

--- COMUNICADO DE PRENSA ---

En Seminario “Equidad de Género en la Alta Gerencia, bajo la lupa de los sesgos inconscientes”:

PROhumana pone en marcha la “Alianza por el Género” comprometiendo a empresas chilenas con la Equidad de Género en Chile al 2020

— Bci, CAP S.A., Falabella, GNL Mejillones, L’Oréal Chile, Paris, Nestlé Chile, Scotiabank, Sura, Unilever Chile y Wom, son las primeras empresas que harán efectivo su compromiso a través de su adhesión al **Índice de Género**, y que con este lanzamiento espera sumar nuevos adherentes.

Santiago 13 de abril de 2017.- En el marco del Seminario **Business Case: “Equidad de Género en la Alta Gerencia, bajo la lupa de los sesgos inconscientes”**, PROhumana dio a conocer la puesta en marcha de la **Alianza por el Género**, una iniciativa que tiene como propósito convertirse en un espacio colaborativo para generar un país con más equidad de género hacia el año 2020.

“Buscamos terminar con la desarticulación e impulsar esta iniciativa para que permanezca en el tiempo y aumente el conocimiento en cuanto a las buenas práctica empresariales en temas de equidad de género”, explicó Soledad Teixidó, Presidenta Ejecutiva de PROhumana. Quien además aseguró que con la Alianza por el Género “lo que buscamos es cambiar el paradigma de la competencia por el de la colaboración”.

Las primeras empresas que se han comprometido con la Equidad de Género en Chile son: Bci, CAP S.A., Falabella, GNL Mejillones, L’Oréal Chile, Paris, Nestlé Chile, Scotiabank, Sura, Unilever Chile y Wom, las cuales se harán parte del Índice de Género, desarrollado por PROhumana, que espera seguir sus niveles de compromiso con nuevas empresas y organizaciones de la sociedad.

El Índice de Género es un instrumento de auto aplicación que tiene como propósito principal **contar con indicadores cuantitativos** que permitirán a empresas y otras organizaciones de la sociedad, medir su desempeño en políticas, programas y prácticas vinculadas a la equidad de género en la alta gerencia y directorios, así como abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Soledad Teixidó destacó además que “el Índice de Género se ha desarrollado bajo el cumplimiento de los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres** de **ONU Mujeres** y de los **Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS)**, además de alinearse otros indicadores y regulaciones nacionales e internacionales, tales como: Dow Jones Sustainability Index 2016, GRI G4, Norma chilena 3262-2012 Igualdad de género y conciliación, Ley N° 20.348 (Equidad salarial), Normas de Carácter General N° 385 y N° 386 de la SVS, y el Modelo Estrategia de Negocio Sustentable PROhumana.

Seminario “Equidad de Género en la Alta Gerencia, bajo la lupa de los sesgos inconscientes”

El Seminario –que congregó a más de 200 personas- contó con un panel de conversación de alto nivel compuesto por: **Claudia Pascual**, Ministra de la Mujer y la Equidad de Género; **María Inés Salamanca**, Representante de ONU Mujeres en Chile; **Hans Eben**, Gerente General de Unilever Chile; y **Natalia Piergentili**, Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño. **Soledad Teixidó**, Presidenta Ejecutiva de PROhumana, fue la encargada de moderar la conversación.

Durante su intervención la Ministra Claudia Pascual hizo referencia al trabajo realizado por PROhumana en el **Estudio “Sesgos Inconscientes que afectan la incorporación de la mujer en directorios y alta gerencia”** (2016), destacando que “en el ámbito del liderazgo no hay aceptación de la diversidad y que las mujeres generamos ciertas desconfianza porque no tenemos las mismas racionalidades que los hombres”.

Asimismo, destacó que la importancia de incorporar mujeres en alta gerencia y directorios representa “una señal simbólica subjetiva que permite a otras mujeres decir yo también puedo y, por lo tanto, amplía los horizontes”.

Por su parte María Inés Salamanca resaltó que “no es posible tener un negocio sostenible si no es con equidad de género”, enfatizando de forma especial en el hecho de que “las empresas que tienen más éxito en este ámbito son las que cuentan con un compromiso de alto nivel en su organización interna”.

En la misma línea fue la reflexión de Hans Eben quien manifestó que “si la alta gerencia no se cree el tema de la equidad de género esto no permea. Y destacó el caso de Unilever a nivel global, compañía en la que está constituido un Directorio de la Diversidad con altos ejecutivos a nivel de gobernanza.

Por último, Natalia Piergentili remarcó que “la participación de las mujeres en el mundo laboral aumentaría el valor de la empresa”, apelando a que “incorporar a más mujeres al mercado laboral no sólo es un imperativo ético, sino también económico”.

El Seminario “Equidad de Género en la Alta Gerencia, bajo la lupa de los Sesgos Inconscientes” se realizó bajo el patrocinio de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), la Asociación de AFP, el Consejo Minero, la Asociación de Empresas Eléctricas, la Asociación de Generadoras de Chile, la Asociación de Isapres, Cooperativas Cooperera, +Mujeres y ONU Mujeres.