



# DIVERSIDAD

## Derribando mitos

---

UNILEVER Chile  
Mayo 2019



@Hans\_ebeni

**LA BRECHA DE GÉNERO EN RELACIÓN  
AL ACCESO A SALUD, EDUCACIÓN Y  
EMPODERAMIENTO POLÍTICO HA  
AUMENTADO**

SI TODO EL TRABAJO NO REMUNERADO  
DE LAS MUJERES ALREDEDOR DEL  
MUNDO LO HICIERA UNA SOLA  
EMPRESA, SUS VENTAS SERÍAN

**43x las ventas de Apple**



LOGRAR LA PLENA  
IGUALDAD DE GÉNERO EN  
EL ÁMBITO LABORAL  
CONTRIBUIRÍA A LA  
ECONOMÍA MUNDIAL CON  
HASTA

**28 BILLONES** DE  
DÓLARES PARA EL 2025





LA DIVERSIDAD ESTÁ EN EL ADN DE NUESTRA CULTURA





**ENRIQUECE LA SOCIEDAD...**



**Y ESO NO ES UN MITO**

# POR QUÉ NO ES UN MITO

HAY DATOS QUE LO AVALAN...

MEJORA  
RESULTADOS  
FINANCIEROS



IMPACTO  
POSITIVO EN  
REPUTACIÓN



AUMENTA  
PARTICIPACIÓN  
DE MERCADO



POTENCIA LA  
INNOVACIÓN

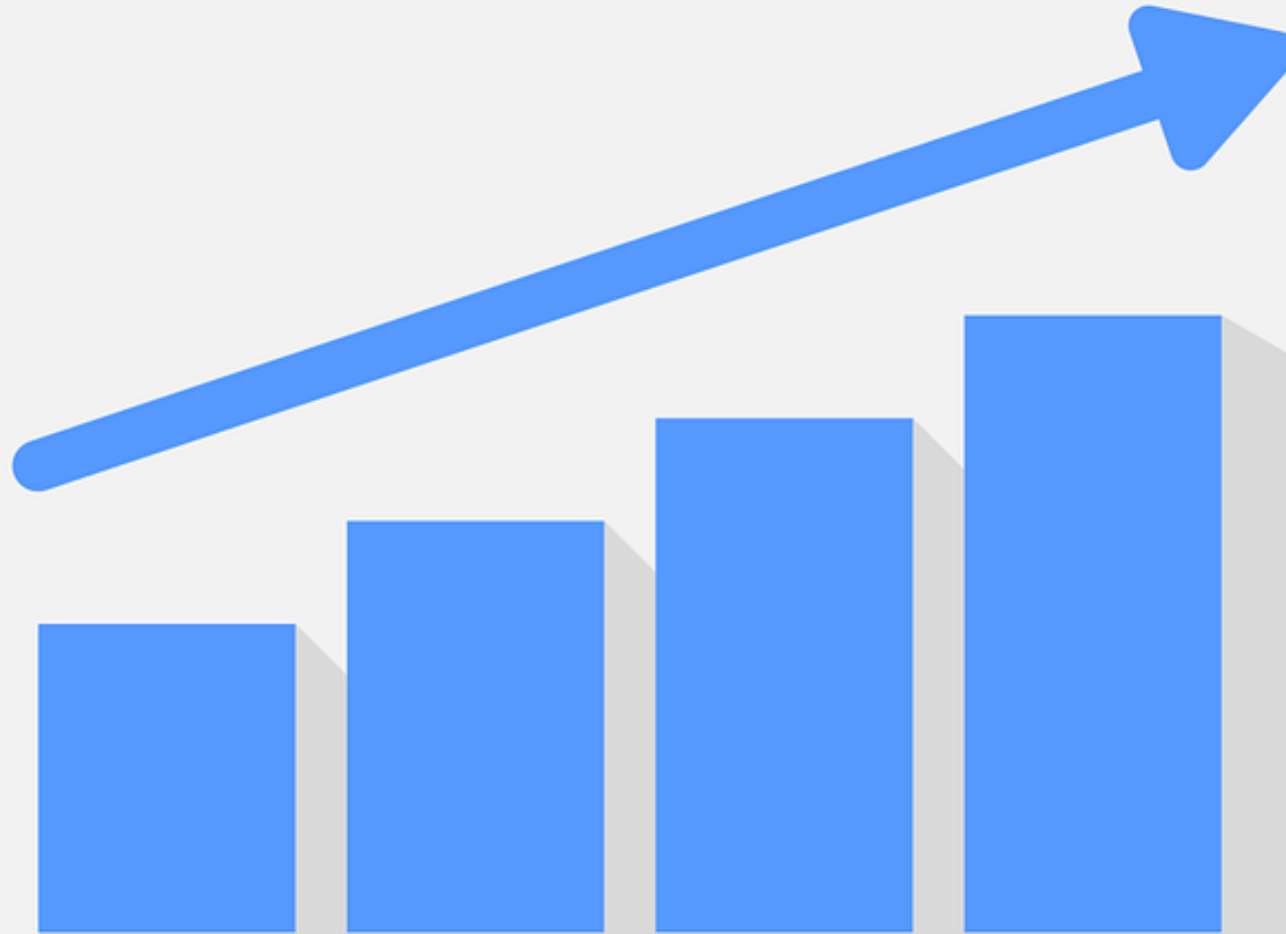


ATRACCIÓN  
DE TALENTO



LAS EMPRESAS CON  
MAYOR DIVERSIDAD DE  
GÉNERO TIENEN UNA  
RENTABILIDAD UN

**15%** MAYOR

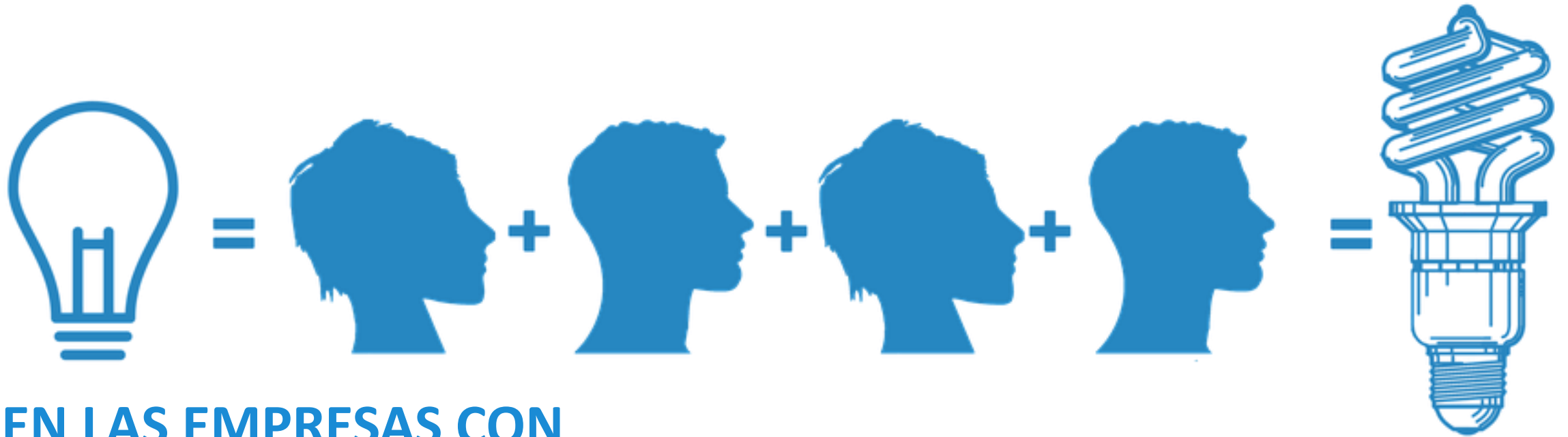


Fuente: [McKinsey](#)



LAS EMPRESAS  
CON MUJERES  
EN SUS  
DIRECTORIOS  
TIENEN  
RESULTADOS UN  
**60%** MEJORES  
QUE AQUELLAS  
QUE TIENEN  
SÓLO HOMBRES





**EN LAS EMPRESAS CON  
LIDERAZGO MÁS DIVERSO CASI  
LA MITAD DE LOS INGRESOS  
PROVIENE DE INNOVACIONES  
LANZADAS EN LOS ÚLTIMOS  
TRES AÑOS**

SI NO ES UN MITO.....

---



Unilever

# SI NO ES UN MITO

---

¿Por qué siguen existiendo brechas salariales?

¿Por qué existen solo 22 mujeres en las empresas IPSA?

¿Por qué las mujeres representan solo el 35% de las matriculas de carreras STEM?

¿Por qué solo hay cinco rectoras a nivel universitario?

¿Por qué solo el 11% de los puestos de directorios es ocupado por mujeres?

¿Por qué mi comité ejecutivo tengo una sola mujer?



**SI NO ES UN MITO**

---

**¿POR QUÉ NO AVANZAMOS MÁS RAPIDAMENTE?**

LA PREGUNTA NO ES EL **VALOR** DE LA DIVERSIDAD  
SINO **CÓMO** IMPLEMENTARLA CON EL MAYOR  
IMPACTO POSIBLE



**CUOTAS**





# Comencemos por las cuotas para acelerar



¿MITO?





Si queremos superar los obstáculos para una sociedad mas equitativa y tener un caso de negocio sólido tenemos que acelerar

# SE REQUIERE UN DESARROLLO MULTIFACTORIAL

Promoción del  
trabajo decente para  
todos



Reducir la  
desigualdad a  
nivel transversal,  
no solo de género

Solo así lograremos la verdadera equidad de género



Caso Económico



Caso social/moral

# ¿CÓMO LA EMPRESA PUEDE AYUDAR A ACELERAR LA EQUIDAD DE GÉNERO?

---

## GENERO CONSCIENTE

**Ser consciente** de las cuestiones de género, informándose de la forma más completa posible para elaborar las políticas de la compañía.

## GENERO ACTIVO

**Ser activo**, implementando políticas de género y buenas prácticas, y potenciando el desarrollo profesional y personal.

## LA NUEVA NORMA

Ir **contra las normas dañinas** ya impuestas, desafiando estereotipos y promoviendo nuevos retratos de género

INTERNAMENTE

TRANSFORMACIÓN CULTURAL

EXTERNAMENTE







Unilever

¿Cómo lo hemos  
hecho?

---



OBJETIVO CLARO: Para el **2020** empoderar a **5 MILLONES DE MUJERES**

¿CÓMO?

Basados en 4 pilares

1.

Gestión de la  
equidad de  
genero

2.

Seguridad y  
derechos

3.

Habilidades y  
capacidades

4.

Expandir las  
oportunidades

# 1. GESTIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

---



1

## Eliminamos las barreras de entrada

- Edad, Carreras  
Idiomas
- Diversidad sexual
- Terna Mujer
- IA entrevistas sin sesgo

2

## No creemos en beneficios especiales, sí en facilidades para todos

- Conciliación
- Flexibilidad

3

## Desarrollo profesional

- Planes individuales
- Pool de talento
- Carrera x elección



Mi Tiempo

**AGILE  
WORKING**  
PERFORMANCE  
UNLIMITED

Carrera x  
Elección  
etapa de  
vida

Regreso  
paulatino tras  
postnatal de 24  
semanas

Tres semanas  
adicionales de  
postnatal para  
padres

Pago completo  
del sueldo  
durante 24  
semanas de  
postnatal



# Ministerio de la Mujer y Equidad de Género firma convenio para incrementar la participación laboral femenina

por El Mostrador Braga | 30 abril, 2019



A Gob. y Congreso:  
Proponen  
fórmula para  
sumar a padres  
en reforma a  
ley de sala cuna



52.1%



47.9%



## Todas las geografías han crecido en equidad

*Entre 2015 y 2018 las mujeres en Unilever pasaron de 44.8% a 47.9%.*

*Hoy el 36.4% del Directorio Cono Sur está conformado por mujeres.*

*En Latam la representación femenina en cargos gerenciales es de 52.6%*



## 2. SEGURIDAD Y DERECHOS



Unilever

### Programas enfocados en nuestra cadena de suministro y proveedores



### MARCO DE SEGURIDAD MUNDIAL DE LA MUJER EN ESPACIOS RURALES

Busca aumentar la seguridad de las mujeres en las cadenas de valor agrícolas, comenzando por las plantaciones de té.

#### Iniciativas previas:

- Capacitación en Kenya al 100% de los empleados de 66 fábricas
- Clubes de empoderamiento en 6 plantaciones de té, impactando en +1.600 mujeres

### 3. HABILIDADES Y CAPACIDADES



Unilever

Empoderamiento de la mujer en torno a sus capacidades para surgir económicamente



gram participants in Colombia.

## PROYECTO SHAKTI

Programa para empoderar a mujeres en zonas rurales a través de ventas productos

97.000 mujeres en India - 10.000 mujeres en Colombia.

Las participantes destacan:

- Aumento de 48% en los ingresos
- Mejores productos en los hogares
- Acceso a una red profesional más robusta
- Autoestima

## 4. EXPANDIR LAS OPORTUNIDADES

---



A través de nuestras marcas, buscamos empoderar a las mujeres en la sociedad, a la vez que abrimos nuevos espacios para su desarrollo.

- Las marcas son el vínculo más directo con el consumidor.



**Las marcas con propósito crecen un 46% más que el resto.**



**Dove men** promueve que los padres tomen el cuidado de los recién nacidos promoviendo las políticas de permisos pagados en la **vinculación padre-hijo en una etapa temprana**



**#MUÉSTRANOS** es una campaña de fotos de mujeres tomadas por mujeres.

Un banco de más de **5 MIL IMÁGENES** de libre disposición





# DIRECTORIO DIVERSIDAD

PARTE DE NUESTRO

OBJETIVO CLARO:



Unilever



**ALAN JOPE**  
CEO



**LEENA NAIR**  
CHIEF HR OFFICER



**ALINE SANTOS**  
EVP GLOBAL MARKETING &  
GLOBAL DIVERSITY &  
INCLUSION CHAMPION



**AMANDA SOURRY**  
EVP/CHAIRMAN, GENERAL  
MANAGEMENT



**YAW NSARKOH**  
SVP-NIGERIA



**SANJIV MEHTA**  
CEO & MD, HUL AND  
ASIA



**GERALD KUEHR**  
CHIEF CUSTOMER OFFICER



**RITVA SOTAMAA**  
CHIEF LEGAL OFFICER



**GRAEME PITKETHLY**  
CHIEF FINANCIAL OFFICER



**MIGUEL KOZUSZOK**  
EVP LATAM & SOCO



**MARC ENGEL**  
CHIEF SUPPLY CHAIN OFFICER



**HANNEKE FABER**  
PRESIDENT EUROPE AND MEMBER OF  
THE UNILEVER EXECUTIVE TEAM

1.  
Gestión de la  
equidad de  
genero

4.  
Aumentar las  
oportunidades

# ALGUNOS CONSEJOS PARA LAS EMPRESAS...PARA REDUCIR BRECHA DE GENERO

---



Unilever

- ✓ Ojala sea impulsado desde la cabeza
- ✓ Tener claro el porque en “su” empresa no avanza - las respuestas son diferentes
- ✓ Discutan diferentes formas de trabajar para familia y parejas – no para mujeres
- ✓ Las cuotas puede ser una forma de acelerar, sino establezcan objetivos y acciones
- ✓ Es importante seguimiento de las acciones + medir + ajustar + escalar
- ✓ Amplifiquen buen practicas pero los ejemplo de mujeres tienen efecto exponencial en las demás mujeres

# EN RESUMEN

---

- ✓ **La equidad de género es uno de los mayores aportes para el futuro desarrollo social y económico del mundo**
- ✓ **Para las empresas la equidad de género tiene un caso de negocio y como tal debe ejecutarse adecuadamente y tener un retorno.**
- ✓ **Para un cambio estructural y mayor velocidad en disminuir brechas de género dentro de una empresa se requiere de una transformación cultural multifactorial.**
- ✓ **Las empresas tenemos una responsabilidad interna y externa por una mayor igualdad**

**No existirá equidad de genero en nuestro país por  
mientras existan .....**

**....existan +400 mil mujeres victimas de violencia  
intrafamiliar sin ingreso propio**



Unilever

# Muchas Gracias

---

 @Hans\_ebeni