

<b>FICHA DE PRENSA N° 5</b>	
<b>Sesión:</b>	Hacia la equidad de género en las empresas
<b>Hora:</b>	Jueves 28 de octubre, 11:00 a. m.
<b>Expositores:</b>	Andrea de la Piedra, CEO de Aequales / Miguel Uccelli, CEO de Scotiabank Perú
	Conductora de sesión: Marlene Molero, CEO de Gender Lab

<b>Conductora:</b>	Marlene Molero, CEO de Gender Lab
--------------------	-----------------------------------

<b>Información destacable</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoy el sector privado está hablando de igualdad de género como nunca lo había hecho.</li> <li>• Las empresas más admiradas promueven activamente la igualdad de género.</li> <li>• La igualdad de género funciona para el sector empresarial. Hay evidencia desde hace más de 10 años que respaldan esto con estudios. Si esto funciona, ¿por qué no hay muchas empresas que apuestan por la igualdad? porque el gran problema es la indiferencia.</li> <li>• El gran problema de la igualdad de género no es la negación de la desigualdad, sino la indiferencia.</li> <li>• La igualdad de género le da al sector privado la oportunidad de hacer lo correcto por los motivos correctos.</li> <li>• Las empresas tienen el poder de generar el cambio, pero, sobre todo, la responsabilidad de hacerse cargo.</li> <li>• La igualdad de género requiere de un liderazgo consciente, expreso y propositivo, con metas y objetivos claros.</li> <li>• La igualdad de género no se trata de generar un sistema que genere preferencias a las mujeres, si no de asegurar procesos que nos liberen de sesgos inconscientes para contratar al mejor talento humano.</li> </ul>

<b>Expositor:</b>	Andrea de la Piedra, CEO de Aequales
-------------------	--------------------------------------

<b>Información destacable</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hombres y mujeres somos machistas porque nos han educado en machismo. El 74% de los peruanos somos machistas, hombres y mujeres. Como ejemplo podemos citar el juzgamiento al nombramiento de la presente ministra de Economía.</li> <li>• Cuando se empezó a ver el tema de la equidad de género en las empresas, muchas decían que lo que se evaluaba eran los resultados sin ver el género, pero eso no era del todo cierto, porque para las evaluaciones de las posiciones hay sesgos inconscientes que cada uno tiene.</li> <li>• Cada vez que hay un aumento de 1% en equidad género, hay una probabilidad del 3% de mejora en los ingresos por ventas.</li> </ul>

**Citas Textuales**

- “Hagámonos cargo del problema para que el machismo sea caso del pasado”.
- “La meritocracia es importante, pero debemos tener presente que hay sesgos inconscientes que impiden aplicarla de manera justa”.

**Expositor:**

Miguel Uccelli, CEO de Scotiabank Perú

**Información destacable**

- Todos sabemos que la desigualdad convive con nosotros, por eso debemos hacer a nuestras empresas más inclusivas. Hay muchas empresas que se han sumado a los esfuerzos de luchar por la equidad, pero todavía faltan más.
- Solo podemos avanzar hacia la equidad de género si conocemos y conversamos abiertamente sobre las diferencias que existen en nuestra organización.
- Hay que reconocer que tenemos un problema hoy de equidad de género, lo que significa que no le hemos dado las mismas oportunidades a los hombres y a las mujeres.
- Debemos reconocer que tenemos sesgos en las decisiones que tomamos, por eso es importante tener presente que debemos ser lo más justos en las decisiones que asumimos.
- Hoy vemos que, a más posiciones de liderazgo de mujeres en las empresas, tenemos mejores resultados. Hay una correlación demostrada.
- La inequidad no es un problema de mujeres sino un problema de todos.
- Transformemos el problema de inequidad en una oportunidad. Pensemos que, si lo hacemos bien, nuestros hijas e hijas vivirán un país más inclusivo e igualitario.
- En cualquier transformación que se quiera hacer es importante poner metas, sin importar si estas metas son aspiracionales. Para asegurar la equidad debemos asegurar que el proceso sea meritocrático, lo cual es un proceso que toma tiempo.
- Un proceso de ascensos transparente y meritocrático incrementa en 35% la probabilidad de que sea una mujer quien reciba el ascenso.
- La equidad de género debe partir desde el Directorio. Apuntar a 50% de directoras mujeres es lo ideal. La participación de mujeres en posiciones de liderazgo genera mejores resultados de negocio.

**Citas Textuales**

- “Hay 3 razones por las que creo que no cambiamos. Una es porque pensamos que hay cosas más urgentes y no se dedica tiempo al largo plazo, a lo que hace sostenible a las empresas. La segunda razón es porque no nos sentimos parte del problema. Si bien los ejecutivos reconocen el problema, no reconocen que hay problemas de brecha salarial en sus empresas. La tercera razón es porque poner el tema de equidad de género en las empresas no es fácil porque implica desafiar la manera como lideramos nuestras

empresas, desafiar lo que somos y cómo hemos vivido hasta hoy”.

- “En Scotiabank decidimos actuar y reconocimos que como empresa tenemos una enorme responsabilidad en la sociedad. Tenemos la obligación de ser más responsables, más sostenibles y conscientes de los problemas. Eso pasa por hacer de nuestras empresas más inclusivas y humanas”.
- “La inequidad de género es un problema. Convirtámosla en una oportunidad”.

### **Acerca de CADE Ejecutivos**

*CADE Ejecutivos, principal foro empresarial del Perú, organizado por IPAE desde 1961, promueve la reflexión y elaboración de propuestas sobre temas prioritarios de la agenda nacional. Anualmente convoca a más de 1200 líderes empresariales, especialistas, autoridades y líderes de opinión. Durante tres días, los participantes se suman a debatir sobre soluciones impostergables para el desarrollo del país.*

*A través del siguiente link: <https://www.ipae.pe/cade-ejecutivos-2019/> podrán acceder al programa, perfil de especialista, expositores, miembros del comité y demás detalles de la 57° edición de CADE Ejecutivos 2019.*

### **Acerca de IPAE**

*IPAE es una asociación privada, independiente, sin fines de lucro, que convoca, reflexiona, propone y ejecuta iniciativas para el desarrollo de la institucionalidad, economía de mercado, la empresa y la educación para hacer del Perú un país del primer mundo.*

*Desde hace 60 años, contribuye a la formación de instituciones e iniciativas como ESAN, SENATI, BVL, IPAE Escuela de Empresarios, CONFIEP, Observatorio de Educación y Empleo entre muchas más.*

*A lo largo de su vida institucional, IPAE ha consolidado los CADEs como los foros más reconocidos del país gracias a su continuidad y participación activa de los líderes del sector privado, público y la academia.*

### **Material informativo y gráfico**

*Se podrá acceder al servicio de streaming el mismo día del inicio del evento. El link es el siguiente <http://bit.ly/37GJL2V>.*

*Las fotografías del evento se podrán descargar a través del siguiente link: <https://www.flickr.com/photos/56036171@N07/albums/72157711939723043>*