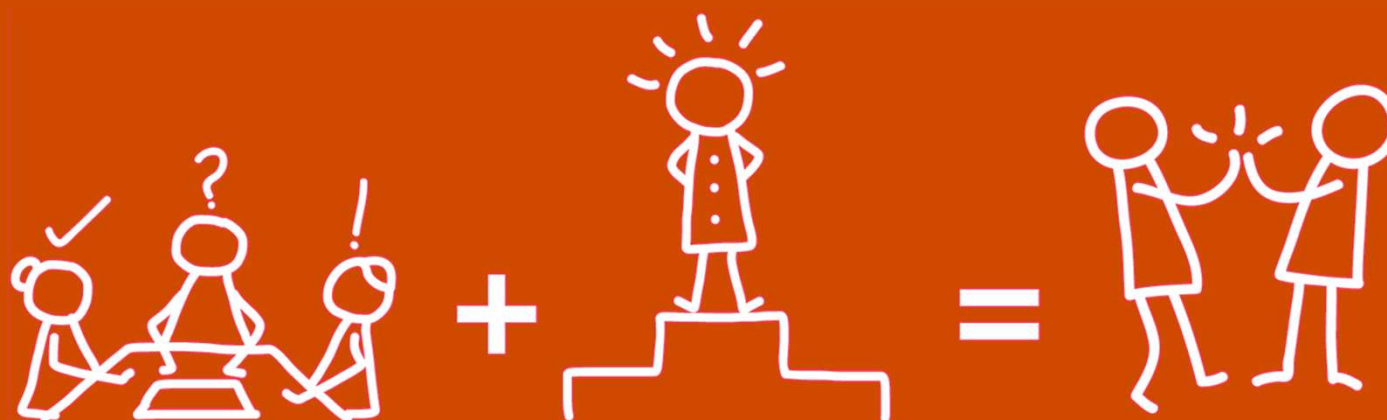


Equidad de género: ¿qué representa esto?

Presentado por **Juana Mollo**
Octubre 2019



Equidad de género: ¿qué representa esto?



Contar con puntos de vista diversos

Un lugar de trabajo que reúna las perspectivas de todas las personas, independiente de su género u otras características.

Valorar las diferencias

La habilidad para prosperar en un ambiente donde las perspectivas de los demás son apreciadas y respetadas.

Tener una cultura de inclusión

Un entorno en el que la gente pueda desarrollar su potencial, sabiendo que sus contribuciones son valoradas.

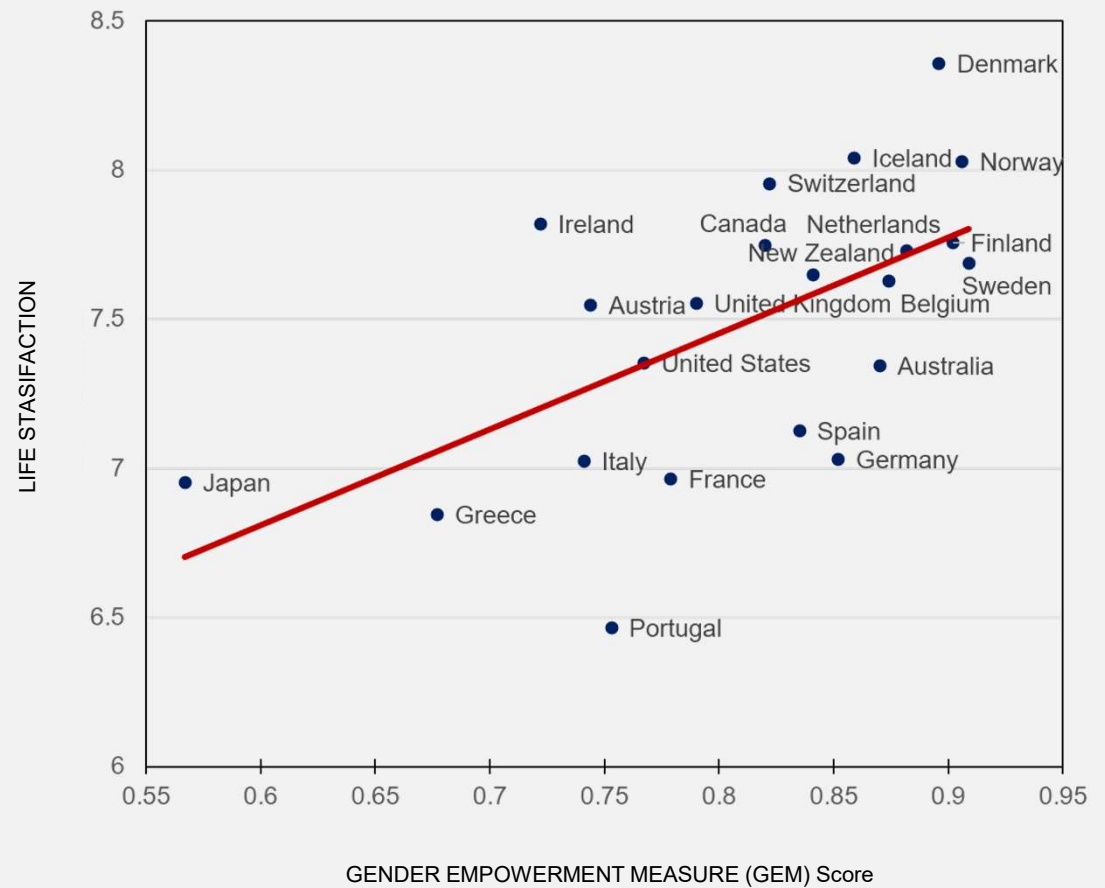
¿Cómo estamos actualmente a nivel mundial?



Fuente PwC:

- PwC Women In Work Index. Closing the gender pay gap
- Winning the fight for female talent. How to gain the diversity edge through inclusive recruitment
- Female Millennials in Financial Services: Strategies for a new era of talent
- Next Generation Survey 2016: The Female Perspective

Sin embargo, estudios prueban que mayor igualdad de género conduce a poblaciones más felices...



Fuente:
(E)Quality of Life: A Cross-National Analysis of the Effect of Gender Equality on Life Satisfaction, Andre P. Audette, 2018

Según la encuesta global de PwC Time to talk survey

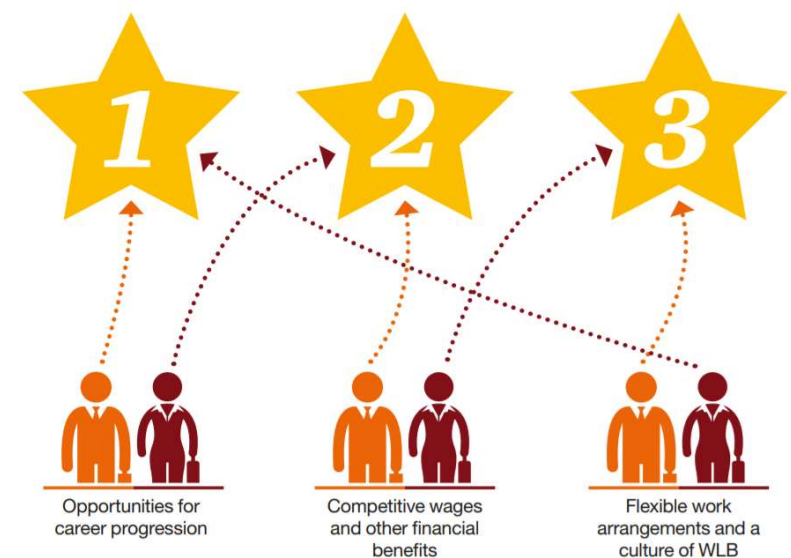
Casi la mitad de las mujeres cree que la diversidad es una barrera; temen el efecto que una familia puede tener en sus carreras.



Fuente: PwC, Time to talk survey, 2018

Según la encuesta global de PwC **Winning the fight for female talent**

Las mujeres millennial y la generación Z ubican el factor 'desarrollo de carrera' en el primer lugar al buscar empleo.



Fuente: PwC, Winning the fight for female talent, 2017

Según el estudio de PwC y Aequales

Moviendo la aguja: acciones para cerrar la brecha de género



Fuente: PwC y Aequales, Moviendo la aguja: acciones para cerrar la brecha de género, 2019

Según el estudio de
PwC
**Clearing the
barriers to
women's progress
in financial
services**

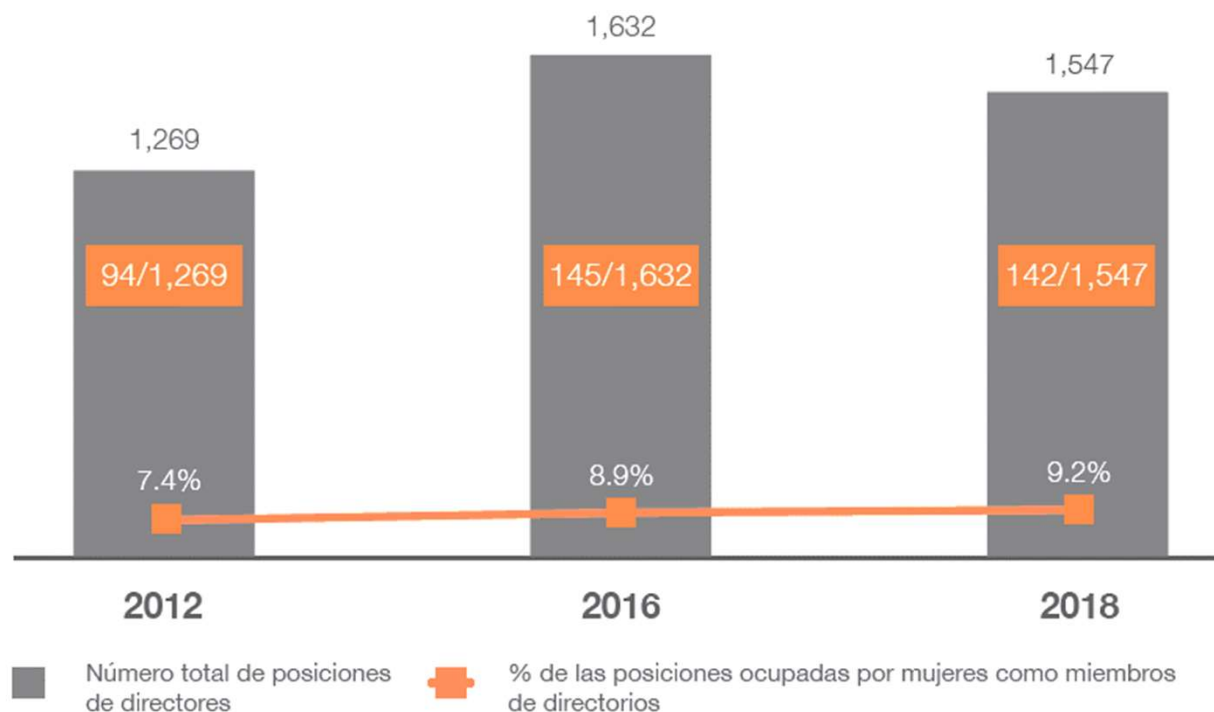
Las principales acciones que las mujeres creen que los empleadores deberían aplicar para mejorar las oportunidades profesionales



Fuente: PwC, Seeing is believing: Clearing the barriers to women's progress in financial services, 2018

Según el estudio de PwC, Centrum y WomenCEO

Las posiciones ocupadas por mujeres como miembros de Directorios han ido creciendo, pero a un ritmo muy leve en seis años.



Fuente: PwC, Centrum y WomenCEO, Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano, 2018

¿Las mujeres en el Directorio promueven un mejor desempeño?



En su mayoría, las entrevistadas sostienen que las mujeres transmiten una perspectiva diferente frente a los problemas.



Tienden a promover igualdad de oportunidades y brindan una visión holística a partir de una mayor percepción en los detalles.



La participación de las mujeres en los directorios contribuye positivamente en desarrollar buenas prácticas de Gobierno Corporativo.

Recomendaciones generales



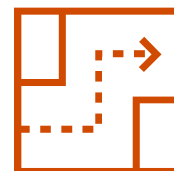
Preparación

Los líderes no pueden improvisar, por tanto se recomienda tener presente la agenda de desarrollo, revisar los temas a tratar, observar, llevar planteamientos.



Conocimiento

Se debe tener el conocimiento y la actitud necesaria, erradicando toda forma de auto limitación, con intervenciones y opiniones asertivas.



Valorar la habilidad Femenina

No es necesaria una desfeminización de la mujer en estos espacios de toma de decisión para valorar el aporte de las mujeres en base a sus habilidades propias y las exigidas en el cargo.

Recomendaciones generales



Velar por las Alianzas

Establecer alianzas para la búsqueda de consensos y generar lazos entre los demás líderes contribuye a fortalecer el círculo de confianza que resulta necesario, evitando el aislamiento.



Diversidad de Talento

Espacios de mujeres, para mujeres, no contribuyen. La diversidad genera valor en las organizaciones, contribuye a una mejor toma de decisiones en beneficio del desarrollo de la empresa y los resultados trazados.



Meritocracia

Fortalecer la percepción de la mujer por su aporte profesional y no por su condición de minoría, de manera tal que se valore la formación y trayectoria de las mujeres.

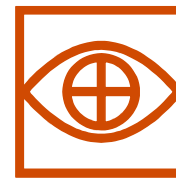
Conclusiones finales



Cada vez más empresas realizan acciones concretas para lograr la equidad de género



Las actividades dentro de la empresa están dejando de ser exclusivas de un género en particular



Las empresas están buscando talento sin tomar en cuenta el género de los colaboradores



Las acciones para lograr una equidad de género en las compañías es una tendencia mundial

Muchas gracias.

Presentado por **Juana Mollo**
Octubre 2019

