOBLE ENTREVISTA CON MALIN NILSSON, SOCIA EJECUTIVA, Y EMILIE SLETH, ILP (SOCIA DE ENLACE INTERNACIONAL), SUECIA

¿Quién es Malin Nilsson?

Nombrada hace tres años, Malin es la primera Socia Ejecutiva de BDO en Suecia. Con 23 años de experiencia en BDO, conoce la Firma al detalle. Malin es una verdadera defensora de la diversidad de género y forma parte del WomEngage Advisory Board, donde tanto la industria como los políticos se reúnen para fomentar la igualdad en los negocios y aumentar el espíritu emprendedor entre las mujeres.

¿Quién es Emilie Sleth?

Emilie hace 14 años que trabaja para BDO; comenzó como una Auditora Asociada en 2007, y en ese momento su grupo era liderado por Malin. Se convirtió en una de las ILP de la firma en enero de 2020, justo antes del inicio de la pandemia. Desde su rol de ILP, Emilie es la primera persona a quien contactar dentro de la firma por cualquier asunto relativo a los negocios internacionales, y actúa de enlace con otras firmas BDO (un trabajo demandante para una mujer con hijos pequeños).

«Un entorno de negocios igualitario e inclusivo hizo florecer al negocio sueco. Ellos no tienen miedo de asumir una postura.

#Choose to Challenge - #Choose to Lead

«Suecia está bastante adelantada con respecto a la igualdad de género», arranca diciendo Malin. «Tenemos leyes sobre igualdad de género, un sistema de salud excelente y cobertura extendida de cuidado (de niños). Asimismo, a los hombres se les brinda el mismo paquete de licencia por paternidad que a las mujeres.

A pesar de esto, aún queda mucho por hacer con respecto a la igualdad de género. Aunque en nuestra organización el 60% aproximadamente son mujeres, seguimos perdiendo a varios de nuestros talentos antes de llegar al nivel de Socio. Esto es crítico para el negocio, y sabemos que si no lo modificamos, el precio a pagar será muy alto porque perdemos no solo talento sino también negocios. En los últimos años, invertimos mucho para entender por qué esto sucedía y para idear actividades para reducir la brecha. Fue interesante descubrir que a las mujeres a veces se las evalúa diferente que a los hombres. Hay encuestas que muestran que se las evalúa teniendo en cuenta su desempeño, mientras que en el caso de los hombres, lo que se evalúa es su potencial: cuando eres consciente de esto, puedes trabajar en este sentido. Se desarrolló un claro plan de transformación, que incluyó un programa de mentoría y un sistema de evaluación uniforme. Además, nos aseguramos de que a nuestras mujeres talentosas les ofreciesen cargos igual de interesantes (comerciales, en vez de administrativos). Este enfoque funcionó, y ahora tenemos un 22% de Socias, en contraposición con el 14% que teníamos hace dos años, pero, por supuesto, aún vamos por más».



MALIN NILSSON

«La diversidad en el lugar de trabajo genera una dinámica muy valiosa.»



EMILIE SLETH

El mejor consejo para otras mujeres que trabajan

¡EXPRESA TUS AMBICIONES! Deja en claro que quieres ser tenida en cuenta para un rol diferente o ascenso. No dejes que tu opción sea solo un cargo administrativo, si eso no es a lo que aspiras.

¡DESAFÍA EL COMPORTAMIENTO! Piensa que hombres preguntarán más rápido para tomar notas en las reuniones. A menudo me pregunto: «¿Qué haría un hombre si yo preguntase lo mismo?». Atrévete a decir no respetuosamente.

SI PUEDES, COMPARTE RESPONSABILIDADES. Las mujeres no deberían ser quienes asumen todas las responsabilidades relativas a la crianza. Es importante compartir la carga y crear el espacio que necesitas para prestar atención a tus propias necesidades y a tu carrera.



Abraza el cambio. Atrévete a adoptar una postura.

¿Ofrecen las mujeres una diferencia en el estilo de liderazgo?

Emilie continúa diciendo: «El liderazgo es muy personal. Aunque la mayoría de las mujeres, quizá, naturalmente entrenarán y alentarán a sus equipos más que los hombres, creemos que lo óptimo es contar con personas con experiencias diferentes y tanto con líderes hombres como mujeres. La diversidad es esencial para atraer a nuevos talentos y clientes, y para gestionar la organización de forma más efectiva.

La pandemia como un catalizador para el cambio

Realmente creo que la pandemia aceleró un cambio de comportamiento. Gran parte de este es el resultado directo de nuestra educación y del entorno donde vivimos y trabajamos. Al vernos obligados a trabajar de manera remota, los límites se han esfumado. Las parejas y los hijos ahora pueden ver por ellos mismos que tanto los hombres como las mujeres pueden tener carreras igual de desafiantes. Por esto, se ha tornado sumamente importante que ambos miembros de la pareja compartan las responsabilidades de crianza».

Malin agrega: «Ahora es el momento indicado para asumir una postura en cuanto a los cambios que quieres ver en tu organización. Muy a menudo, cuando hay un cargo vacante en un Directorio o Comité Ejecutivo, elegirán a una persona «segura» que ya conocen; alguien que «encaje» dentro del grupo existente. Ahora es el momento de desafiar esto y preguntarse: «¿Qué necesitamos realmente?». Esto generará conversaciones más ricas y le permitirá crecer al negocio.

Debemos asumir la responsabilidad para las áreas donde queremos que tenga lugar el cambio. ¡Esos tiempos en los que creíamos que el cambio lento era suficiente han llegado a su fin! ¡Debemos acelerar nuestra igualdad de género!».

DIM 2021 – ENTREVISTA CON NOEL ASHPOLE, CEO EN TAILANDIA

¿Quién es Noel Ashpole?

Noel comenzó su carrera profesional hace más de 30 años en el Reino Unido y desde entonces ha trabajado en Australia, Hong Kong, y durante los últimos 21 años en Tailandia. En octubre de 2020, en medio de la pandemia, Noel fue nombrada CEO de la nueva firma de BDO en Tailandia. Actualmente es la presidenta del BCCT Women in Business Group y lleva adelante un hogar con 4 hijos.



No temas poner tu propio sueño en acción.

Por supuesto que queremos saber más.

«El talento femenino no escasea en Tailandia.», así es como Noel, una mujer con fortaleza, entusiasmo y claramente apasionada por la diversidad de género, inicia la conversación. «Por el contrario, la mayoría de quienes se gradúan en contabilidad y auditoría son mujeres. No obstante, vemos que aún son pocas las que llegan a ocupar roles senior. Esto se debe a una mezcla de falta de confianza en las mujeres para expresar sus opiniones en un entorno de negocios dominado por hombres, que a menudo no les brinda a las mujeres el apoyo que necesitan para tener éxito. Aun así, la diversidad es crucial. No solo porque es una representación más genuina de la población, sino porque también satisface las necesidades comerciales en los negocios al brindar una variedad y visión más ricas.

Cuando hace poco asumí mi nuevo puesto de CEO de la nueva firma BDO en Tailandia, la creación de diversidad fue un importante principio a seguir. Sabía que sería un desafío tremendo pero muy interesante, para desarrollar una nueva clase de firma de servicio profesional: una guiada por ideas nuevas y con una cultura inclusiva, que contrate a los mejores para el puesto y reconozca las fortalezas de cada persona, ya sea varón, mujer, transgénero o no binario.

Como negocio, continuamos experimentando nuevos desafíos todos los días, operativos y tecnológicos, en la incorporación de personal y la creación de una nueva cultura en la que profundamente creo. Todo esto está ocurriendo en un entorno completamente virtual, donde la comunicación y el mantenerse conectado es clave. En mi experiencia, las mujeres se destacan en esta área. A pesar de la pandemia, nuestra firma pasó a tener de 8 a 80 empleados en unos meses, y me siento increíblemente orgullosa de lo que logró nuestro equipo en un periodo tan corto. Indudablemente, esto se debe a una combinación de nuestra cultura y nuestro compromiso: cuando los líderes muestran su dedicación al éxito, todo el equipo los sigue.



NOEL ASHPOLE



Las mujeres están listas, los hombres no" – A pesar de que los hombres reconocen que las mujeres son igual de inteligentes, no están convencidos de que ellas están preparadas para liderar.

¿Ofrecen las mujeres una diferencia en el estilo de liderazgo?

«Definitivamente. Las mujeres son más empáticas. Un sentido «¿Cómo estás hoy?» hace una enorme diferencia. Nuestra gente y su bienestar es nuestra principal preocupación, especialmente durante tiempos estresantes como este. Aplico un estilo de liderazgo empático en todo lo que hago, para desarrollar fuertes relaciones con mi equipo.

Las empresas en general deben analizar cómo pueden fomentar la diversidad, incluso en posiciones de liderazgo, e invertir en una red y un mecanismo claro de apoyo para las mujeres que ambicionan crecer. Puede sonar extraño, pero los líderes hombres no siempre saben cuál es la mejor forma de apoyar y motivar a las mujeres para que den ese paso extra.

En nuestra firma, actualmente estamos discutiendo metas inspiradoras para garantizar que la diversidad de género y la inclusión se conviertan en una parte intrínseca de la agenda de nuestro Directorio».



El mejor consejo para otras mujeres que trabajan

Déjenme que les comparta mi propia historia. Las mujeres, y yo no fui la excepción, nos cuestionamos más que los hombres. ¿Somos lo suficientemente capaces? Me preguntaba esto con frecuencia. Un día me acerqué a mi Socio Ejecutivo y le pregunté: «¿Tengo lo que se necesita para llegar a ser una Socia?». Él dijo: «Sí». Creyó en mí, pero me desafió preguntándome cuál era mi meta a largo plazo, algo sobre lo que nunca había pensado. ¡Fue lo que cambió las reglas de mi juego!

MI CONSEJO SERÍA: ¡NO SEAS TAN EXIGENTE CONTIGO MISMA! ¡PIENSA QUÉ ES IMPORTANTE PARA TI, TEN CONFIANZA Y SÉ DUEÑA DE TU PROPIO FUTURO! ¡ATRÉVETE A SOÑAR! Crea una red de apoyo a tu alrededor y no resignes algo de tiempo para ti misma, lo necesitas.

DIM 2021 - ENTREVISTA CON WENDY WALTON, RESPONSABLE DE SERVICIOS GLOBALES PARA CLIENTES PRIVADOS EN EL REINO UNIDO

¿Quién es Wendy Walton?

Wendy se unió a BDO a los 18 años y su experiencia es inspiradora. Se convirtió en socia a los 31 años y siempre ha sido una acérrima defensora de la diversidad de género. Está a cargo de la agenda de Igualdad de Género en representación del equipo de Liderazgo del Reino Unido y fue reconocida tanto como Líder Femenina a Nivel Global del Año como Mentora del Año por dos medios de comunicación en 2020.



La pandemia realmente cambió las reglas del juego según Wendy, tanto en cuanto a la forma en que trabajamos como a nuestra manera de ser.

#Choose to Challenge - #Choose to Lead

«El 2020 no fue lo que esperábamos, ¿no? Cada uno de nosotros se vio impactado por el COVID-19, de alguna u otra forma. Algunas historias son desconsoladoras; otras, inspiradoras; otras me dan orgullo simplemente porque las personas están logrando alcanzar cosas «normales» en tiempos muy anormales. No estoy segura de cómo titularán mi historia, pero es una personal y una que ojalá le dé al menos a una persona la confianza para hablar sobre lo que le está pasando con alguien.

En mayo mi papá, que ya hacía un tiempo estaba mal y permanecía aislado, fue hospitalizado y le diagnosticaron COVID-19. No pudimos verlo durante 9 días y nos comunicábamos de manera intermitente con él y sus doctores. Y luego el hospital llamó para decirme que ya podía visitarlo.

Pero que sería para despedirme.

Me sentiré eternamente agradecida por haber podido visitarlo. Pasamos un par de horas juntos que fueron inolvidables antes de finalmente acordar que el momento de irse con mi mamá había llegado.

No terminó ahí. Toda mi familia empezó a tener síntomas y todos dimos positivo. En mi caso, me sentía completamente agotada. ¡Dormí 16-17 horas diarias durante casi dos semanas, tuve terribles dolores de cabeza, dificultad para respirar, tos seca y espasmos repentinos en las pantorrillas! Nos sentimos muy mal durante casi cuatro semanas y al mismo tiempo tuvimos que organizar un funeral con distanciamiento social.



WENDY WALTON



La pandemia como un catalizador para el cambio

Definitivamente. Diría que el nivel de confianza se ha profundizado considerablemente. Todos nos hemos visto obligados a trabajar de una manera ágil y flexible. Ha mejorado la confianza, la interacción y las conversaciones sinceras.

Pero el cambio tuvo lugar incluso antes de la pandemia. Como organización, debes continuar evolucionando. Abrazar el cambio. Seguimos invirtiendo en nuevas iniciativas. Por ejemplo, lanzaremos un programa para reintegrar y contratar a personas que, por algún motivo, se tomaron un descanso prolongado en su carrera, pero les interesa revitalizarla. Los entrenaremos y prepararemos para el éxito. Estoy muy orgullosa de una de nuestras directoras, quien dejó su carrera de lado durante 16 años y ahora disfruta de ser realmente valiosa en nuestro equipo.

En cuanto a la igualdad de género, tenemos una distribución equitativa entre hombres y mujeres. Incluso a nivel de directores, aún tenemos 34% de mujeres, pero solo 18% a nivel socios. Nuestro objetivo es que este porcentaje llegue a 20% a fines de 2022. Organizamos varios eventos para escucharlas y poder entender por qué la representación femenina disminuye en los niveles senior y, como resultado, sumaremos y mejoraremos nuestro Programa *Be Inspired*».

¿Ofrecen las mujeres una diferencia en el estilo de liderazgo?

«Ciertamente. Creo en el liderazgo auténtico, pero una buena combinación de diferentes estilos de liderazgo contribuye positivamente y genera discusiones interesantes.

Al mirar atrás, a pesar de todo el dolor que tuve que soportar, aprendí mucho. Sobre la importancia de la salud mental, el valor de formar parte de un equipo y contar con un fuerte sistema de apoyo, sobre poder ser tal cual eres y sentirte lo suficientemente segura para mostrarte vulnerable. No solo debes ser amable con los demás, también debes serlo contigo misma.

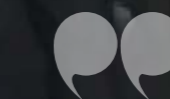
El mejor consejo para otras mujeres que trabajan

SÉ TÚ MISMA. Las estadísticas muestran que hasta un 61% de las personas no se muestran tal cual son cuando van a trabajar. No puedes ser tu mejor versión de ti misma si no eres tú misma.

SÉ AMABLE. Con los demás y contigo misma. No te exijas demasiado y pide ayuda. Pedir ayuda no es una debilidad.

BUSCA UN MENTOR. Prepárate para devolver lo que aprendiste más adelante.

Ten una mirada a largo plazo de tu carrera. Eso allanará el camino. Para alcanzar tu meta, oblígote a salir de tu zona de confort.



No solo tienes que ser amable con otros, también debes ser amable contigo misma.

LEE LA HISTORIA COMPLETA DE WENDY - SU HISTORIA PERSONAL SOBRE CÓMO SOBRELLEVÓ EL C-19 Y EL DOLOR

Wendy ya había compartido su historia con sus colegas en la firma inglesa, donde es miembro del Equipo de Liderazgo (LT por sus siglas en inglés).

Lidiar con el dolor

En mayo, compartí un video con ustedes durante la Semana de Concientización sobre Salud Mental, en el que hablé sobre cómo aprendí la importancia de «ser amable contigo misma» cuando mi madre murió repentinamente hace dos años.

Solo seis semanas después de grabar el video, mi papá, que hacía un tiempo ya no estaba bien y se encontraba aislado, empeoró. Había sido hospitalizado varias veces.

Un día después de haber sido dado de alta en mayo, fui a quedarme con él y realmente me preocupó. Cuando llegué, se desmayó, y junto con Justin, mi esposo, lo contuvimos mientras esperábamos a los paramédicos. Unos días después volvieron a hospitalizarlo. No pudimos verlo durante 9 días y nos comunicábamos de manera intermitente con él y sus doctores. Y luego el hospital llamó para decirme que ya podía visitarlo.

Pero que sería para despedirme.

Y también que ahora él estaba en la guardia de COVID, puesto que había dado positivo (creemos que se contagió en una visita previa al hospital).



Por Wendy Walton

Doble revés.

Uno de los más extraños momentos de mi vida lo viví al entrar al hospital. La guardia de COVID estaba llena de gente, pero al mismo tiempo escalofriantemente tranquila. Tuve que ponerme un EPP, - ¡fue todo un desafío que me entrara porque, en verdad, no fabrican equipos estándares para mujeres de 1,50 m de altura! Aún lucho para ponerme un barbijo, pero es necesario hacerlo. Al ver a mi papá, tuve que decidir rápidamente si era mejor que yo misma le dijera que estaba acercándose el final o que lo hiciera una enfermera; y, por supuesto, solo podía hacerlo yo.

Pero estaré eternamente agradecida por haber podido visitarlo, ya que muchas personas no tuvieron la posibilidad de estar al lado de sus seres queridos en esos últimos momentos debido al COVID.

Como le dije a Paul Eagland, mi Socio Ejecutivo, cuando me llamó:

Si pude decirle a mi papá que era hora de partir, creo que ahora podré decirle cualquier cosa a cualquiera."

Lidiar con el COVID-19

Durante esas idas y vueltas en las hospitalizaciones de mi papá, Justin y yo nos sentíamos exhaustos; atribuía mi terrible dolor de cabeza al estrés que tenía al saber que mi papá no estaba bien. Noté que mi tos, que ya había tenido junto con una rinitis alérgica, había vuelto, pero estaba vez era mucho peor. Creo con Justin nos contagiamos C-19 de mi papá cuando intentábamos contenerlo mientras esperábamos que llegaran los paramédicos. En ese momento, no sabíamos que él tenía C-19, aunque eso no hubiese cambiado nada. No pasó mucho tiempo hasta que mi hija y su novio, que estuvo viviendo con nosotros durante el confinamiento, también empezaron con síntomas. Todos dimos positivos, y yo ya hacía una semana que tenía síntomas cuando fui a visitar a mi papá al hospital. Habíamos llamado a mi hijo, que durante la pandemia se había ido a vivir a lo de su novia, para que viniera a casa porque sabíamos que lo de mi papá era grave, y él llegó justo cuando dimos positivo, así que después no pudo ver a su novia durante dos semanas. Hicimos lo imposible para que se mantuviese aislado, pero él tampoco se sentía bien.

Estuvimos muy mal durante unas cuatro semanas y durante ese tiempo tuvimos que organizar un funeral socialmente distanciado.



¿Fui amable conmigo misma?

Al mirar atrás puedo ver que el hecho de que el C-19 me haya fulminado me obligó a quedarme en cama y abandonar cualquier posibilidad de intentar hacer demasiado en los días que siguieron a la muerte de mi papá. Creo que a la larga esto fue muy útil para mí, puesto que mi única opción era «no apurarme a regresar».

Realmente incluso ahora, dos meses más tarde, en ciertos momentos, horarios o tardes me siento muy cansada; los llamo mis «días flojos». Sinceramente, no sé si son secuelas del C-19 o es dolor. Es un dolor distinto al que sentí cuando perdí a mi mamá -el carácter repentino de su muerte me tomó completamente de sorpresa-, así que debo aprender a reconocer las señales. Esperé hasta después del funeral para volver a trabajar, y Paul y todos mis compañeros del LT me apoyaron abiertamente en esto. Todos, además de Lisanne Barrell, nuestra jefa de equity partner HR & firm governance, y Nic Swinden, mi asistente personal, estuvieron increíble.

¿Qué aprendí?



Bienestar físico:

Ver la guardia de COVID en acción es duro. El Servicio Nacional de Salud es increíble y la enfermera de mi papá era adorable, pero realmente no quieres terminar en esa guardia, ni como paciente, ni como visitante. Por favor, estén atentos y sigan las instrucciones del gobierno. Estar físicamente activa (una vez que pude hacerlo) me ayudó en mi recuperación del COVID-19 y también de mi salud mental.



Salud mental:

Esto ha sido muy difícil para muchos. La crisis C-19 ha puesto demasiadas cosas en perspectiva. Alguien me dijo que mis últimos dos años fueron como un flipper, donde me la pasé cuidando a otros y luego enfrentando la muerte de varios familiares (mi suegro también falleció hace unos meses). Cuando tengo esos momentos «de flojera», sé que lo que debo hacer es dejar la laptop, salir a caminar, a correr o darme una ducha, y que siempre puedo volver a la laptop más tarde, con más energía.



Habla al respecto:

Si puedes, por favor, habla sobre tus sentimientos; realmente me ha ayudado a sobrellevar tres duelos difíciles en dos años y medio. Este año he sido muy abierta con mis colegas. Uno de ellos me llamó y dijo: «En verdad, mi papá falleció hace poco, pero no sabía cómo hablar de esto en el trabajo.», y charlamos un rato largo sobre nuestros padres. Ellos, y yo, realmente lo necesitábamos.



Sé amable con los demás:

BDO es un equipo que puede ayudarte. Cuando estás sufriendo, pasando por una enfermedad o simplemente una mala racha, no es momento para que también te llenes de estrés laboral o culpa por tu trabajo. Nos involucraremos, y creo que lo hacemos, para ayudarnos unos a otros.



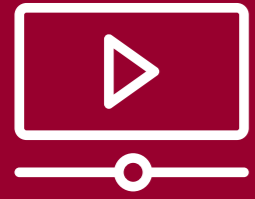
Sé amable contigo mismo:

Y, tal como Paul y mi familia me dicen que dije en el video, debo continuar siendo amable conmigo misma. Como lo hacen todos ustedes.

MATERIAL DE LECTURA



MATERIAL DE LECTURA



VIDEOS



ARTÍCULOS



LIBROS

APORTES DE NUESTROS COLEGAS

¿CÓMO CAMBIÓ TU PERCEPCIÓN SOBRE EL TRABAJO CON MUJERES EN TIEMPOS DE CRISIS?



El trabajo remoto ha dado la posibilidad de enriquecer y equilibrar mi vida familiar – les preparo el desayuno a mis hijos, los retiro de la escuela, salimos a caminar. Entonces eso es un cambio, que tanto los hombres como las mujeres puedan ser, en un mundo pospandemia, quienes se encarguen de la crianza. Esto no está centrado en el género, aunque generará un mayor semillero de talento femenino.



¿Diversidad de género? Úsala de la forma correcta o pierde. La pandemia ha acelerado esa visión.



La pandemia una vez más deja en claro que es notable ver cómo las mujeres pueden desarrollar su propia carrera y ser madres al mismo tiempo.



Siempre he admirado a las mujeres que trabajan y combinan su roles como profesionales, parejas y madres con absoluta gracia. La pandemia se los ha puesto más difícil puesto que sus parejas e hijos están en casa todo el día, todos los días, cambiando así el delicado equilibrio de la mujer profesional a una actividad permanente 24/7.

Y aun así, la gracia y el profesionalismo permanecen intactos. Simplemente no hay palabras para describir semejante proeza.



Siempre ha sido muy desafiante para las mujeres que trabajan hallar un equilibrio entre su carrera y la familia. La pandemia ha aumentado aun más los sacrificios que las mujeres que trabajan deben hacer al estar a cargo del bienestar de la familia. ¡Un aplauso para todas las mujeres que trabajan por su accionar en estos tiempos difíciles!



«Una mujer fuerte se alza en su propia defensa. Una mujer más fuerte se alza en defensa de todos.»

Y mientras mucho ven a las mujeres como «débiles o emocionales», durante la pandemia pude ver cómo muchas con sus propios desafíos familiares (educación en el hogar) dieron lo mejor en «la oficina» todos los días. Y además miraron a su alrededor y pensaron cómo podían apoyar a otros, agregar valor y asegurarse de que todos estuviesen bien. Aceptaron el desafío y nunca se quejaron. (Quizá deberías escribir esto en tiempo presente porque aún está sucediendo.)



La resiliencia y la fuerza que mostraron las mujeres que trabajan durante esta pandemia han sido extraordinarias. Sus logros son increíbles, pero no podemos ser complacientes con ellos. Queda mucho por hacer para crear soluciones sustentables.



BDO', 'we', 'us', and 'our' refer to one or more of BDO International Limited, its network of independent member firms ('the BDO network'), and their related entities.

Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BV, a limited liability company incorporated in Belgium.

Each of BDO International Limited (the governing entity of the BDO network), Brussels Worldwide Services BV and the member firms is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BV and/or the member firms of the BDO network. Neither BDO International Limited nor any other central entities of the BDO network provide services to clients.

BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO member firms.

© Brussels Worldwide Services BV March 2021