

ENTREVISTA

Defensoría
del Pueblo

INFORME

Brechas
de género

ARTÍCULO

Economía
del cuidado

EDICIÓN

EQUIDAD DE GÉNERO
DÍA DE LA MUJER

ESPECIAL

EDUCACIÓN

María Pía Palacios

Presidenta del directorio
de Caja Arequipa

“Celebramos nuestros 38 años
reafirmando nuestro compromiso
con todos los peruanos”



Aliados vigésimo aniversario



 28 - 31 | Centro de Exposiciones
OCT 2024 | Jockey, Lima - Perú

¡El Metal del **futuro** y de las Energías Renovables ya tiene un espacio!

EXPO COBRE 2024

II Conferencia del Cobre
y Feria Minera Mundial

Actividades en Simultáneo:

- Conferencias Magistrales
- Reuniones Técnicas
- Feria Minera Mundial
- Charlas Comerciales
- Cocktails

Proyecciones 2024:

- 10, 000 m² exhibición
- 300 stands
- +10, 000 visitantes
- 20 países invitados

¡Participan **Proveedores Top y Líderes**
de las Principales Compañías **Mineras del Mundo!**

El momento de **RESERVAR** sus stands **ES AHORA**

www.expocobre.com

ORGANIZA:



ALIADOS INSTITUCIONALES:



PRIMEROS EXHIBIDORES:



BLS CONSULTORES
SUMINISTRO, SEÑALIZACIÓN Y SOLUCIONES

ABSISA
Valves & Flowcontrol

Sistemas & Termodinamicos
E INGENIERÍA INDUSTRIAL S.A.S.

SciAps

SXIY

equimag
ERIEZ

MEDIOS ALIADOS:

ACTUALIDAD MINERA & CONSTRUCCIÓN

MinerAnding

Industria al día

GM

ProActivo

SECTOR MINERO ENERGÉTICO

Tecnología MINERA

Revista **MINERÍA & ENERGÍA**
www.mineriacyenergia.com

PANORAMA MINERO

Stakeholders
Sostenibilidad

Más información

+51 934 805 393 / +51 987 975 959 |

De stands y auspicios: info@expocobre.com / diana.sierra@expocobre.com

EXPO

MINA

PERÚ 2024

11, 12 y 13 de setiembre

Centro de Exposiciones Jockey

¡El evento minero más grande e importante del 2024 en Perú!



47,000 m2 de área de EXHIBICIÓN

110,000 ASISTENTES VISITARÁN LA FERIA

103 CONFERENCIAS MAGISTRALES

1270 STANDS EMPRESAS NACIONALES Y EXTRANJERAS



VI CONFERENCIA DE MINERÍA

VI MINING CONFERENCE

11 FOROS INTERNACIONALES International Forums

Foro Gerenciamiento de Proyectos
Project Management Forum

Foro Líderes para la Minería del Futuro
Leaders for the Mining of the Future Forum

Foro Legal
Legal Forum

Foro Clima de Inversión, Mercado y Precios
Investment Climate, Markets and Prices Forum

Foro Educación e Innovación
Education and Innovation Forum

Foro Políticas Públicas en Minería 2025 - 2026
Mining Public Policy 2025 - 2026 Forum

Foro Empresarios y Empresa
Entrepreneurs and Company Forum

Foro Innovación, Tecnología & Digitalización en Minería
Innovation, Technology & Digitalization in Mining Forum

Foro Petróleo en el Perú
Oil in Peru Forum

Foro Desarrollo Social y Ambiental
Social and Environmental Development Forum

País Aliado
Allied Country Forum

Auspiciador Platino / Platinum Sponsor



Auspiciador Oro / Gold Sponsor



Auspiciador Plata / Silver Sponsor



GOLD FIELDS

Auspiciador Cobre / Copper Sponsor



aggreko

BUENAVENTURA

Cerro Verde



LAS BAMBAS

S&Y

TECHINT
Ingeniería y Construcción



País minero invitado / Invited Mining Country



Empresa de reclutamiento aliada / Recruitment company



Promueve:



Sede: JOCKEY CLUB DEL PERÚ



Radio y televisión oficial



Revista oficial



Venta de stands:

Cel. 95531-9531
ventas@expominaperu.com
www.expominaperu.com

¡No te quedes fuera separa tu stand!

Editorial

Queridos lectores:

En esta nueva edición, quiero compartir con ustedes un momento realmente especial para quienes nos sentimos comprometidos con la sostenibilidad: ¡el vigésimo aniversario de *Stakeholders*! Dos décadas de compartir historias, ideas y, sobre todo, de crecer juntos.

Cuando comenzamos este proyecto hace 20 años, nunca imaginamos la magnitud de lo que llegaríamos a lograr. Desde entonces, hemos sido testigos de cómo *Stakeholders* ha evolucionado de ser solo un sueño a convertirse en un punto de referencia en el mundo del periodismo en temas de sostenibilidad en el Perú y América Latina.

Además, como parte de este aniversario, quiero compartir con ustedes nuestra nueva imagen corporativa. Como podrán observar en las siguientes páginas, esta renovación visual refleja el crecimiento, la innovación y la frescura que nos caracterizan. A través de nuestra nueva marca, reafirmamos nuestro compromiso con la

información de calidad y la promoción de prácticas sostenibles.

Queremos seguir siendo ese espacio donde puedan aprender, compartir y conectarse, donde cada historia tenga un impacto, donde cada idea pueda promover la acción.

En estos 20 años de aniversario, queremos dar un agradecimiento especial a Grupo AJE, NTT DATA, Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú y Pacífico Seguros por apostar en acompañarnos durante este 2024. Y, por supuesto, también a cada uno de nuestros lectores y colaboradores que permiten que *Stakeholders* sea posible en cada edición. Aquí estamos, mirando hacia el futuro con esperanza y entusiasmo, listos para seguir creciendo, aprendiendo y contribuyendo.

Con gratitud,
Javier Arce
Fundador, *Stakeholders*

Equipo

Director

Javier Arce Novoa
jarce@stakeholders.com.pe

Jefe de contenido

Mario Antúnez de Mayolo Soto

Jefe de redacción

Renzo Rojas

Gerente de Marketing Editora Web

Natalia Arce Nájjar

Redactoras

Denisse Torrico
Milagros Bracamonte

Consejo Consultivo

Ana Zucchetti
Baltazar Caravedo
Manuel Pulgar-Vidal
Hans Rothgiesser

Gerente de Publicidad

Verónica Atauyuco Luna

Analista de Comunicaciones

Marilía Vargas Carrasco

Analista de nuevos contenidos

Nicolás Nadramia

Diseño & Diagramación

Elizabeth Arenas Reyes

Servicios de Mensajería

Dinsides Courier

Av. Paseo de la República n°. 3565 Piso 7—San Isidro
Publicidad: 999 838 810 / 946 566 060

La revista no se hace responsable por las opiniones vertidas por nuestros colaboradores.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú n°. 2008-07250

[f](#) Revista Stakeholders
 [in](#) Revista Stakeholders
[@stakeholdersRS](#)
[@stakeholderssostenibilidad](#)
www.stakeholders.com.pe

Suscripciones:

info@stakeholders.com.pe / 441 09 98



10

EQUIDAD
DE GÉNERO

INFORME: BRECHAS DE GÉNERO

Persisten desafíos de igualdad de género en el ámbito laboral

24

ENTREVISTA
CENTRAL

MARÍA PÍA PALACIOS

Presidenta del directorio de Caja Arequipa

“Celebramos nuestros 38 años reafirmando nuestro compromiso con todos los peruanos”

34

ESPECIAL:
EDUCACIÓN

DANIEL ALFARO

Fundador de Pirka Consultoría

Los aprendizajes como prioridad para el 2024

36

DÍA DE LA
MUJER /
EMPRESAS

KETY JÁUREGUI

Vicerrectora académica de ESAN

“Nos comprometemos a fomentar un ambiente inclusivo y equitativo”



BERNARDO KLIKSBERG

Asesor de diversos organismos internacionales.
 Autor de 69 obras traducidas a múltiples idiomas.
 Autor de "Retos éticos de la postpandemia"
 (Disponible en Amazon). kliksberg@aol.com

El foro económico y social de Davos: llamados de atención

El mundialmente reconocido Foro de Davos (Suiza, enero 2024) reunió 2500 participantes, entre ellos presidentes y primeros ministros de 120 países, y la élite empresarial del planeta.

Riesgos claves

Davos llevó a cabo una encuesta entre miles de líderes empresariales sobre cuáles estiman que son los mayores riesgos que tiene actualmente el planeta. Los cuatro primeros en el ranking fueron la crisis climática en ascenso continuo; el récord de las catástrofes naturales que está produciendo; la implosión de ecosistemas; y la extinción de especies vegetales y animales que está minando la biodiversidad. Ubicaron como quinta la desinformación en avance acelerado. También estuvieron en la nómina la agudización de las desigualdades, de la pobreza y de las exclusiones. Como en cumbres anteriores se vio gran atención a la carrera por enfrentar cuanto antes los peligros que amenazan el medioambiente.

Además, fueron examinados los acuerdos tomados en la cumbre mundial climática de París en diciembre del 2015 y su limitado nivel de cumplimiento. Guterres (ONU) acentuó que el tiempo se acaba y que se debe intensificar el reemplazo de la matriz de energía sucia basada en combustibles fósiles como el petróleo, el carbón y los gases naturales, que hoy constituye el 70 % de la provisión de la energía mundial, por energías limpias no contaminantes basadas en fuentes naturales como la solar, la eólica, la mareomotriz y el hidrógeno verde.

En ese sentido, se estima que dichas energías deberían multiplicarse por tres antes del 2030. Se espera al respecto que haya enérgicas políticas públicas que estimulen la explotación de estos recursos y de las inversiones privadas en ellos. En EE. UU. ya constituyen un tercio de la energía y en la Unión Europea son prioridad. Sin embargo, los intereses monopólicos en dirección contraria son muy poderosos y se oponen en los hechos a reformas proclima.

Las disparidades avanzan

Oxfam publicó su nuevo informe sobre desigualdades, los datos muestran que se siguen disparando. Los cinco más ricos del mundo han duplicado sus fortunas desde el año 2019. Si cada uno de ellos gastara un millón de dólares diarios tardarían 476 años en consumir su fortuna. Por otro lado, los cinco mil millones de personas de menos recursos son actualmente más pobres que lo que eran en el año 2019. En Davos surgió un movimiento de doscientos cincuenta ricos que exigen que se les aumente sus impuestos. Entre ellos se hallan Abigail Disney heredera de dicho imperio, Valeria Rockefeller miembro de la dinastía Rockefeller y la millonaria austriaca Marlene Engelhorn.

Un tema eje en las desigualdades son las de género. Davos hace un informe anual al respecto. Hay avances, pero siguen siendo muy agudas. Las mujeres son discriminadas en los reclutamientos, las promociones y los salarios. Hay mejoras, pero al ritmo actual se necesitarán más de doscientos años para que ganen lo mismo que los hombres por trabajos similares. Hubo un informe reciente sobre la presencia de la mujer en los organismos internacionales. Muestra que, entre otros planos, solo hubo cuatro mujeres entre los setenta y seis presidentes de la Asamblea General de la ONU. Ninguna mujer ocupó la secretaría general de la organización.

Desinformación

Davos destacó las positivities de todo orden que implica los avances informáticos y la inteligencia artificial, pero también previno sobre los riesgos de su utilización en operaciones masivas de desinformación. Entre otros ejemplos el hackeo, la pornografía, la deslegitimización de la democracia, la promoción de dictadores, su uso por las bandas de drogas, la difusión de conspiraciones y las noticias falsas.

Un mensaje

Urge atender llamados como el mensaje que envió el Papa Francisco a Davos: "Escuchar la protesta silenciosa de los pobres y el gemido sufriente de la naturaleza".



HANS ROTHGIESSER

Miembro del Consejo Consultivo *Stakeholders*

El sueño de una Arrakis verde

El brillante escritor estadounidense Frank Herbert publicó en 1965 la clásica novela de ciencia ficción *Dune*. El mundo que presenta en su obra, así como en las secuelas, es bastante complejo y contiene relaciones entre varios grupos sociales que hacía que los conflictos narrados se desarrollasen de maneras mucho más interesantes que las novelas de ciencia ficción convencionales de esa época.

El nivel de sofisticación de esta novela se hace evidente cuando se observa las veces que se ha intentado adaptar a la pantalla. En 1974 un consorcio francés adquirió los derechos para hacer la película basada en el libro, con el director chileno francés de culto Alejandro Jodorowsky al mando. El proyecto se les sale de las manos y eventualmente se decide que filmarla adecuadamente sería demasiado costoso. Y es que Jodorowsky no había buscado simplificar la trama, sino, por el contrario, complicarla. Al momento de la cancelación de este proyecto se estimaba que el guion de Jodorowsky habría resultado en una película de 14 horas. El proyecto entero había sido presupuestado por US\$9.5 millones. Para el momento de la cancelación, ya se habían gastado US\$2 millones en reproducción.

En 1984 David Lynch, quien para entonces ya había dirigido *The Elephant Man*, recibió el encargo de intentar adaptar *Dune*. Lynch sabía que la novela era demasiado compleja para una sola película, así que decidió enfocarse en el conflicto militar y político. Después del éxito de *Star Wars* en 1977, se esperaba que *Dune* fuese el siguiente gran éxito espacial, pero no lo fue, a pesar de que no fue una mala película. Con sus dos horas de duración, costó aproximadamente US\$40 millones y recaudó alrededor de US\$62 millones en taquilla en todo el mundo. No fue un fracaso, pero tampoco fue un excelente negocio.

En el 2000 el canal de televisión Scifi lanzó su propia adaptación, pero no como película, sino como miniserie. Si bien a muchos esta adaptación sí les satisface, es cierto que termina siendo un caso de estudio de lo que sucede cuando no quieres tomar la decisión de eliminar nada del material original. Todo está ahí: la discusión sobre la educación, la trama comercial, el conflicto político, etc. La crítica que recibió era favorable, aunque resultaba un poco aburrida y lenta.

Y así llegamos a la versión de Denis Villeneuve, cuya primera parte se estrenó en el 2021 y cuya segunda parte acaba de ser exhibida en cines. La primera tuvo un presupuesto aproximado de US\$165 millones y recaudó alrededor de US\$440 millones en taquilla. Es decir, a pesar de la pandemia recuperó la inversión con creces. La segunda parte costó aproximadamente US\$190 millones y aún es muy pronto para estimar la taquilla, pero sabemos que ya recuperó lo invertido. En esta última adaptación, el enfoque es más humano y se centra en la relación del personaje principal con su pareja, con su madre y la influencia que tuvo la agrupación religiosa de las Bene Gesserit en todo el conflicto. El mismo director ha explicado en distintas entrevistas que es imposible incluir todo el material de la novela original en una película, porque hay demasiado, así que tuvo que priorizar lo que le pareció más interesante.

Es curioso, entonces, que ninguna de estas adaptaciones, ni de las producciones que sabemos que ya se están preparando, se enfoquen en la discusión ecológica de la novela. Frank Herbert incluye personajes que son explícitamente ambientalistas y que están tratando de recuperar el medioambiente del planeta Arrakis. Si bien esto es mencionado en las películas y en la miniserie, no es desarrollado. Las grandes batallas épicas y las discusiones religiosas y el romance atraen más al público. Aparentemente la discusión acerca del sacrificio que hay que asumir para recuperar la ecología de un planeta, no tanto.

**JORGE MELO VEGA CASTRO**

Presidente de Responde

La gestión ESG en la mira

Los criterios ESG (Environmental, Social and Governance) miden el desempeño de una empresa en materia de sostenibilidad, responsabilidad social, gestión ambiental y buen gobierno. Estos criterios se han vuelto cada vez más relevantes para los inversores, los reguladores, los clientes y la sociedad en general, que demandan a las empresas un compromiso por una adecuada gestión, enfocándose en los resultados económicos y aportando valor para el bienestar colectivo.

Sin embargo, no todas las empresas han adoptado una estrategia ESG efectiva, ya sea por desconocimiento, resistencia al cambio o falta de recursos. Algunas ven los criterios ESG como una moda pasajera, una carga regulatoria o una amenaza a su rentabilidad. Otras, en cambio, los ven como una oportunidad de innovación, diferenciación y creación de valor a largo plazo.

En las últimas semanas han surgido fuertes críticas a la gestión ESG en Estados Unidos alimentadas por una serie de tendencias y movimientos. Uno de los desafíos más prominentes proviene de los sectores negacionistas del cambio climático, que cuestionan la validez de la ciencia detrás de este fenómeno global. Estos grupos, respaldados a menudo por intereses comerciales y políticos, han sembrado dudas sobre la urgencia de abordar el cambio climático y han promovido la idea de que las regulaciones ambientales son excesivas y perjudiciales para la economía.

Además, se ha criticado a los fondos de inversión que buscan la sostenibilidad, argumentando que pueden estar más enfocados en la maximización de ganancias a corto plazo en vez de una dudosa responsabilidad ambiental y social. Algunos observadores sugieren que estas iniciativas podrían estar sesgadas por el greenwashing, una práctica en la que las empresas hacen afirmaciones exageradas o engañosas sobre sus prácticas ambientales y sociales para mejorar su imagen sin un compromiso real con la sostenibilidad.

Estas críticas plantean importantes interrogantes sobre la efectividad y la autenticidad de la gestión ESG y les han puesto la puntería a los fondos de inversión globales como BlackRock o Fidelity, cuestionando si estos fondos son genuinamente responsables o estaban simplemente aprovechando la creciente demanda de inversiones socialmente responsables para atraer a los inversores.

En contraste con los cuestionamientos anti-ESG en Estados Unidos, en Europa se pueden encontrar preocupaciones por la sobrerregulación en la materia. Si bien es cierto que Europa ha sido pionera en la promoción de prácticas sostenibles y en la implementación de regulaciones ambientales y sociales más estrictas, también ha surgido el debate sobre si estas regulaciones son excesivas y podrían obstaculizar la competitividad empresarial.

Algunos críticos argumentan que la amplia gama de normativas ESG en Europa como la directiva CSRD sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, SFDR para finanzas sostenibles, la taxonomía de la UE sobre actividades sostenibles o la NFRD (Directiva sobre Información No Financiera), entre otras, pueden resultar en una carga administrativa y financiera significativa para las empresas, especialmente para aquellas más pequeñas y medianas. Esta sobrerregulación, sostienen, podría desalentar la innovación y el crecimiento empresarial al imponer costos adicionales y dificultades en el cumplimiento de los requisitos.

En resumen, si bien existen críticas legítimas a la gestión ESG en Estados Unidos y al exceso de regulación en Europa, también hay evidencia que respalda su importancia y beneficios como ha ocurrido en los últimos 20 años con muy buenas prácticas corporativas con enfoque social y ambiental, incorporándose métricas sobre impactos positivos y negativos que no se medían. Es crucial que las empresas, los inversores y los responsables políticos aborden estas críticas de manera constructiva y se enfoquen en mejorar la integridad y la efectividad de la gestión ESG para el desarrollo y bienestar de la sociedad.



MARÍA HINOSTROZA

PhD Candidato en Sostenibilidad Ambiental
en la Universidad de Ottawa.
Jefe de Innovación de Asociación Unacem

Un día para conmemorar

El Día Internacional de la Mujer constituye una ocasión trascendental que no refleja una celebración, sino nos invita a reflexionar sobre los desafíos que las mujeres han enfrentado y continúan enfrentando en este mundo moderno. De manera importante, los estereotipos y prejuicios de género representan obstáculos significativos que restringen el progreso de las mujeres. En este sentido, aún persisten importantes disparidades en el ámbito laboral que se manifiestan en múltiples facetas, desde la carga adicional que muchas mujeres asumen como principales proveedoras en los hogares, hasta la persistencia de barreras sistémicas que restringen sus oportunidades de liderazgo. Estos desafíos son una muestra de aquello que obstaculiza la consecución de una auténtica igualdad de condiciones frente al género masculino.

La persistencia de normas y estereotipos de género tradicionales perpetúan desigualdades, generando barreras para el progreso profesional de las mujeres y prolongando la existencia de desequilibrios de poder en el entorno laboral. Encontramos, por ejemplo, a mujeres que enfrentan continuamente dificultades tales como la desigualdad salarial, la carga desproporcionada de trabajo no remunerado y la falta de acceso a roles de liderazgo. Además, temas recurrentes como la violencia de género, el acoso sexual y otras formas de discriminación en el entorno laboral agravan la situación de vulnerabilidad y desigualdad en el avance profesional, mantienen desequilibrios de poder y comprometen la seguridad y bienestar de las mujeres. Por ello, resulta imperativo tomar conciencia sobre la importancia de erradicar los prejuicios de género que limitan las oportunidades de las mujeres, así como garantizar que no se cuestione su capacidad para afrontar los desafíos de la actualidad.

Sin duda, las dinámicas de género en el ámbito laboral suscitan una reflexión profunda, siendo teorías como

el “techo de cristal”, el “suelo pegajoso”, el “sótano de cristal”, el “tokenismo” y la “escalera de cristal” las que arrojan luz sobre las desigualdades actuales. Estas teorías de género ponen de manifiesto las barreras invisibles que enfrentan las mujeres en su progreso profesional, así como las diversas formas de discriminación y exclusión que aún prevalecen. La mayoría de estos desafíos tienen su origen en injusticias estructurales, subrayando los obstáculos persistentes que las mujeres enfrentan para acceder a oportunidades adecuadas a sus habilidades y calificaciones. En muchos casos, las mujeres siguen enfrentando barreras sistémicas que les impiden alcanzar posiciones de liderazgo, reflejando prejuicios arraigados e injusticias institucionales. En conjunto, estas teorías reflejan realidades complejas donde se evidencia la intrincada relación entre género, dinámicas de poder y estructuras ocupacionales.

Conmemorando el Día Internacional de la Mujer, aprovechemos para reflexionar oportunamente sobre todos estos desafíos y renovemos nuestro compromiso con la lucha por la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. Debemos resaltar que existen iniciativas que se vienen implementando y siendo replicadas como políticas de licencia de paternidad equitativas, medidas para cerrar la brecha salarial de género en el ámbito laboral y programas de cuotas de género en la esfera política. Estos esfuerzos tienen como objetivo ampliar las oportunidades para las mujeres en todos los aspectos de la sociedad, desde el acceso a la educación y el empleo hasta la participación en la toma de decisiones. Sin embargo, aún hay un camino largo por recorrer. Esperemos que a través de un esfuerzo conjunto y continuo podamos superar las barreras que aún enfrentan las mujeres y construir un mundo más justo e inclusivo para todas las personas, independientemente de su género.



GLORIA ACOSTA

Directora de Programas de
Gestión de Género en SAWAY

6 ‘regalos’ empresariales top por el Día de la Mujer

Ante el vibrante ajetreo digital contemporáneo, surge una revelación sorprendente en el marco del Día de la Mujer: el mayor número de interacciones de búsqueda digital en Perú por estas fechas es “detalles por el día de la mujer” ¿Es en serio? En época en la que “las mujeres pueden comprar sus propias flores”, como diría Miley Cyrus o mejor... Mrs. Dalloway. Lo sorprendente es que lo más solicitado en motores de búsquedas para recursos humanos en áreas corporativas por estas fechas es una “revelación” de permanencia tradicional, lo que insta a reflexionar sobre el enfoque empresarial predominante para el 8M. ¿Nos mantenemos desviados del verdadero propósito de conmemorar el Día Internacional de la Mujer?

En un día marcado por regalos como flores convencionales, a menudo olvidamos la esencia: reconocer legítimos logros, la resistencia y la lucha continua de las mujeres por la igualdad de género. Es hora de desafiar la norma y abrazar un enfoque más significativo y auténtico.

La equidad de género en el ámbito empresarial ya no es una mera aspiración; es un imperativo para fomentar entornos laborales inclusivos y productivos. Para que las empresas abracen verdaderamente esta transversalidad, aquí presentamos algunas propuestas concretas para incorporar en su cultura empresarial:

- 1. Políticas de igualdad salarial y oportunidades de carrera:** adoptar la regla del “Talento no tiene género” asegura que hombres y mujeres reciban igual remuneración por trabajo igual o de igual valor, mejorando la retención del talento y aumentando la satisfacción de los empleados.
- 2. Programas de mentoría y desarrollo:** implementar el “Programa de Crecimiento Profesional” conecta a mujeres talentosas con líderes y mentores, cerrando la brecha de género en roles de liderazgo e impulsando la innovación, lo que se traduce en un aumento del compromiso y la productividad.

- 3. Flexibilidad laboral y conciliación:** ofrecer el “Plan Equilibrio” con horarios flexibles, trabajo remoto y licencia parental igualitaria mejora la satisfacción y el bienestar de los empleados, lo que se refleja en una reducción del ausentismo y una mayor retención de talento.
- 4. Campañas de concientización y sensibilización:** realizar el “Ciclo Consciente” de campañas educativas sobre equidad de género, diversidad e inclusión crea un ambiente de trabajo inclusivo y seguro, lo que se traduce en una mejora en la reputación de la empresa y una mayor lealtad de los clientes internos y externos.
- 5. Comités de equidad de género:** establecer el “Grupo Conexión” para la colaboración y el intercambio de ideas asegura que las preocupaciones de género sean tenidas en cuenta en todas las decisiones, lo que se traduce en una mayor innovación y una mejor toma de decisiones.
- 6. Promoción de la participación de las mujeres en roles de liderazgo:** implementar el “Plan Empoderamiento” con políticas de cuotas y programas de desarrollo de liderazgo para mujeres impulsa el rendimiento financiero y la innovación de la empresa, al diversificar las perspectivas y experiencias en la toma de decisiones.

Al adoptar estas propuestas, las empresas crean culturas más inclusivas, equitativas y resilientes, y, sobre todo, más rentables. La equidad de género ya no es una responsabilidad social opcional, es un imperativo empresarial.

Estamos comprometidos con el desarrollo empresarial sostenible, por lo que nos unimos a la invitación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables quienes certifican con el Sello Empresa Segura. Y para aquellas empresas que deseen demostrar su compromiso con la equidad de género, que deseen implementar ‘regalos’ especiales como los detallados, con nuestra experiencia en asesoría podemos lograr que su empresa destaque como líder en equidad de género y seguridad laboral. ¡Únete a la iniciativa y haz la diferencia hoy mismo!



LYDIA ARBAIZA

Decana de ESAN Graduate School of Business

Día Internacional de la Mujer: retos para mejorar su inserción laboral

A finales de enero, un análisis de la Unidad de Periodismo de Datos de *El Comercio*, en base a cifras proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del INEI, arrojó una preocupante realidad: si bien hay más mujeres que hombres que se matriculan en una universidad (632 632 inscritas frente a 597 598 varones), la presencia femenina en actividades laborales continúa por debajo de la masculina. Así, de 794 642 peruanos en edad de trabajar que estaban desempleados en el 2023, el 55,3 % eran mujeres.

En el marco del Día Internacional de la Mujer resulta importante reflexionar sobre esta problemática para tomar acciones concretas que permitan solucionarla. Un punto de partida es darnos cuenta de que los estereotipos de género aún persisten, y que hay problemas vinculados al equilibrio entre familia y trabajo por una mayor carga de las mujeres hacia las responsabilidades en el hogar. No obstante, también hay un aspecto vinculado a la oferta y demanda laboral a mirar con atención y que explica, en parte, los problemas de inserción laboral femenina.

Hay carreras universitarias, sobre todo vinculadas a ciencias, ingeniería y tecnología, que no están siendo exploradas en una mayor medida por las mujeres. Esto también se traslada a la educación posgrado, en las especialidades de finanzas, dirección de tecnologías de la información o logística, así como en sectores del agro, ciberseguridad, energía o minería.

De acuerdo con Sunedu, al 2023, las mujeres representan solo 29,2 % del total de estudiantes peruanos matriculados en carreras de Ciencia, Tecnología e Innovación. Si analizamos solo el universo de ESAN, nos encontramos con un patrón similar con respecto al aumento de las mujeres matriculadas en el pregrado, donde del 100 % de población estudiantil, el 51,81 % son mujeres y 48,19 % son hombres. No obstante, aún hay grandes brechas en el número de estudiantes en carreras con gran demanda laboral en el

mercado, como son Ingeniería de Tecnologías de Información y Sistemas, donde apenas el 18,14 % son mujeres. En posgrado, un campo en pleno auge como la ciberseguridad, tiene apenas un 9 % de participación femenina a nivel maestría. Un escenario similar ocurre con Energía, donde el 10,6 % son mujeres.

Cabe señalar que estas cifras lamentablemente van en la línea de lo que ocurre en el mundo. Según la Unesco, a nivel mundial, las mujeres representan solo el 35 % de los estudiantes de enseñanza superior en STEM (acrónimo de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en inglés), y menos del 30 % de los investigadores científicos son mujeres. De esta forma, las grandes disparidades de género limitan las oportunidades de innovación.

Uno de los principales retos que se tienen para potenciar la inserción laboral femenina y reducir la brecha de género en las empresas e instituciones peruanas radica en incentivar más la demanda por parte de las mujeres en estudios, tanto carreras de pregrado como programas de posgrado, que se centren en los campos antes mencionados dado que tienen una alta demanda y escasa oferta de profesionales debidamente capacitados. Y es aquí donde las instituciones educativas deben cumplir un rol más activo, tanto en materia de difusión como creación de espacios que permitan conocer más sobre las oportunidades que brindan estas líneas de desarrollo profesional.

Otras formas de apoyo para mejorar la inclusión laboral de las mujeres son la creación de programas de mentoría que conecten a las mujeres estudiantes con profesionales y líderes empresariales. También se pueden ofrecer una mayor cantidad de programas de apoyo específicos para mujeres emprendedoras, que les brindan recursos, mentoría y capacitación para desarrollar y expandir sus empresas. Esto ayudará a la formación de líderes empresariales femeninas en el país.

Persisten desafíos de igualdad de género en el ámbito laboral

A pesar de los esfuerzos por la equidad de género, persisten desafíos en el ámbito laboral, con disparidades notables en oportunidades y remuneración. Expertos destacan la necesidad de acciones concretas para eliminar barreras y promover entornos laborales inclusivos y equitativos, subrayando que la lucha por la igualdad de género es un esfuerzo continuo que requiere el compromiso de toda la sociedad.

POR DENISSE TORRICO

dtorrico@stakeholders.com.pe

Mientras las empresas se esfuerzan por adoptar prácticas más sostenibles y socialmente responsables, el tema de la igualdad de género surge como una piedra angular en la construcción de un futuro laboral más justo y equitativo. Sin embargo, las estadísticas y los informes continúan revelando disparidades persistentes en cuanto a oportunidades, remuneración y representación en los distintos niveles jerárquicos de las organizaciones.

Según los datos de la Superintendencia del Mercado de Valores (2022), en las empresas incluidas en el Índice General, la participación femenina alcanza apenas un 16 %, con un avance del 5 % con respecto al año anterior.

A pesar de esta mejora, la representación de las mujeres sigue siendo notablemente baja, e incluso marcada por la segregación ocupacional. De acuerdo con el informe, mientras que áreas como comunicación, diseño, marketing y recursos humanos tienden a estar feminizadas, sectores como logística, planeación estratégica, producción e innovación muestran una clara masculinización.

Para Julia Velarde Sussoni, CEO de Velarde Sussoni Consultores y directora del Instituto de la Familia Empresaria Peruana, la alta representación de



Natalia Manso Álvarez
Profesora de Pacifico Business School

“Las mujeres encuentran obstáculos para acceder a la educación y empleo en campos no tradicionales, limitando sus opciones y llevándolas a enfocarse en áreas más convencionales”, comenta. Agrega que otros motivos son la escasez de modelos a seguir, la discriminación y sesgo de género, además de la doble jornada laboral.

“Ellas continúan enfrentando la carga principal del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, lo que les dificulta competir en igualdad de condiciones con los hombres en el mercado laboral”, puntualiza.

Brecha salarial, una injusticia sin resolver

Pese a que la mujer, en muchos de los casos, debe equilibrar su vida personal y familiar para cumplir con todas sus obligaciones; las mujeres siguen ganando - en promedio - un 13 % menos que los hombres. Así lo informó el Ranking PAR 2022 que evalúa las medidas adoptadas por las empresas en Perú y Latinoamérica para promover la equidad laboral.

Este balance se suma al estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en diciembre del año pasado. Natalia Manso indica que en los medios se suele confundir “brecha salarial” con “brecha de ingresos”, y aclara las cifras sobre las brechas existentes al respecto.



Andrea de la Piedra
CEO y cofundadora de Aequales

mujeres en áreas asociadas a estereotipos de género tradicionales se debe a cinco factores. Entre ellos, destacan las arraigadas normas culturales, así como las brechas educativas y de oportunidades.

“En cuanto a brecha de ingresos, que es el dato que reporta el INEI y que significa la diferencia de lo que perciben hombres y mujeres en promedio en el Perú, a cierre de 2023 estábamos todavía en un 25 %. Es decir, por cada 100 soles que gana un hombre, la mujer ingresa 75. Si nos vamos una década atrás, esta brecha era del 30 %, lo que implica que en 10 años solo hemos avanzado 5 puntos. A este ritmo, nos tomará 50 años más poder llegar a la paridad en ingresos económicos”, explica.

En detalle, la investigación reveló que el ingreso promedio mensual en el país se situó en 1954,7 soles, marcando un aumento en comparación con los últimos cuatro años. Este incremento representa en un 10,4 % con respecto al 2022, un 22,2 % frente al 2021, un 29,7 % en comparación con el 2020 y un 11,0 % más que en 2019. Sin embargo, al analizar los ingresos por género, se encontró una disparidad sustancial. El salario promedio para los hombres fue de 2246 soles, mientras que para las mujeres fue de 1609 soles.



Julia Velarde Sussoni

CEO de Velarde Sussoni Consultores y directora del Instituto de la Familia Empresaria Peruana

Este informe revela que, a pesar de los avances en la economía y los incrementos salariales generales, las mujeres aún enfrentan barreras significativas en términos de remuneración equivalente.

Mujeres en cargos directivos en aumento

De acuerdo con el Ranking PAR, la representación femenina en cargos de liderazgo viene creciendo en los últimos años. Las mujeres que ocupan cargos de CEO incrementó en un 27 % entre el 2021 (23 %) y 2022 (50 %). Asi-

mismo, quienes están en el primer nivel de liderazgo cuentan con una presencia del 44 %.

Este incremento es bueno, según Julia Velarde, ya que las empresas que optan por tener mujeres en sus directorios destacan por su compromiso con la diversidad, mejor gobierno corporativo, mejor desempeño financiero, buena reputación y cumplimiento de regulaciones, lo que les otorga una ventaja competitiva en el mercado y en la sociedad.

Cabe mencionar que, en la última década, se ha observado un crecimiento exponencial en el número de empresas lideradas por mujeres en Perú. De acuerdo con datos del Ministerio de la Producción, el incremento anual ha sido del 15 %, destacando el dinamismo y la creatividad que las mujeres aportan al panorama empresarial.

Papel importante y cambios necesarios

El rol de la mujer en el mundo empresarial no se limita a la mera inclusión por razones de equidad o diversidad, sino que trae consigo una serie de cualidades y perspectivas que enriquecen el panorama corporativo. Desde una mayor sensibilidad hacia las necesidades del consumidor hasta un enfoque colaborativo en la resolución de problemas, las mujeres líderes están aportando un conjunto único de habilidades que impulsan la innovación y el crecimiento sostenible.

Para Manuela Iglesias, Head of People Analytics & AI de Rankmi, existe un gran impacto transformador de las mujeres en el mundo empresarial.

“El papel de la mujer en el sector empresarial no solo es fundamental sino también transformador. A medida que más mujeres asumen roles de liderazgo, estamos redefiniendo la narrativa empresarial y



construyendo un futuro más inclusivo y equitativo”, señala.

Sin embargo, se requieren cambios necesarios para mejorar el panorama a las mujeres. De acuerdo con Andrea de la Piedra, CEO y cofundadora de Aequales, entre los principales desafíos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral peruano se encuentran el acoso sexual, la falta de flexibilidad laboral, los micromachismos y estereotipos, así como las responsabilidades de cuidado que recaen de manera desproporcionada en ellas.

Por su parte Natalia Manso Álvarez, profesora de Pacífico Business School, propone que se deben abandonar enfoques unidimensionales y adoptar estrategias que respondan a las necesidades específicas de diferentes grupos. “Las empresas deben trabajar en la eliminación de sesgos de género, cerrar brechas salariales y promover la equidad desde la selección de personal hasta la promoción a puestos de liderazgo”, dice.

Además, manifiesta, es crucial que tanto el Estado como las empresas se comprometan con medidas concretas para abordar problemas estructurales como la informalidad laboral, la violencia de género y la falta de acceso a oportunidades en los sectores Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés).

En tanto, Julia Velarde señala que la clave para superar el ‘techo de cristal’, que limita el progreso de las mujeres, es reconocer el valor de la diversidad de género y la inclusión para el éxito de la empresa y, el compromiso firme de la alta dirección para impulsar un cambio cultural hacia la igualdad de género.

A pesar de los retos aún pendientes, es válido reconocer que el panorama empresarial del siglo XXI



“LAS MUJERES ENCUENTRAN OBSTÁCULOS PARA ACCEDER A LA EDUCACIÓN Y EMPLEO EN CAMPOS NO TRADICIONALES”.

está siendo moldeado por el poder transformador de la mujer. Desde desafiar estereotipos arraigados hasta impulsar la innovación y el crecimiento, las mujeres líderes están dejando una marca indeleble en todas las industrias y sectores. Su ascenso no solo es un reflejo de un mayor reconocimiento de la igualdad de género, sino también una demostración de las habilidades y perspectivas únicas que aportan a la mesa.

Sin embargo, a pesar de los avances significativos, todavía hay desafíos por superar en el camino hacia la plena igualdad de género en el mundo empresarial. La brecha salarial, la falta de representación en roles de liderazgo y los obstáculos para el avance profesional siguen siendo realidades que enfrentan muchas mujeres en todo

el mundo, tal como lo indican las especialistas.

Más allá de una fecha tan significativa como es el Día Internacional de la Mujer, es importante recordar que la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral es un esfuerzo continuo que requiere el compromiso de toda la sociedad. Es crucial que se continúe trabajando hacia la eliminación de barreras y la creación de entornos laborales inclusivos donde todas las personas tengan la oportunidad de prosperar.

Recomendaciones desde la OCDE

Natalia Manso afirma que tenemos varios compromisos internacionales que deberían ser un estímulo para que se trabaje en la agenda de género desde el Estado y las empresas. Entre ellos el ingreso a la OCDE del Perú, para lo cual se cuenta con una serie de recomendaciones que establecen claras líneas de trabajo.

“Lucha contra la informalidad (que penaliza especialmente al trabajo femenino), prevención del embarazo adolescente y apoyo a las madres jóvenes, fomento de las carreras STEM entre las mujeres, subvenciones para una red de cuidados de menores y personas dependientes, apoyo al emprendimiento femenino y mayores esfuerzos para confrontar la violencia de género”, finaliza.



DIANA RAKE

Directora del Instituto de Ingenieros de Minas del Perú y gerente general en Diana Rake & Associates

Mineras incentivan la participación de mujeres, pero aún hay mucho que trabajar

La participación laboral femenina en Latinoamérica, comparado con los años 60, cuando solo 2 de cada 10 mujeres buscaban trabajo activamente, ha subido a 7 de cada 10. A pesar de ello, la participación laboral femenina de la región sigue en casi 30 puntos por debajo de los hombres, según datos del BID. En ese contexto, el sector minero a nivel mundial ha trabajado mucho en dar más oportunidades a las mujeres. En Perú, hasta hace 15 años los largos regímenes atípicos de trabajo, los sesgos culturales, las instalaciones inadecuadas, no hacían atractivo para las mujeres pensar en incursionar en minería. Había mujeres, pero más en ámbitos de gestión o administración, no de línea. Las empresas tampoco estaban tan comprometidas, pero eso empezó a cambiar felizmente. En el 2016, Canadá tenía 17 %, Australia 15,8 %, Estados Unidos 13,4 %, Sudáfrica 13,2 %, Chile 8,8 % y Perú 5,5% en participación laboral femenina.

En la actualidad, Canadá está en algo más de 20 %, Australia 20 %, Chile en 13 % y Perú 6 %. Perú no ha logrado crecer porcentualmente como los otros países. Si bien hay más interés de empresas internacionales en tener el mismo porcentaje de sus casas matrices, las empresas peruanas también se están proponiendo mejorar la participación de mujeres, aunque hay mucho que trabajar.

Empresas como Antamina, Anglo American, Cerro Verde, Gold Fields, MMG Las Bambas, entre otras en Perú, han desarrollado buenas prácticas en el reclutamiento, contratación, retención y desarrollo de su personal femenino. Antamina es la primera empresa peruana que ha logrado paridad en la alta dirección con 4 mujeres de 8 miembros. Recuerdo que cuando yo trabajaba en esa empresa en los años 2000 era la única gerente mujer en la reunión gerencial. Asimismo, ha duplicado el porcentaje de mujeres que tenía hace unos años atrás llegando al 12 % gracias a los currículums 'ciegos' al reclutar, entrevistas inclusivas y líderes capacitados en reducir los sesgos. El 47 % de auxiliares

de operación de minas son mujeres. Gold Fields tiene un 26 % de mujeres gracias a programas y prácticas como "Protagonistas Mineras", mentoría para mujeres, visibilidad de mujeres GF exitosas, eliminación de sesgos y paradigmas, así como lenguaje inclusivo.

Cerro Verde con el *blind recruitment* e incorporando a mujeres como entrevistadoras se logra bajar muchísimo los sesgos inconscientes de contratación. La última vez más de 14 000 jóvenes aplicaron a prácticas profesionales y un poco más de 40 % fueron mujeres. La empresa hace ferias vocacionales a los alumnos de 4to y 5to de secundaria donde participan profesionales de la empresa y cuentan sus historias. Tienen programas de operadoras mujeres reclutando damas de la zona de influencia. En Las Bambas, hay un programa de prácticas profesionales que se llama "Talentos de Cobre" donde participaron 60 % de mujeres y 40 % de hombres que todavía continúa. En su plan de negocio se prevé tener un 15 % de mujeres. Tienen también un programa "Mujeres de Cobre" que, con mentoría y círculos de confianza, empodera a las colaboradoras para su crecimiento personal y profesional. En Anglo American (Quellaveco) ya se tiene a una Gerente de Operaciones mujer, algo poco visto en otras empresas mineras. Es un reto para las empresas contratar a más mujeres de carreras STEM, ya que solo 4 de cada 10 becarios son mujeres, según Women in Mining (WIM).

Algunas sugerencias para tener más mujeres en minería podrían ser dar más información sobre los puestos que podrían ocupar al estudiar carreras afines; dar incentivos o becas a más mujeres en caso se tenga las mismas calificaciones; brindar más flexibilidad laboral ahora que se puede trabajar más remotamente o de manera híbrida; promover normas específicas de equidad de género como son el reclutamiento sin sesgos y el acompañamiento adaptativo del primer trabajo con *coaching* o mentores; tener políticas muy claras sobre el acoso sexual; apoyar a la pareja cuando tengan hijos; entre otros.

“El acoso sexual laboral se relaciona con la pérdida de talento”

Marlene Molero, CEO & cofundadora de ELSA - Espacios Laborales Sin Acoso, indica que el acoso sexual es una problemática que enfrentan muchas mujeres en su crecimiento laboral y profesional en el Perú.

POR RENZO ROJAS

rrojas@stakeholders.com.pe

¿Qué tan frecuente es en la actualidad los casos de acoso sexual laboral?

Es una realidad no solo en nuestro país, sino también en la región y en todo el mundo. Las empresas que recién están trabajando en el tema tienen una incidencia de alrededor del 30 %. Para el caso de mujeres puede llegar al 40 % y cerca del 50 % si son personas de la comunidad LGTBQ+ o afrodescendientes. Si una organización trabaja al respecto, más allá de cumplir solo con normativas, se logra reducir estas cifras a cerca de un 13 % o 15 % en solo un año.

¿Qué consecuencias suele existir para las víctimas a nivel laboral?

De acuerdo a *data* de ELSA, 1 de cada 5 personas que reportan pasar por esta situación solicita cambiar de área sin ninguna explicación o deserta laboralmente. Prefiere renunciar antes de reportar lo sucedido y atravesar por el proceso que corresponde.

Para el caso de las mujeres, ¿cómo afecta a su crecimiento laboral y profesional?

Se relaciona con una pérdida de talento en distintos niveles, desde cargos operativos hasta aquellos que son más profesionales. Recordemos que estamos en un país con niveles de informalidad de más del 70 %. Por tanto, si esto pasa en un empleo formal, las posibilidades de reinsertarse en un trabajo de la misma calidad son pocas. Lo que sucederá es que



Marlene Molero
CEO & cofundadora de ELSA - Espacios
Laborales Sin Acoso

probablemente este acoso sexual termine por afectar las condiciones del empleo.

Se afecta también la independencia económica de las mujeres...

También termina profundizando las brechas salariales, ya que las mujeres del sector informal ganan de por sí menos que las del sector formal. De esta manera, se empiezan a remarcar otros problemas en relación a las brechas de género.

¿Cómo se manifiesta este acoso en puestos de mayor jerarquía?

En posiciones de liderazgo o de mayor responsabilidad, encuentras menos mujeres. Es decir, cuando ellas ascienden encuentran menos presencia

de sus congéneres. Cuando existe este desbalance en estas posiciones, los niveles de acoso también pueden crecer.

Justamente, esa es la razón por la que se identifican niveles de acoso relativamente altos en posiciones jerárquicas medio altas. Podríamos pensar que el acoso es menor cuando la mujer cuenta con una mayor cuota de poder en la empresa. No obstante, en estas instancias está sola o la presencia de mujeres es de menos del 30 %. Entonces, al no encontrar apoyo o mayor respaldo, decide guardar silencio frente al acoso.

¿Qué tan común es el acoso sexual laboral en estas instancias?

No es extraño que tengas un comité de gerencia con menos del 20 % de mujeres, o un directorio donde usualmente son el 10 %. Si les preguntas anónimamente te van a responder que sí. Se darán quizá otros tipos de expresiones, pero la broma sexista, por ejemplo, está presente.

¿De dónde parte este acoso sexual laboral?

Es un tema de cultura. Digamos que no forma parte de la cultura formal de la organización. Probablemente no se condice con los valores de la organización, pero sí es parte del día a día. Solemos pensar que muchas de estas actitudes son inofensivas o bromas porque han sido normalizadas por mucho tiempo. Cuando es así, pasan dos cosas: ya no dices nada y no haces nada. Ahí empieza la tolerancia y la normalización.

**CLAUDIA DRAGHI**

Chief Learning Officer, Minding Corporation

Empoderamiento femenino: las historias que nos contamos

Creemos con historias en las que merecíamos ser comidas por el lobo por no haber seguido “*el camino correcto*” o necesitando ser rescatadas por un príncipe para ser felices porque estábamos adormecidas. Ser capaces de cuestionar estas historias resulta el primer paso para avanzar.

A lo largo de las décadas, las creencias y roles asignados a las mujeres han venido experimentado importantes transformaciones desde épocas donde era impensable que una “*mujer de bien*” se dedique a otra cosa que no sea su casa, hasta nuestros días. Sabemos que falta mucho camino por recorrer, pero ya hemos empezado a cosechar algunos cambios. Por ejemplo, hasta 2023, el Perú logró un avance de 26 posiciones en el ranking del Foro Económico Mundial respecto del Índice Global de Brecha de Género, logrando el puesto 34 de 146 países.

Es en estos momentos, cuando se están gestando los cambios más significativos y profundos, que resulta crucial comprender que el empoderamiento femenino se refiere al fortalecimiento de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Es el proceso mediante el cual las mujeres adquieren mayor control sobre sus vidas, toman decisiones autónomas y participan activamente en la sociedad.

Creo firmemente en la igualdad de oportunidades más allá del género, apoyo la lucha por los derechos de las mujeres y me gusta pensar en construir una sociedad más equitativa y justa en la que los seres humanos podamos contribuir y cocrear más allá de nuestro género.

Tengo la fortuna de trabajar como coach para diferentes empresas y soy testigo de lo mucho que está evolucionando el rol de la mujer. Las ejecutivas y profesionales mujeres han desafiado y siguen desafiando las expectativas tradicionales, han obtenido mejores herramientas para sostener su posición y son capaces de lidiar con los desafíos de un mundo históricamente dominado por hombres, mostrando su valía

en roles de liderazgo y contribuyendo de manera significativa al crecimiento económico con una sensibilidad antes ajena al mundo corporativo.

Si bien estos cambios vienen siendo impulsados, en parte, por el acceso a la educación superior y a las oportunidades de desarrollo profesional, considero que uno de los factores determinantes está dado por el cambio de mentalidad que nos permite desafiar el statu quo.

He sido testigo de cómo en las empresas se empieza a tomar conciencia de aquellos sesgos inconscientes que nos llevan a tomar decisiones injustas y poco coherentes. Recuerdo al CEO de una empresa de retail en una reunión con el comité en la que buscaban ascender internamente a un nuevo gerente regional. Al revisar los currículos, llegaron al de una líder a quien descartaron por ser mamá ya que el puesto requería viajar con frecuencia.

Siguieron con el análisis de candidatos y, de pronto, el CEO sonríe y con sarcasmo dice: “Tendríamos que descartar a todos los hombres que tienen hijos” haciendo clara referencia a la invalidación que él mismo le había hecho a la mujer por ser mamá. Como podrán imaginar, le dieron la oportunidad a la mujer quien tiene ya 8 meses desempeñándose con éxito en la posición.

A medida que avanzamos, vamos elevando nuestro nivel de conciencia y, por lo tanto, tenemos la responsabilidad de eliminar las barreras que aún enfrentan las mujeres en muchos aspectos de la vida. Si bien esto requiere un esfuerzo colectivo y un compromiso continuo de las empresas y los líderes, lo más importante es ese ejercicio mental en el que tomamos conciencia sobre las historias que nos contaron, las que nos estamos contando hoy, y las que queremos que cuenten las próximas generaciones. Porque solo cuando lo no evidente se hace evidente, podremos cuestionarlo, revisarlo y avanzar.

“Las municipalidades deben promover los derechos de la mujer”

Diana Portal, adjunta para los Derechos de la Mujer en la Defensoría del Pueblo, menciona también que es indispensable el trabajo articulado de las entidades para reducir las altas cifras en los casos de violencia contra la mujer.

POR RENZO ROJAS

rrojas@stakeholders.com.pe

¿Cuáles son los retos que identifican en el país para lograr una equidad de género?

Existe un desbalance en el goce y ejercicio de los derechos de las mujeres. En el contexto de la pandemia, se develó cómo los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado en los hogares es feminizado. Quienes se encargan en mayor medida del cuidado de los hijos, las personas mayores o con discapacidad, son las mujeres. Sucede incluso con aquellas que trabajan fuera del hogar, sea en sector formal o informal.

¿Cuál es la situación de las mujeres en la informalidad?

En el sector informal, más del 75 % de mujeres señalan, justamente, que se mantienen en actividades como el comercio ambulatorio y otras afines porque les permite compatibilizar con sus tareas en los cuidados de sus hijos dentro de sus horarios, por ejemplo.

¿Cómo se manifiesta esto en el sector formal?

Para quienes trabajan en el sector formal, también existe una inequidad de género. Figura como dato oficial al

2010, ya que desde esta fecha no se realiza una Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Aquí se da cuenta de que a la semana las mujeres, al menos, le dedicaban mayor tiempo (casi un día más) al trabajo doméstico no remunerado que los hombres.

¿Qué consecuencias traen consigo esta disparidad para las mujeres?

Hay un impacto en sus oportunidades laborales, de formación y crecimiento profesional. En algunas entrevistas cualitativas que hemos realizado, profesionales han señalado que no pueden ocupar un mejor puesto por el mayor tiempo dedicado a este tipo de tareas. Por ejemplo, en la formación académica de juezas o fiscales, donde se requieren tesis sustentadas, obtener los grados exigen un tiempo de dedicación. Esto refleja las dificultades cuando hay disparidad en la carga del cuidado familiar.

¿Cuál es el impacto económico en las mujeres?

Figuran las brechas salariales. El INEI ha publicado un documento al respecto. A nivel de ingresos mensuales, las mujeres ganan en promedio 27,8 % menos que sus pares hombres. Pese a que realizan el mismo trabajo, reciben menos remuneración.

Por otro lado, están realizando una encuesta para evaluar el rol de las municipalidades en la promoción de



los derechos de la mujer...

Es una labor que hemos iniciado este 2024. Identificamos una agenda municipal para la promoción de los derechos de las mujeres. Generalmente, cuando pensamos en la labor de las alcaldías lo relacionamos solo a la seguridad ciudadana u obras públicas.

¿Qué papel tienen estas instancias de gobierno en los derechos de la mujer?

En el marco del Día Internacional de la Mujer, presentamos una agenda que se vincula con la Ley N° 30364 que consiste en prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. Hemos identificado que las municipalidades tienen la obligación de promover servicios que permitan la responsabilidad compartida en los cuidados del hogar. En ese sentido, algunas municipalidades cuentan, y otras no, con guarderías para este fin.

¿Qué están buscando con esta encuesta sobre la existencia y funcionamiento de guarderías municipales?

Lo que buscamos como institución es que la ciudadanía participe en esta encuesta para señalar si en su distrito existe o no una guardería municipal; así como sus expectativas de este servicio. Buscamos motivar la participación ciudadana, pensar en esta temática, y luego tener un primer diagnóstico. Será como un mapa nacional a nivel distrital de dónde existen estos servicios. Luego cotejaremos estos hallazgos con las propias municipalidades para finalmente tener un mapa consensuado. Estos datos no existen y son muy necesarios.

¿A qué apunta finalmente contar con una herramienta como esta?

Existe la necesidad de que el Perú cuente con un Sistema Nacional de Cuidados. Se ha identificado

que existen servicios como Cuna Más y otros, pero todavía son limitados por la gran demanda. Esta es una oportunidad para que los Gobiernos locales puedan invertir en acortar estas brechas de género. No solo desde la implementación de guarderías infantiles, sino también en servicios dedicados a adultos mayores y personas con discapacidad. Son las familias quienes asumen estos cuidados y dentro de ellas las mujeres. A más tardar en junio esperamos tener un mapa de estos servicios para poder impulsarlos.

“LA DESIGUALDAD TIENE ESTRECHA RELACIÓN CON LA VIOLENCIA. ES IMPORTANTE SEÑALARLO”.

Por otra parte, los casos feminicidios, por ejemplo, han venido aumentando

La desigualdad tiene estrecha relación con la violencia. Es importante señalarlo. En contexto de desigualdades, es donde se agrava la violencia contra las mujeres porque sus derechos se ven afectados. Ganan menos, tienen menos oportunidades de desarrollo y de autonomía económica, más carga de cuidados, etc.

¿Qué se puede hacer frente a este panorama?

Es importante de un lado mejorar la prevención, y tiene que ver también con identificar el machismo. Somos conscientes, desde las propias autoridades, que vivimos en una sociedad lamentablemente machista. Desde un lado se debe mejorar la prevención, y del otro la atención. Para ello es necesario trabajar en la respuesta de los canales de atención. Es importante que

las víctimas tengan la confianza de denunciar. Las altas cifras de violencia incluso siguen siendo un subregistro porque no todas las víctimas denuncian por diversos motivos.

Deben articular también las entidades encargadas...

Es lo que falta. Sin duda cada sector está haciendo lo que le corresponde y tiene que mejorar la calidad. Pero el gran nudo es la articulación, falta la comunicación entre entidades para mejorar esta calidad de atención. La respuesta debe ser articulada desde el Estado y también con una sociedad que no tolera la violencia.

Desde otro ángulo, ¿cómo el sector privado en el Perú puede contribuir a una equidad de género?

Sin duda el sector privado juega un rol importante. Primero para evaluarse a sí mismo y ver cómo están los ambientes de trabajo. Si están libres de toda forma de violencia contra la mujer. Una en particular es el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Las empresas tienen ahí un compromiso importante para garantizar a sus trabajadores espacios libres de violencia.

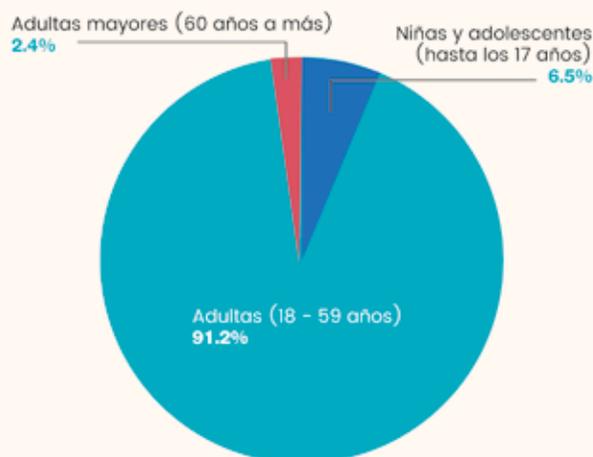
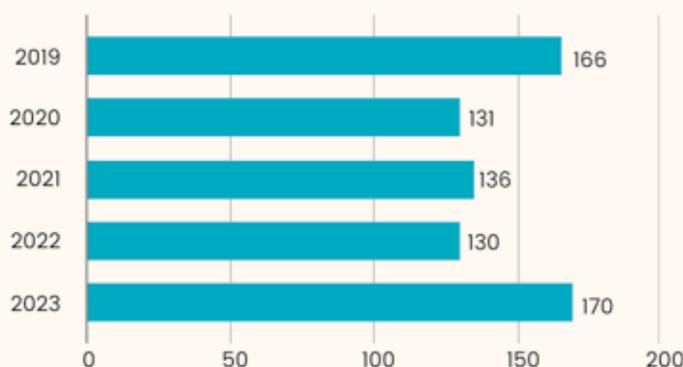
¿Hay una labor también en promover el crecimiento de las mujeres al interior de la organización?

Se necesita promover la mayor participación de mujeres en los puestos de toma de decisiones en sus empresas. Es importante evaluar que a partir de un número determinado de trabajadoras se pueda implementar los servicios de guardería. Hace poco se ha ampliado también la licencia por paternidad. Es crucial los mensajes que se comunican para fortalecer esa participación masculina en el cuidado. Si una empresa hace un análisis observará que son las mujeres quienes piden más permiso.

CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y FEMINICIDIOS AUMENTARON EN EL 2023

Las estadísticas del Programa Nacional Aurora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) dan cuenta de la cruda realidad a la que se enfrentan las mujeres en el Perú. Se debe indicar que estas cifras pueden ser parciales, ya que no todos los casos llegan a ser denunciados por las víctimas.

Feminicidios



La cifra de feminicidios en el 2023 es la más alta, al menos, en la última década que registra el Programa Aurora.

Después de Lima Metropolitana (27), Arequipa (26) es el departamento donde se presentó la mayor cantidad de feminicidios el año pasado.

De acuerdo a su grupo etario, la mayor cantidad de feminicidios se presentó en mujeres adultas de 18 a 59 años (155).

Violencia

Los Centros de Emergencia Mujer (CEM) atendieron 166 133 casos de violencia económica, sexual, física y psicológica durante el 2023, teniendo a la mujer como principal víctima.



85,5 %
MUJERES



14,5 %
HOMBRES

La violencia psicológica y la física son las más comunes. De los más de 134 000 casos reportados en ambos tipos, más de 110 000 tuvieron como protagonistas a mujeres.

**SUSANA OSORIO**

Jefa de Género
y Cumplimiento de CARE Perú

Economía del cuidado: barreras estructurales para la igualdad de género en el trabajo

Todos los 8 de marzo conmemoramos el Día Internacional de la Mujer que reconoce la lucha histórica de las mujeres trabajadoras para conseguir y ejercer sus derechos, y generar espacios para visibilizar los desafíos, aún hoy vigentes, para alcanzar una sociedad justa con igualdad de género en la que las mujeres en nuestra diversidad podamos vivir libres de discriminación y violencia.

Una de las barreras constitutivas de esta desigualdad persistente, es la pobreza de tiempo prevalente principalmente en las mujeres, como resultado de la carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado: Esto incluye el cuidado de los/as hijos/as menores, personas adultas mayores, personas con discapacidad; lavar, planchar, cocinar; entre otros. Esto limita su participación en la educación, el empleo remunerado y otras oportunidades de desarrollo. En el Perú, en 8 de cada 10 hogares son las mujeres las que asumen la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado (Flora Tristán/IEP, 2021).

Y anotemos, estas “responsabilidades” no están determinadas biológicamente, son resultado de un largo y complejo proceso de socialización patriarcal. Como resultado de esta organización social y sexual del trabajo, las mujeres peruanas destinan más de 27 horas semanales que los hombres en actividades de cuidado (Flora Tristán/ IEP, 2021), lo que implica menor disponibilidad de tiempo para generar ingresos para ellas, sus familias y comunidades, limitando su autonomía económica, acceso y control sobre los recursos.

La falta de políticas y servicios de cuidado accesibles termina por perpetuar el ciclo de pobreza y precarización de muchas mujeres en nuestro país, en tanto las estrategias que se implementan para conciliar el cuidado pasan por desarrollar actividades generadoras de ingreso en el sector

informal y los que ocupan menores niveles de productividad como servicios y comercio; y el correlato de ausencia de protección social (seguro de salud, sistema previsional) que esto conlleva.

Y este es un tema de justicia social. Si, la participación plena de las mujeres es fundamental para desarrollar nuestro potencial y ejercer plenamente nuestra ciudadanía. La restricción del acceso equitativo a oportunidades laborales, educativas y de liderazgo conduce a la pérdida de talento humano y a una subutilización de recursos. La persistencia de la brecha salarial de género reduce el poder adquisitivo individual de las mujeres, afectando el consumo y la demanda agregada en la economía. Según el Banco Mundial, la pérdida en la riqueza de capital humano debido a esta brecha se estima en \$160.2 billones, aproximadamente el doble del valor del PIB mundial.

En Latinoamérica, se están implementando gradualmente los Sistemas Nacionales de Cuidados, con diferentes niveles de avance. No obstante, en el Perú, los avances son aún incipientes. A pesar de la aprobación de la Política de Igualdad de Género en 2019, los proyectos de ley para su establecimiento y asignación de recursos han sido sistemáticamente bloqueados por grupos conservadores, quienes argumentan que desnaturalizaría la familia y fomentaría la idea de la pereza femenina.

Es importante anotar que estos cambios transgreden profundamente el status quo, y por tanto se ven enfrentados a múltiples resistencias y disputas ideológicas. No es casualidad que 52.7% considera que las mujeres deben cumplir primero como madre, esposa o ama de casa, y después realizar sus sueños (INEI, 2022). Son estas las ideas que hoy tenemos la responsabilidad de transformar.

Descifrando los desafíos de la inclusión financiera de la mujer

POR MARÍA LAURA CUYA

CEO de Innova Funding y docente de Pacífico Business School

La inclusión financiera es un componente esencial para el desarrollo económico sostenible. Lamentablemente las soluciones financieras a menudo presentan deficiencias significativas cuando se trata de abordar las necesidades específicas de las mujeres. Abramos la discusión sobre las razones de esta brecha en la inclusión financiera de género.

¿Por qué los productos financieros no satisfacen las necesidades de las mujeres?

- Estereotipos de género en el diseño de productos: la creación de productos financieros a menudo asume que las mujeres tienen prioridades y necesidades financieras homogéneas. ¿Es esencial desafiar los parámetros actuales? Requerimos adoptar un enfoque más inclusivo al diseñar productos que reconozcan la diversidad de necesidades, diversos roles y responsabilidades de las mujeres en la sociedad.
- La falta de acceso a la educación financiera y de gestión: esto dificulta la comprensión de los productos y servicios disponibles. El reto de invertir en programas de educación financiera dirigidos específicamente a mujeres, brindándoles las herramientas necesarias para tomar decisiones informadas sobre sus finanzas, es una tarea poco masificada. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), únicamente el 30 % de las mujeres en los países miembros de este bloque económico poseen la confianza necesaria para embarcarse en la aventura empresarial. Esto implica que se sienten capacitadas



para impulsar sus propios negocios, lo cual es crucial para considerar la posibilidad de asumir riesgos.

- La discriminación y desigualdad salarial: que afectan negativamente la capacidad de las mujeres para acceder a productos financieros y construir una saludable salud financiera que impacte en su presente y en el de su familia. Hace falta abordar estas disparidades y promover entornos laborales equitativos para garantizar que las mujeres tengan ingresos adecuados para participar plenamente en el sistema financiero.
- Las necesidades específicas no atendidas de las mujeres: también coexisten con esta realidad, como períodos de licencia de maternidad y tasas de interés preferenciales por subsegmento (empresarias, emprendedoras, mujeres en zonas rurales, adultas mayores, niñas y jóvenes, etc.). Todas estas a menudo se pasan por alto en los productos financieros tradicionales. Es importante la incorporación de sus características y beneficios específicos para mujeres en productos finan-

cieros, reconociendo y abordando sus circunstancias únicas. Denominamos a esto empatía.

- La falta de participación es aún más grave: se puede evidenciar en los procesos de toma de decisiones empresariales y financieras, lo que contribuye a la falta de comprensión de las necesidades específicas de las mujeres. ¿Podemos promover la diversidad de género en todos los niveles de la industria financiera para garantizar que las perspectivas femeninas influyan en el diseño y la implementación de productos y soluciones?

Las mipymes dirigidas por mujeres: motores económicos fundamentales

En épocas de restricción financiera, las mipymes son las impulsoras económicas cruciales. La inclusión de un mayor número de empresas lideradas por mujeres y la implementación de intervenciones financieras específicas para ellas podrían jugar un papel significativo como factor estabilizador. De acuerdo con el Banco Mundial, hacia el año 2030 se requerirán 600 millones de empleos para absorber la creciente fuerza laboral a nivel mundial. Este escenario hace que el desarrollo de las mipymes se convierta en una prioridad destacada para diversos Gobiernos en todo el mundo, incluyendo aquellos encabezados por mujeres. En los mercados emergentes, la gran mayoría de los empleos formales se originan en las mipymes, las que generan siete de cada diez puestos de trabajo. Esta proporción es aún más significativa en trabajadores independientes y microempresas de países de ingresos bajos, contribuyendo entre el 80 % y 90 % al empleo total en conjunto.

Las mipymes lideradas por mujeres están emergiendo como motores económicos fundamentales, desempeñando un papel clave en el desarrollo. Este fenómeno ha ganado reconocimiento a medida de que se evidencian los beneficios tangibles que estas emprendedoras aportan a las comunidades y a las economías en general. Recordemos que el 55,7 % de los nuevos negocios fueron dirigidos por mujeres, según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021). El 60 % de los emprendimientos tienen mujeres a la cabeza y a nivel nacional ya se cuentan con más de 2 millones de negocios dirigidos por ellas (Cámara de Comercio de Lima 2022).

Otros aspectos a considerar:

- Acceso a financiamiento y crédito: históricamente, las mujeres han enfrentado desafíos en el acceso a financiamiento para sus emprendimientos. Sin embargo,

las mipymes lideradas por mujeres están demostrando ser inversiones sólidas. Los bancos y otras instituciones financieras están reconociendo el potencial y la gestión efectiva que caracteriza a muchas empresas dirigidas por mujeres, facilitando así el acceso a créditos y recursos financieros esenciales para el crecimiento empresarial.

- Impacto social y económico en cascada: uno de los aspectos más destacados es el impacto social y económico en cascada que generan las mipymes lideradas por mujeres.

Está comprobado que las mujeres son más propensas a reinvertir sus ingresos en sus familias y comunidades. Al fortalecer el tejido económico a nivel local, estas emprendedoras no solo generan empleo, sino que también contribuyen al bienestar general de las comunidades, impulsando el desarrollo sostenible.

- Rentabilidad y sostenibilidad: numerosos estudios respaldan la idea de que las mipymes lideradas por mujeres son más rentables y sostenibles. La eliminación de barreras de género en el ámbito empresarial no solo es un acto de justicia, sino también una estrategia inteligente desde el punto de vista económico. La diversidad de perspectivas y enfoques que aportan las mujeres empresarias conduce a una toma de decisiones más robusta y a la innovación, lo que se traduce directamente en un aumento de la rentabilidad.

“LAS MIPYMES LIDERADAS POR MUJERES ESTÁN EMERGIENDO COMO MOTORES ECONÓMICOS FUNDAMENTALES, DESEMPEÑANDO UN PAPEL CLAVE EN EL DESARROLLO”.



- Rompiendo estereotipos y promoviendo la igualdad de género: el éxito de las mipymes dirigidas por mujeres desafía los estereotipos de género arraigados en el mundo empresarial. Estas emprendedoras no solo están liderando con eficacia, sino que también están inspirando a nuevas generaciones de mujeres a ingresar al ámbito empresarial, promoviendo así un ciclo virtuoso de empoderamiento.

Me pregunto: ¿por qué razones todos ganamos cuando aceleramos el crecimiento económico y financiero de las mujeres? Porque mueven el mundo, con sus diversos beneficios tanto a nivel individual como de la comunidad. Si queremos lograr crecimiento económico global, mejora de la productividad, reducción de la pobreza, equidad social; necesitamos generar la participación plena de las mujeres en la fuerza laboral. Al proporcionar oportunidades iguales para mujeres y hombres, se aprovecha un recurso humano más extenso y diverso, lo que contribuye al crecimiento económico sostenible. Recordemos que la diversidad de género en los lugares

de trabajo promueve la diversidad de ideas y perspectivas. Al empoderar a las mujeres para que participen en todos los sectores de la economía, se fomenta la innovación y la creatividad, lo que puede generar soluciones más efectivas y eficientes. Al proporcionar acceso a la educación y oportunidades laborales para las mujeres, se amplía el conjunto de habilidades y talentos disponibles. Cuando las mujeres tienen acceso a oportunidades económicas y recursos financieros, tienen más posibilidades de mejorar sus propias vidas y las de sus familias. Todo esto contribuye a romper barreras y estereotipos de género, promoviendo la igualdad de oportunidades y derechos.

Al empoderar a las mujeres y mejorar su situación económica, se fortalece también la cohesión social y se reduce la desigualdad, lo que puede tener impactos posi-

“LAS MIPYMES LIDERADAS POR MUJERES FOMENTAN UNA ESTRATEGIA INTELIGENTE PARA CONSTRUIR ECONOMÍAS MÁS FUERTES Y OSTENIBLES”.

vos en la estabilidad política. En resumen, acelerar el crecimiento económico y financiero de las mujeres no solo es una cuestión de justicia social, sino que también beneficia a la sociedad en su conjunto al generar un impacto positivo en la economía, la innovación y la estabilidad.

Garantizar una igualdad de representación de género en las empresas, y eliminar la discriminación hacia las mujeres trabajadoras y directivas, puede resultar en un incremento notable de hasta un 40 % en rentabilidad y productividad. Además, las pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres experimentan resultados positivos en términos de aprobación crediticia por parte de instituciones financieras. Debido a la tendencia de las mujeres a invertir recursos en el sustento de sus familias y comunidades, un aumento en los ingresos de las mujeres genera un impacto en cadena que beneficia significativamente el bienestar de los hogares, las comunidades y las economías en general. Este fenómeno demuestra la importancia de promover la equidad no solo como un imperativo ético, sino también como una estrategia efectiva para impulsar el éxito económico y mejorar la calidad de vida en diversos niveles sociales.

Las mipymes lideradas por mujeres fomentan una estrategia inteligente para construir economías más fuertes y sostenibles. Para cerrar la brecha de inclusión financiera de las mujeres, es imperativo desafiar los prejuicios arraigados en el diseño de productos y adoptar estrategias que aborden las necesidades específicas de ellas. Y esto no solo es un imperativo moral, sino también una estrategia inteligente para construir un sistema financiero más robusto y resiliente que beneficie a todos.



**TAIRI RULLIER**

Directora de Operaciones Académicas
de la Universidad Privada del Norte (UPN)

Otra mirada al cuento de la Caperucita y el lobo

De niño, de hecho, ha escuchado el cuento de la Caperucita Roja que, entre otras cosas, sirve para generar la idea de qué es bueno y qué es malo y, de ese modo, ir construyendo nuestros valores.

Pero ¿en qué momento las necesidades de los personajes se opusieron? En realidad, en ninguno, fue puro interés del autor porque el objetivo de Caperucita era llevar la comida a la abuelita y el objetivo del malvado lobo era no morir de hambre en un bosque en el que, además, asechaba un cazador. Así, ambos, sin saberlo y sin que sus objetivos sean opuestos, de pronto se convierten en enemigos, en la polarización de Caperucita buena y lobo malo.

De la misma manera, seguro ha leído que las mujeres ganamos menos que los hombres por la misma labor o que existen menos mujeres que hombres investigadores con la categoría de Renacyt. O que a la mujer le toma más años en llegar a posiciones de liderazgo y que el porcentaje de mujeres en estos cargos, con respecto a los hombres, sigue no teniendo equilibrio.

Mientras leía el párrafo anterior fue presa seguro de algunas opiniones contrapuestas, y claro, aparecieron porque hemos dividido el país entre hombres y mujeres, como si fueran contrapuestos, y a cada uno se le irá dando la etiqueta de Caperucita buena o lobo malo.

Y, ¿por qué esto es tan relevante? Es simple, porque lo que necesitamos es igualdad de oportunidades. No necesitamos saber quién ganó porque detrás de esa disparidad de oportunidades se ocultan los sueños de miles de personas que buscan desarrollarse y lograr sus objetivos de vida.

Recuerde, además, que la falta de diversidad y la falta de espacios libres de estereotipos impacta tanto en hom-

bres como en mujeres. Esto es tan real que en nuestro país tenemos menos mujeres en las ingenierías duras con respecto a los hombres; pero también tenemos menos hombres que mujeres en enfermería y educación a nivel inicial. Visto de esa manera el cuento se cuenta solo: la falta de oportunidades y la dicotomía entre hombre y mujer hace más difícil el acceso, o que la persona encuentre tantas dificultades que termine por desistir y hace que, finalmente, no logre aquello que sueña.

Entonces, ¿dónde comenzar? Como todo cambio cultural debemos comenzar -y continuar- en la educación. Tenemos mucha evidencia en investigaciones nacionales y extranjeras que prueban que las empresas logran mejores resultados, no solo en clima y cultura, sino y, sobre todo, en resultados financieros y de innovación gracias a un directorio plural y equilibrado, donde las personas tienen acceso a puestos de liderazgo independientemente de ser hombre o mujer.

Si la Caperucita se hubiera sentado con el lobo y hubieran evaluado ayudarse para que cada uno logre su objetivo, el cuento y la sociedad que nace en consecuencia, serían diferentes. Lo que conlleva a que nosotros, hombres y mujeres, con nuestros puntos de encuentro y nuestras diferencias, también debamos poder sentarnos e identificar qué tenemos que cambiar para cerrar las brechas de género que existen y construyamos camino a una sociedad con igualdad de oportunidades. Porque las brechas de género nos afectan a ambos y, por lo tanto, salvarlas nos salvará a ambos.

Si algo de esto lo tocó, si algo de esto le hizo eco, lo invito a investigar, porque el Perú necesita de cada uno de nosotros para ser el país que todas y todos, sin excepción, soñamos y educamos.



María Pía Palacios

Presidenta del directorio de Caja Arequipa

“Celebramos nuestros 38 años reafirmando nuestro compromiso con todos los peruanos”

En el aniversario por los 38 años de Caja Arequipa, María Pía Palacios, presidenta del directorio de la compañía, conversa con *Stakeholders* sobre el compromiso de la entidad financiera para mejorar la calidad de vida de peruanos y peruanas a través de una oferta crediticia inclusiva y programas de educación financiera.

POR RENZO ROJAS

rrojas@stakeholders.com.pe

En estos 38 años de trayectoria de Caja Arequipa, ¿cuál ha sido el propósito que ha guiado a la compañía?

A lo largo del tiempo, nuestro propósito ha sido transformar la vida de los peruanos a través de la inclusión financiera, generando así oportunidades para su bienestar y el de sus familias. Esta inclusión trasciende a lo económico. Buscamos aportar social y ambientalmente al bienestar de las familias emprendedoras.

Por ello, nos hemos comprometido con un trabajo riguroso, eficiente y responsable que no solo ha permitido que seamos la cuarta entidad que más incluye financieramente dentro de las 52 instituciones del sector, sino que también hemos logrado elevar la apuesta por los emprendedores. Somos la tercera entidad con mayor cartera MYPE de todo el sistema financiero del Perú.

¿Qué ha llevado a Caja Arequipa a crecer y sostener el liderazgo dentro del sistema de cajas municipales del Perú?

Es un crecimiento compartido. Podemos decir con orgullo que hemos crecido junto a nuestros

clientes. Ser la sexta entidad con mayores ingresos totales del sistema financiero, siendo a la vez una institución con un propósito social, no es una tarea fácil. Supone equilibrio, responsabilidad y eficiencia.

Caja Arequipa inició sus operaciones con un capital de 30 mil dólares. Hoy por hoy manejamos cerca de 10 mil millones de soles en activos. Ha sido el trabajo y el compromiso con los más altos estándares lo que nos ha llevado a ser la única caja con certificación Nivel Oro en Gestión de protección al Cliente por MicroFinanza Rating. Así como ser, por quinto año consecutivo, la única caja presente en el top 5 del sector bancario de los rankings Merco Reputación, Talento y ESG.

Han apostado por el desarrollo sostenible. ¿Cómo se inserta este concepto en su core de negocio?

Se trata de crecer de forma responsable y sostenible, sobre todo cuando somos una entidad financiera que se dirige a la base de la pirámide económica como son los emprendedores. La



inclusión financiera es solo el comienzo. El desarrollo sostenible es asumir el reto de acompañar a los emprendedores dentro del sistema, procurar su salud financiera y crecimiento a pesar de los vaivenes que atravesamos en el país y que, sin duda, impactan en sus negocios.

Es por eso que contamos con un enfoque de sostenibilidad integrado al negocio, el cual posee tres ejes: financiero, social y medio ambiental, procurando no solo su desarrollo financiero, sino también un entorno en el que ellos y sus familias puedan recibir mayor bienestar.

¿Qué diagnóstico hacen de cómo avanza la inclusión financiera en el país?

Debemos entender que en el Perú, si bien se ha crecido notoriamente en la última década, solo un 52 % de la población se encuentra bancarizada. Es importante, por lo tanto, llevar a cabo una inclusión financiera responsable, más aún en un contexto volátil y de recesión económica. No consiste en facilitar una tarjeta de consumo a un cliente para sobreendeudarlo. Eso no es inclusión.

Es fundamental para nosotros generar una verdadera inclusión financiera. Ello significa capacitar y estar a su lado para asesorarlo en su comportamiento financiero.

Esencial sobre todo en un país altamente informal...

Más que una competencia frente a otras compañías del sector, enfrentamos una lucha contra la informalidad: el “gota a gota” y las aplicaciones que ofrecen créditos impagables. Según estudios del IPE, los emprendedores llegan a pagar tasas de crédito de hasta el 500 % anual. Esta es realmente la competencia que enfrentamos. Contra esto tenemos que luchar, especialmente cuando falta bancarizar al otro 48 % de la población. En ese sentido, hablamos todavía de gran-

des retos para el sistema microfinanciero en el Perú.

Marzo fue el mes de la mujer. ¿Cuál es el análisis que hacen de las condiciones económicas de la mujer en el Perú?

Hay que entender el contexto en el que ellas desarrollan actividades económicas en el país. Por ejemplo, el 70,7 % de las mujeres de 25 años a más no cuenta con estudios universitarios o solo ha culminado la primaria o secundaria. La informalidad es otro problema, ya que el 78,8 % de mujeres trabajan en este sector. Estas circunstancias representan de por sí una serie de desventajas. A pesar de ello, el 70 % de las microempresas en el Perú son lideradas por mujeres.

En ese marco, hay que mencionar también que muchas veces ellas enfrentan dificultades al interior de sus hogares. Es el caso de una madre que decide emprender sola sin el apoyo de su familia, y que tiene que velar al mismo tiempo por el bienestar de sus hijos, siendo muchas veces el único sostén económico.

**“CONSIDERO QUE
ACOMPANAMOS MUY
DE CERCA A LA MUJER.
ENTENDEMOS SUS
NECESIDADES”.**

Desde esta perspectiva, ¿qué acciones ha tomado Caja Arequipa para impulsar el crecimiento de la mujer a través de la inclusión financiera?

Hemos diseñado productos financieros como “Supérate Mujer”. Es un crédito adaptado para abordar los desafíos particulares que enfrentan las emprendedoras, permitiéndoles así acceder a un préstamo sin la firma del cónyuge.

Trabajamos con mujeres a las que muchas veces les han dicho que “no se puede”. Por ello, las capacitamos, las empoderamos y les brindamos la oportunidad de contar con un capital semilla a través de “Supérate Mujer”. Así pueden lograr una autonomía financiera y emprender.

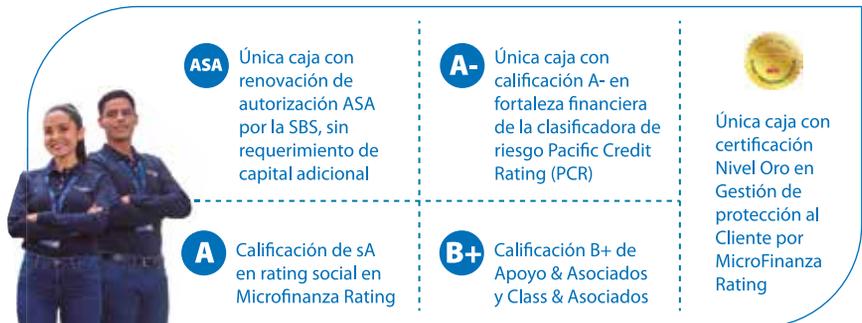
¿A cuántas mujeres han podido beneficiar con “Supérate Mujer”?

A cerca de 123 mil mujeres a nivel nacional contabilizando un monto de desembolso de 79 millones de soles hasta el 2023. Nos enfocamos en impulsar el crecimiento de ese 70 % de mujeres microempresarias. Considero que acompañamos muy de cerca a la mujer. Entendemos sus necesidades.

El 51 % de sus clientes MYPE son mujeres. ¿Cuál es el programa educativo que fortalece la autonomía financiera de ellas?

Los programas o productos financieros para mujeres son particulares. Es un tipo de cliente que necesita mucho más seguimiento, más cuidado y, por supuesto, empoderamiento. Contamos con “Kallpa Warmi” (“mujer fuerte” en quechua). Es un programa educativo con perspectiva de género en emprendimiento, finanzas personales, empoderamiento femenino y soporte emocional. Esto último tan importante para romper con la barrera cultural. Está dirigido a mujeres de las zonas rural y urbana, y se las capacita en manejo de créditos, ahorro y negocios.

Imparables ante nuestras metas



 <p>Única caja con renovación de autorización ASA por la SBS, sin requerimiento de capital adicional</p>	 <p>Única caja con calificación A- en fortaleza financiera de la clasificadora de riesgo Pacific Credit Rating (PCR)</p>	 <p>Única caja con certificación Nivel Oro en Gestión de protección al Cliente por MicroFinanza Rating</p>
 <p>Calificación de A en rating social en Microfinanza Rating</p>	 <p>Calificación B+ de Apoyo & Asociados y Class & Asociados</p>	

¿Qué resultados han logrado al respecto? ¿Han articulado con alguna institución para potenciar “Kallpa Warmi”?

En todo el Perú hemos llegado a beneficiar a aproximadamente 12 500 mujeres. Establecimos diversos convenios en diferentes puntos del Perú. Por ejemplo, con el Ministerio de Agricultura para brindar capacitación a mujeres asháninkas de la zona del VRAEM. El año pasado establecimos un convenio con Centrum PUCP para las capacitaciones, y desde Caja Arequipa también otorgamos a los primeros puestos un Fondo Semilla, un capital para que puedan utilizarlo en el crecimiento de sus negocios.

Al interior de Caja Arequipa, ¿cuál es el nivel de presencia de la mujer en diferentes puestos?

Buscamos contribuir a la reducción de las brechas de género no solo en el entorno externo, sino también dentro de la compañía. Es así que el 51,63 % de nuestros colaboradores son mujeres. A nivel de jefaturas, administradores y supervisores, el 53,33 % son mujeres. En subgerencias, casi el 50 % también son mujeres. Tenemos que seguir trabajando a nivel de gerencias, pero es un crecimiento espontáneo porque muchas de nuestras colaboradoras ascenderán. De esta forma, vamos aumentando gradualmente la presencia femenina en puestos de liderazgo de Caja Arequipa.



De hecho, otro de los indicadores, que muestra el camino de apertura hacia a la mujer dentro de Caja Arequipa, es el contar con una primera mujer presidenta del directorio en 38 años de historia de la entidad. Algo que me llena de orgullo y que es también una gran responsabilidad.

¿Con qué otras iniciativas crediticias cuentan para incluir financieramente a más personas en favor de su bienestar?

Caja Arequipa es la entidad con más créditos inclusivos. Desarrollamos estos productos inclusivos adaptándolos a los niveles de ingreso, condiciones de vida, vivienda, rentas, familia, obligaciones, capacidad de pago y endeudamiento. Todo ello resulta del conocimiento de las necesidades de cada uno de nuestros clientes. Es decir, diseñamos productos financieros inclusivos hechos a la medida de determinados segmentos donde identificamos una necesidad. Dos ejemplos destacados son “Aguamás” y “Bienvenidos”.

“SOMOS POR QUINTO AÑO CONSECUTIVO LA ÚNICA CAJA PRESENTE EN EL TOP 5 DEL SECTOR BANCARIO DE LOS RANKINGS MERCADO REPUTACIÓN, TALENTO Y ESG”.

¿En qué consiste “Aguamás”?

En Perú, hay 4 millones de personas que no tienen acceso al servicio de agua, en tanto 8 millones no cuentan con servicios de saneamiento. Por ello, realizamos un estudio en zonas vulnerables priorizadas que presentaban este problema. En ese sentido, identificamos una gran necesidad y desarrollamos “Aguamás”, un microcrédito inclusivo y asequible que les permite implementar un primer punto en el acceso a servicio de agua y saneamiento.

¿De qué manera han procedido para llegar a beneficiar a la mayor cantidad de personas?

Contratamos promotores para iniciar una campaña informativa y de

sensibilización en las zonas clave identificadas sobre la existencia del producto e importancia de cubrir esta necesidad básica. Asimismo, capacitamos a toda la red comercial de Caja Arequipa para promover “Aguamás” de manera efectiva. Hemos beneficiado a 21 mil clientes, con un alcance de más de 80 mil personas. Además, el 45 % de los créditos son otorgados a mujeres de zonas vulnerables. Es un microcrédito que busca combatir uno de los indicadores de pobreza más críticos del país.

También han desarrollado un crédito dirigido a la comunidad de migrantes...

Así es. En el país se calcula que radican al menos 1.2 millones de migrantes. No obstante, solo el 14 % está dentro del sistema financiero. Es un público muy poco atendido en el sector. Por esta razón, hemos diseñado un crédito adaptado denominado “Bienvenidos”.

¿Cuál es el enfoque que le dan a “Bienvenidos”?

Es un producto crediticio inclusivo que posee dos aspectos. En primer lugar, se brinda capacitación sobre cómo funcionan las finanzas en el Perú mediante nuestro programa de educación financiera “Aprende Emprende”. Junto con el apoyo de organizaciones como la Unión Venezolana y la oficina de migrantes de Naciones Unidas, ellos aprenden sobre el sistema financiero peruano, el ahorro y crédito. En segundo lugar, también brindamos capacitación empresarial. Es decir, cómo pueden emprender un negocio en el país.

“Bienvenidos” se desarrolla en Lima, Arequipa, Ica y Trujillo. Hemos beneficiado con este crédito inclusivo a un total de 30 mil personas, y tenemos las expectativas de seguir creciendo con este producto.

Desempeño sostenible alienado a los ODS



Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> Única caja con ★★★ en reducción de Huella de Carbono por MINAM 24 agencias fotovoltaicas con uso de energía limpia y renovable. 37 ha de bosques protegidos en la Amazonía y 1100 árboles plantados. 	
Financiero	<ul style="list-style-type: none"> 1.3 millones de créditos inclusivos otorgados a poblaciones vulnerables. 75 mil personas capacitadas en Programas de Educación Financiera. Más de 740 mil clientes beneficiados con créditos inclusivos. 	
Social	<ul style="list-style-type: none"> Primera caja con página web en quechua y lengua de señas. 51% de clientes MYPE son mujeres emprendedoras. Más de 70 mil personas bancarizadas durante el 2023. 	
Alianzas		

Retomando el tema de educación financiera, ¿qué otro programa han desplegado para brindar conocimientos financieros a otros grupos?

Contamos con tres programas de educación financiera para beneficiar a diferentes públicos. Como mencioné, “Kallpa warmi” está dirigido a las mujeres de las zonas urbana y rural. Con “Aprende Emprende” no solo hemos capacitado a la comunidad de migrantes, sino también a adultos emprendedores de todo el país. Adicionalmente a estos dos, contamos con “Finanzas para todos”, una iniciativa muy inspiradora y valiosa que se ejecuta en las escuelas.

Con este programa buscamos educar financieramente a niños y niñas en el hábito del ahorro y otros conceptos que en niveles socioeconómicos pobres suelen no conocerse. En esa línea, hemos impactado a 5000 estudiantes a nivel nacional con nuestras capacitaciones financieras.

¿Cuál ha sido el alcance entre estas tres iniciativas de educación financiera? ¿Han podido involucrar también a sus colaboradores?

A lo largo del tiempo, hemos impactado en más de 75 mil personas. Vale decir que, para el despliegue de los tres programas de educación financiera, hemos contado también con el apoyo de nuestros más de 1500 voluntarios de Caja Arequipa, entre los más de 5500 colaboradores.

¿A qué principios o redes internacionales pertenecen para fortalecer su trabajo?

Constantemente buscamos nutrirnos con nuevos aprendizajes y estar a la vanguardia del sector a través de nuestras redes locales e internacionales. Caja Arequipa está alineada a los principios y los diferentes ODS de las Naciones



“SOMOS LA PRIMERA ENTIDAD DEL SISTEMA FINANCIERO EN EMITIR BONOS TEMÁTICOS PARA MUJERES”.

Unidas. Además, desde hace varios años, formamos parte de importantes redes internacionales que buscan la promoción de servicios financieros de manera responsable y sostenible con el entorno.

Somos miembro y participamos activamente recibiendo delegaciones internacionales de la Alianza Global de Banca con Valores – GABV y el BlueOrdchard, organización inversora que busca aliados que generen impacto social y ambiental con retornos financieros positivos. Articulamos con Red Acción, organización que promueve servicios financieros y otros complementarios en favor de poblaciones de bajos ingresos, y el Women’s World Banking (Banco Mundial de las Mujeres). Por consiguiente, asistimos a congresos fuera del país donde damos cuenta de la problemática y los avances en el Perú. A través de estas alianzas, somos partícipes de las mejores prácticas para desarro-

llar productos financieros y lograr un mejor impacto.

¿Hace poco han podido sumarse a la iniciativa nacional Perú Sostenible?

Somos la primera caja en ser admitida en Perú Sostenible. Esta es una organización nacional que reúne a empresas privadas que están trabajando en planes de acción y de gran impacto para lograr los ODS en el Perú. Considero que la trayectoria que tiene Caja Arequipa, sumada a la experiencia de las mesas de trabajo dentro de la asociación, pueden potenciar aún más nuestro impacto positivo.

En el marco del aniversario por los 38 años de Caja Arequipa, ¿qué mensaje tienen para todos sus clientes?

Antes que nada, agradecer a todos nuestros clientes ahorristas. Sin ellos, no podríamos generar el impacto que tenemos con todos nuestros clientes de créditos. Somos una entidad que brinda una magnífica tasa de interés para el mayor rendimiento del capital. Tenemos el firme propósito de transformar vidas, de llegar a mejorar el bienestar de todos los peruanos. Buscamos una real inclusión financiera.

Los retos para mejorar el acceso y la calidad educativa en el ámbito rural

La educación en áreas rurales del Perú enfrenta desafíos significativos, incluyendo acceso limitado, falta de infraestructura y dificultades de comprensión. Este informe examina estas dificultades y propone soluciones. Además, destaca la importancia de la colaboración entre el Gobierno, ONG, el sector privado y la comunidad.

POR MILAGROS BRACAMONTE

mbracamonte@stakeholders.com.pe

La educación es un derecho fundamental que no solo impulsa el desarrollo individual, sino que también fortalece las bases de una sociedad próspera y equitativa. Sin embargo, en Perú, el acceso y la calidad de la educación siguen siendo un desafío, especialmente en comunidades o zonas al interior del territorio nacional. De acuerdo con cifras del Ministerio de Educación y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, en la actualidad hay cerca de 360 962 estudiantes de entre 4 y 18 años en todo el país que no reciben ningún tipo de educación.

En este panorama, es también preocupante que un mayor porcentaje afecte a los menores de las zonas rurales, quienes se ven obligados a trabajar frente a problemas económicos que atraviesan, lo que implica descuidar la escuela. Esta realidad es evidenciada por el Instituto Peruano de Economía (IPE), puesto que la fuerza de trabajo de personas entre 14 y 18 años creció en 485 000 a inicios del 2021.

“En la actualidad, más de 3 millones de peruanos que viven en áreas rurales no han terminado la escuela y cerca del 80 % de los estudiantes rurales no comprenden realmente lo que leen”, señala Alfredo Draxl, director ejecutivo de CIDEL, Consultora Educativa.

Bajo ese contexto, el especialista en educación señala que “hay múltiples



Alfredo Draxl
Director ejecutivo de CIDEL,
Consultora Educativa



María Isabel León
Presidenta del Comité Estratégico de
Educación de IPAE Acción Empresarial

desafíos que enfrentan las comunidades rurales en términos de acceso a la educación de calidad”. Respecto a los recursos, los principales desafíos tienen que ver con la falta de infraestructura educativa adecuada, la escasez de docentes calificados, la dis-

persión de las escuelas, y el limitado acceso a internet. Esta situación se agrava con la corrupción que no solo roba recursos materiales, sino que comercia con nombramientos docentes sin correspondencia a mérito alguno.

“Por otro lado, encontramos deficiencias serias en la contextualización de los programas educativos y el entrenamiento docente. Al mismo tiempo, vemos una gran indiferencia: la educación es un asunto de mediano plazo y el ‘tiempo’ de los políticos e incluso las empresas se mide en unos pocos meses. Si trabajamos solo para ‘la foto’, nunca vamos a lograr nada significativo”, agrega.

Por su parte, María Isabel León, presidenta del Comité Estratégico de Educación de IPAE Acción Empresarial, resalta que “es importante administrar de manera responsable el presupuesto público que mayoritariamente atiende la educación pública de nivel básico, así como generar las oportunidades para que el sector privado continúe contribuyendo con invertir sus recursos en el sector y en generar de esta forma una mayor cobertura. Lo que ha venido ocurriendo, a lo largo de los últimos años, es que ha sido el sector privado el que ha permitido el crecimiento de la cobertura en la educación superior, que actualmente es atendida en un 75 % frente al 25 % que ofrece el sector público”.

Mayor preparación docente

Hay diversas estrategias para mejorar el acceso a la educación en las zonas rurales. Para Alfredo Draxl, la principal es la formación inicial y permanente de los docentes. “Sin docentes de calidad todo lo demás se cae, sin embargo, esta formación aún es deficiente”. Como parte de sus funciones, cuenta que su consultora llevó a cabo una evaluación a un grupo de postulantes a un pedagógico rural. “En promedio su nivel de lectura y matemática correspondía a un 4to. grado de primaria; en otra provincia capacitamos a todos los docentes de ciencias: ninguno podía explicar qué es el método científico ni cómo procede. Visitando un grupo de colegios rurales, los encontramos muy bien equipados con materiales de la época de Humala: todos embolsados y sellados porque los profesores no saben cómo utilizarlos, ni siquiera el material de base 10”.

En medio de un contexto donde el Estado ha realizado importantes incrementos en las remuneraciones de los docentes, surge también una oportunidad para mejorar las condiciones laborales en el ámbito educativo. No obstante, menciona que se ha desatado un mercado negro de nombramientos que involucra a malos funcionarios.

En ese sentido, agrega que es clave mejorar el diseño de la carrera docente para que el nombramiento se base en una real meritocracia. En su consideración, la carrera no debe acabarse en el aula, tiene que continuar hacia la administración educativa de calidad; o hacia especiali-

zaciones por área académica, o a la formación docente de manera que sean los mejores maestros quienes formen a las siguientes generaciones. Con ello se podría asegurar los siguientes 50 años del sistema educativo.

En la actualidad, los colegios de educación básica, especialmente los públicos que atienden a la mayoría de los niños, enfrentan una realidad preocupante. De acuerdo con María Isabel León, los colegios de educación básica, principalmente los públicos - que son los que atienden a más del 75 % de los niños-, aún no han pasado procesos de acreditación de calidad ni de verificación de infraestructura.

“ENCONTRAMOS DEFICIENCIAS SERIAS EN LA CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS Y EL ENTRENAMIENTO DOCENTE”.



“Las brechas de infraestructura de la educación pública son gigantescas y afectan la calidad de los servicios que reciben los estudiantes. Adicional a ello, existen desafíos en la formación inicial de los docentes, así como en lograr reducir las plazas de la docencia pública, especialmente, en los docentes contratados en desmedro de los nombrados - quienes han pasado diversos procesos de ingreso a la Carrera Pública Magisterial y han ganado sus plazas a través de la meritocracia”, explica.

‘con sentido para ellos’? El profesor tiene que abandonar la lección impresa en su libro de texto e iniciar un diálogo con sus alumnos que le permita saber cuáles son sus intereses, dudas o curiosidades, y adaptar su enseñanza a aquello que les hace sentido”, sostiene.

Agrega que la contextualización se da en el aula y no en la oficina de un planificador. “Los niños de los Andes no aprenden a comunicarse o leer, no porque no puedan, sino

elemento crucial para promover el desarrollo educativo sostenible en estas regiones. Estas colaboraciones estratégicas, además de aportar recursos y experiencia variada, también permiten una comprensión más profunda y contextualizada de las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las comunidades rurales en materia educativa.

Alfredo Draxl señala que “el aprendizaje rural debe ser una política de Estado que trascienda a los gobiernos de turno. Ese liderazgo es esencial, pues ningún otro actor tiene impacto del Estado nacional o regional, para el caso, ejerciendo liderazgo e invirtiendo tiempo, economía y personas con unos objetivos claramente definidos. Así lo hizo el gobierno de Ontario, Canadá, hacia finales de los 90, y en menos de 10 años pasó de una situación de crisis estructural con piquetes de maestros y padres de familia protestando en las calles, a ser uno de los seis mejores sistemas educativos del mundo, y mantenerse allí hasta la actualidad”.



En el panorama educativo actual, surge también otra interrogante fundamental: ¿cómo pueden los proyectos educativos adaptarse de manera efectiva a las necesidades particulares de las comunidades rurales a fin de asegurar una educación de calidad para todos sus miembros? Esta pregunta no solo refleja un desafío significativo en la búsqueda de la equidad educativa, sino que también subraya la importancia de comprender y abordar las complejidades inherentes a los entornos rurales. Desde esta perspectiva, el especialista en educación señala que la clave está en “contextualizar”.

“El centro es el aprendizaje, no la enseñanza. Por tanto, la pregunta es ¿qué necesitan aprender nuestros estudiantes en esta comunidad concreta? ¿Cómo lo pueden lograr de una manera significativa, es decir

porque los reciben profesores mal entrenados; armados con una programación confusa, cuyo objetivo pedagógico no entienden bien; y obligados a cumplirla de una única manera por un supervisor interesado únicamente en que se cumpla un formato. La contextualización y el aprendizaje significativo, no sobreviven en ese ambiente”, resalta.

El aprendizaje rural debe ser una política de Estado

En el complejo panorama educativo de las áreas rurales, el acceso equitativo y la calidad de la educación siguen siendo desafíos fundamentales que requieren soluciones innovadoras y colaborativas. En este contexto, las alianzas entre diversos actores, como el Gobierno, las organizaciones no gubernamentales (ONG), el sector privado y las comunidades locales, emergen como un

Indica que gracias a cifras claras establecieron tres grandes objetivos: mejorar el rendimiento en matemática y lenguaje; cerrar brechas educativas; y recuperar la confianza de la población. A los tres años el cambio era ya evidente, y a los cinco años ya habían dado la vuelta a los problemas más serios.

“El Gobierno canadiense puso a un político de alto perfil al mando del ministerio de educación, quien reportaba al gabinete las acciones y logros, que a su vez se publicaban y difundían en los medios. Todos sabían dónde estaban y la ciudadanía respaldó las acciones del gobierno. (...) Se hicieron muchas cosas, pero todo empezó con una decisión, unos objetivos y unas metas claras y públicas. La interrogante es ¿podemos poner ‘de moda’ la educación en el Perú”, finaliza.

**LEÓN TRAHTEMBERG**

Educador

Alumnos no preparados para los escenarios futuros inciertos y complejos

¿Quieren saber cuán preparados están sus hijos y alumnos para lidiar con escenarios adversos? Les propongo dos entradas para averiguar la respuesta.

Primero intenten explorar la capacidad argumentativa de los estudiantes para enfrentar lo inesperado, en vez de reiterar las tradicionales preguntas y respuestas sobre las situaciones ya conocidas que tienen respuestas en los libros. Propónganles que argumenten qué pasaría en el mundo si ocurriese cualquiera de las situaciones poco probable pero posibles como menciono a continuación.

EE. UU. invade a Nicaragua y expulsa a Daniel Ortega; muere Donald Trump; Pedro Castillo vuelve a presentarse y gana las elecciones en Perú; los radicales islámicos contaminan las aguas del Mar Mediterráneo con un virus mortal; interrupción masiva y prolongada de Internet por un ciberataque; Rusia lanza una bomba atómica sobre Ucrania; golpe militar en Israel derroca al Gobierno de Netanyahu; China entra en guerra con EE. UU. para cuidar sus intereses al lado de Irán en el Medio Oriente; Brasil anexa el Perú para tener salida a los dos océanos.

En un mundo cada vez más complejo y cambiante, es esencial preparar a los estudiantes para enfrentar escenarios inesperados y desafiantes. La capacidad de adaptarse y pensar de manera crítica en situaciones fuera de lo común es crucial para el éxito en la vida profesional y personal. Al fomentar la exploración de estos escenarios improbables pero posibles, se les brinda a los estudiantes la oportunidad de desarrollar habilidades de pensamiento creativo, análisis de riesgos y toma de decisiones informadas. En lugar de simplemente memorizar información, se les anima a reflexionar sobre las implicaciones y consecuencias de eventos inesperados, preparándolos para ser ciudadanos conscientes y resilientes en un mundo en constante cambio.

Segundo, intenten explorar la capacidad de los egresados de secundaria que permitan evidenciar su aprendizaje escolar de las ciencias. Un egresado de secundaria ha pasado cientos de horas escolares «estudiando ciencias». Si realmente aprendió, podría contestar con algún fundamento científico fácilmente preguntas como las siguientes: ¿por qué un avión no se cae al volar?, ¿es bueno o malo para un adulto comer huevos o tomar leche?, ¿a qué se debe que cuando una persona se pasa la toalla por el cuerpo «se seca»? ¿por qué al viajar a la altura da «soroche»? ¿por qué no se debe arrojar plásticos al mar?, entre otras.

Si no puede contestarlas, ¿de qué le sirvieron todas esas horas de clases tradicionales? Vale la pena verificar y pensar en opciones más efectivas para aprender ciencias

En suma, toda persona con sensibilidad debe sentirse horrorizada no solo por las colas que enfermos y ancianos tienen que hacer para recibir un servicio público mediocre, sino por el estancamiento visceral de la educación peruana que no sale del hoyo por falta de visión educativa y vocación de servicio de los gobernantes. La inseguridad y cobardía para innovar ha llevado a los sucesivos Gobiernos a aferrarse al pasado que les ha dado cierta seguridad y confort aunque sea a costa de la falta de relevancia de lo que aprenden los alumnos en los colegios.

Eso se expresa en un Minedu que asfixia a los colegios impidiendo la innovación educativa que podría nacer de que enfrenten retos como los descritos en los párrafos iniciales. El Minedu debería convertir al Perú en el gran jardín de la innovación educativa, desregulando la asfixiante normativa centralista y dotando de autonomía a los colegios para que generen iniciativas innovadoras, que luego sean hechas públicas para que los interesados interactúen y aprendan unos de otros. En vez de repetir año a año los mismos diagnósticos y propuestas desde hace 50 años, ¿por qué no intentar algo sustancialmente distinto?



DANIEL ALFARO

Fundador de Pirka Consultoría

Los aprendizajes como prioridad para el 2024

Los países asiáticos lideraron el ranking de la prueba PISA de 2022 que se publicó el año pasado. Salvo Irlanda que ocupó el segundo puesto en lectura, Singapur, Macao (China), China Taipéi, Hong Kong (China), Japón y Corea del Sur estuvieron entre los cinco primeros puestos en las pruebas de lectura, matemáticas y ciencias.

Hace 15 años, Fenton Whelan criticó las políticas educativas que adoptaron países como Estados Unidos, Reino Unido o Francia. Las llamaron clases pequeñas, ya que buscaron reducir el número de estudiantes por cada docente para personalizar el proceso de enseñanza y aprendizaje. En teoría, una idea magnífica.

El problema con estas políticas fueron los costos, ya que implicaron contratar más docentes a costa de su preparación y adecuar la infraestructura de los colegios para contar con un mayor número de aulas. En contraposición, países como Singapur, Hong Kong o Corea del Sur, punteros en PISA 2022, tomaron otro camino: se enfocaron en los docentes con mejores salarios y, sobre todo, mejor preparación.

Estas políticas tuvieron dos grandes bondades. Primero, revalorizaron la carrera docente para atraer a personas con mayor talento y vocación y, segundo, los docentes ganaron más autonomía para ayudar a potenciar los talentos de sus estudiantes y estrechar lazos con las familias. En el fondo, esta evidencia revela que, más allá del tamaño de la inversión en educación, la calidad de su gasto es vital para promover mejores aprendizajes. De hecho, el Banco Mundial (BM) encontró que los montos de inversión cuando superan los niveles necesarios para asegurar condiciones básicas de calidad no conducen siempre a mejores resultados en las pruebas.

A la luz de estas experiencias, los retos de los países de América Latina para salir de la mitad inferior del ranking de PISA 2022 son dos: alcanzar la inversión necesaria para asegurar las

condiciones mínimas y, a su vez, mejorar la calidad del gasto. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el gasto promedio de los países de la OCDE es tres veces mayor al de nuestros países. Ambos esfuerzos condicionan la capacidad de nuestros países para superar lo que el BM llamó pobreza de aprendizajes, es decir, que un niño no entienda un texto simple a los 10 años. Así, la mitad de los estudiantes de la región no tiene habilidades básicas de lectura.

Otro resultado doloroso que debemos revertir es la alta inequidad. De acuerdo con el BID, el 88 % de los estudiantes más pobres de la región obtuvo un bajo desempeño en matemática versus el 55% en el caso de los estudiantes más ricos. Brechas similares existen entre lo urbano y rural.

A pesar de ello, el resultado del Perú en PISA 2022 pudo ser peor, dado que prolongó el cierre de escuelas durante la pandemia con una baja conectividad para las clases a distancia. Así, logró mantener los resultados en lectura y mostró una pequeña caída en matemática.

Si se observan estos resultados en el largo plazo, Perú tiene una de las trayectorias más dinámicas de la región, lo cual coincide con el incremento del gasto en educación a más del doble durante la última década y la implementación de reformas educativas que condujeron a una mejor calidad del gasto.

Lamentablemente, el Perú ingresó a una senda política contra las reformas y con una baja prioridad de la educación en la agenda pública en medio de la creciente inseguridad ciudadana e inestabilidad económica.

Esta situación podría poner en jaque a los avances logrados, los cuales solo podrán revertirse con la despolitización de la educación y la cohesión social alrededor de la necesidad de una mayor inversión y calidad de gasto para asegurar un mejor futuro a nuestro país.

**SANDRO SÁNCHEZ**

Director de Impacto Positivo en Centrum PUCP

La importancia de incorporar la sostenibilidad en todos los niveles educativos

En pleno año 2024 y a casi una década del lanzamiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), es imperativo reconocer que hablar de sostenibilidad en el ámbito educativo aún no es una realidad palpable en muchos países. Aunque se han hecho esfuerzos por integrar este tema en las aulas, su tratamiento sigue siendo superficial en comparación con la magnitud de los desafíos que enfrentamos. La educación en sostenibilidad debería trascender más allá de simples lecciones de reciclaje, o ahorro de agua y energía; debe ser integral, permeando todas las materias y fomentando la generación de impactos positivos en nuestra sociedad.

Nuestra responsabilidad primordial, como instituciones educativas, es empoderar a nuestros estudiantes para que se conviertan en reales agentes de cambio. Esto implica dotarlos de las herramientas necesarias para identificar problemáticas sociales y desarrollar soluciones innovadoras y sostenibles. Además, en el ámbito de la educación superior, donde se terminan de formar los líderes del futuro, es crucial inculcar estas competencias y habilidades, exponiéndolos a diversas realidades y motivándolos a impulsar transformaciones significativas en sus entornos. También es nuestro deber facilitar el acceso a educación de calidad a aquellos segmentos de la población que lo necesitan, pero no pueden costearlo.

Lo antes expuesto, cobra mucha más relevancia si se tiene en cuenta que las empresas juegan un papel fundamental como impulsores del cambio del siglo XXI. Ante la evidencia de que el Estado no siempre puede cubrir todas las necesidades sociales, las corporaciones, independientemente de su tamaño, deben asumir una responsabilidad activa en la promoción de prácticas sostenibles y la adopción de medidas que contribuyan al bienestar de la sociedad y del medio ambiente.

Además, es esencial que las instituciones educativas lideren con el ejemplo, adoptando prácticas sostenibles en sus pro-

pias instalaciones y con sus propios equipos de colaboradores. Si bien medidas significativas como la transición hacia un *campus* educativo completamente sostenible pueden requerir unas inversiones mayores, existen acciones que pueden implementarse con recursos limitados y que generan un impacto positivo tangible. Desde el uso eficiente de la energía y el agua, hasta la gestión adecuada de los residuos y la promoción de espacios verdes. Cada acción cuenta en el largo camino hacia la sostenibilidad. Sin embargo, prevalece la importancia de integrar la sostenibilidad en el modelo educativo y planes de estudio de las instituciones educativas con miras al desarrollo de competencias.

Una educación comprometida con la sostenibilidad implica integrar este principio en todos los aspectos del proceso educativo, desde el diseño de los planes de estudio hasta la gestión de las instalaciones. Solo así podremos formar ciudadanos conscientes y responsables, capaces de enfrentar los desafíos del siglo XXI y contribuir a la construcción de un futuro más sostenible para todos.





Kety Jáuregui
Vicerrectora
académica de ESAN

“Nos comprometemos a fomentar un ambiente inclusivo y equitativo”

Kety Jáuregui, vicerrectora académica de ESAN, aborda los retos que se presentan en el ámbito de la educación superior de pregrado y posgrado en la búsqueda de una equidad de género, además comenta cómo ha venido avanzando ESAN al respecto.

¿Qué concepción tienen sobre el Día Internacional de la Mujer desde ESAN?

En ESAN, celebramos el Día Internacional de la Mujer con profundo respeto y admiración por las contribuciones significativas que las mujeres hacen en todos los ámbitos de la vida. Reconocemos este día como una oportunidad para honrar la valentía, la resiliencia y el talento de las mujeres, así como para reflexionar sobre los desafíos que aún enfrentan en la búsqueda de la igualdad

de género. En nuestra organización, nos comprometemos a fomentar un ambiente inclusivo y equitativo donde todas las personas, independientemente de su género, tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

¿Cuál es el panorama sobre equidad de género en el ámbito universitario?

De acuerdo al estudio *Género y Educación. Una mirada al sistema universitario desde las trayectorias estudiantiles*, publicado por la SUNEDU en 2023 sobre la

población peruana, el 54 % de los alumnos que egresan de las universidades son mujeres. Sin embargo, al ingresar al mundo laboral ganan casi un tercio menos que los varones. La referida investigación identifica carreras altamente masculinizadas y feminizadas. Así en cuanto a las TIC de cada 100 estudiantes solo 14 son mujeres, cifra que asciende a 30 en carreras como ingenierías, siendo la diferencia en la presencia de hombres y mujeres altamente significativa en estas carreras. El factor que más afecta el acceso de las mujeres al mundo universitario y académico es la dependencia familiar.

Por otro lado, en cuanto a la región, el reporte menciona que los países sudamericanos (entre los que se encuentra el Perú) son los que presentan el mayor grado de retraso en cuanto a indicadores, desarrollo de iniciativas e implementación de políticas en cuanto a equidad de género.

En ese sentido, ¿qué principales desafíos se deberían abordar en el tema?

Frente a este contexto, considero como uno de los principales desafíos para lograr una equidad de género la brecha en el acceso y permanencia. Aunque las mujeres han avanzado en su acceso a la educación superior, todavía existen desigualdades en algunas áreas y disciplinas y, además, es necesario garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades sobre todo para permanecer en la educación superior. Lograr equilibrio entre las exigencias de la vida académica y la vida personal es uno de los factores con más impacto en las carreras de las mujeres académicas configurando lo que Chávez y Ronson(2021) denominan “tijeras de género” para describir las diferencias en las trayectorias de las carreras de los hombres y las mujeres: en línea ascendente para los primeros y en línea descendente para las segundas.

¿Hay también retos en cuanto a puestos de liderazgo o de gran envergadura?

Las mujeres enfrentan obstáculos en

su carrera académica, como nombramientos, promociones y reconocimientos. Es crucial abordar las diferencias en la representación de género en puestos de liderazgo y en la toma de decisiones dentro de las instituciones. Por ejemplo, a nivel mundial las mujeres representan el 33,3 % de todos los investigadores, solo el 12 % es miembro de academias científicas. Por su parte en el Perú, de acuerdo a los datos del Renacyt, solo uno de cada tres investigadores peruanos es mujer.

También se refleja estas brechas en instancias de gobierno universitario...

Chávez Irigoyen & Penelas Ronso Merino (2021) desarrollan un estudio en el contexto peruano que evidencia las limitaciones en nuestro medio identificando que hay poca participación de las mujeres en las instancias de toma de decisiones y gobierno universitario: la presencia femenina es menor en casi un tercio en los puestos de Rectoría y Decanatos (18 % y 21 %, respectivamente); mientras que, en los puestos de alta gerencia, su participación bordea solo el tercio (34 %), siendo estas cifras similares en todos los tipos de universidades a nivel nacional. Este mismo estudio encuentra que, en términos generales, poco más de un 30 % de los docentes universitarios son mujeres.

¿Cuánto reflejan la desigualdad las áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)?

Las mujeres están subrepresentadas en áreas STEM. Se deben implementar estrategias para fomentar la participación femenina en estas disciplinas. En tal sentido, de acuerdo a la ONU, a nivel mundial, en campos como la inteligencia artificial solo el 22 % de profesionales son mujeres, así como representan solo el 28 % de

los profesionales en ingeniería y el 40 % de los que egresan de informática y computación. Mientras que, en el Perú, de acuerdo a SUNEDU, en 2023, las mujeres representan solo 29,2 % del total de estudiantes peruanos matriculados en carreras de ciencia, tecnología e innovación.

¿Qué pueden hacer las universidades desde sus legislaciones o políticas institucionales?

Las universidades deben integrar el precepto de equidad de género en sus estatutos y reglamentos. Actualizar las políticas para pro-

Es importante sumar en estas decisiones a todos los actores...

Nuestras políticas son difundidas a todo nivel entre los trabajadores; de otro lado, como indiqué, la inclusión de prácticas como el permiso por paternidad son una clara muestra de cómo estas acciones involucran no solo a mujeres, sino también a los varones. Es decir, se evidencia la no diferenciación por género.

¿Cómo han avanzado desde ESAN en esta búsqueda de una igualdad de oportunidades?

En el caso de ESAN, si bien la pre-

“LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR REQUIERE UN ESFUERZO CONJUNTO DE TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA”.

mover los derechos y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En resumen, la equidad de género en la educación superior requiere un esfuerzo conjunto de toda la comunidad universitaria para superar los desafíos y crear un entorno inclusivo y equitativo para todos.

¿En qué tipo de áreas o departamentos toman en cuenta estas medidas desde ESAN?

En nuestros procesos de reclutamiento, selección y capacitación está claramente definido que no pueden darse diferenciaciones por género, sino que el criterio fundamental es la meritocracia. El planteamiento de las políticas indicadas es una de las principales iniciativas. Por otro lado, contamos con prácticas que favorecen el equilibrio vida trabajo tales como presencia de lactario, acceso a días libres para atención de enfermedades de familiares, matrimonio, maternidad y paternidad.

sencia de alumnas (en pregrado 46 % del alumnado son mujeres, situación que bordea el 40 % en el caso del posgrado) y docentes (30% mujeres) son temas que han venido mejorando y en los que estamos trabajando; las instancias de gobierno institucional evidencian la puesta en marcha de nuestras políticas y nuestro compromiso con la equidad de género. Por ejemplo, actualmente 3 de las 5 más altas instancias de dirección son ocupadas por mujeres (Vicerrectoría Académica, Decanato de Posgrado y Dirección de Administración) y nuestras 8 jefaturas administrativas son ocupadas por mujeres.

En cuanto a pregrado, dos de las tres facultades son dirigidos por mujeres, siendo además mujer la decana de la facultad de ingeniería. En esa misma línea, 5 de las 8 carreras que hemos brindado hasta el 2023 tienen como director a una mujer, encontrándose en estas carreras que típicamente femeninas tales como: Economía, Ingeniería o Derecho.

“Estamos comprometidos con fomentar una cultura que valore la diversidad y el talento sin importar el género”

Lisette Morín, directora sénior de Recursos Humanos de DP World Perú, explica qué medidas vienen tomando en la compañía con el propósito de lograr una equidad de género e igualdad de oportunidades desde el sector portuario-logístico.

El último 8 de marzo fue el Día de la Mujer. ¿Qué reflexión hace de esta fecha la compañía?

El Día Internacional de la Mujer es considerado una fecha conmemorativa que nos brinda la oportunidad de visibilizar y celebrar el rol fundamental que desempeñan las mujeres en nuestro sector y en la sociedad. En DP World Perú valoramos profundamente la diversidad y la inclusión, reconociendo que todas las personas, independientemente de su sexo, raza,

religión, género u otras características personales, tienen el potencial de contribuir de manera significativa a nuestro negocio.

Para nosotros, el Día Internacional de la Mujer es una ocasión para reflexionar sobre nuestros compromisos con la igualdad de género, así como, para renovar nuestro compromiso de seguir promoviendo un entorno inclusivo donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial.

Desde el sector portuario-logístico, ¿existen algunos desafíos particulares para lograr una equidad de género?

El principal desafío en términos de lograr una equidad de género radica en promover un entorno diverso e inclusivo en una industria predominantemente masculina, como lo es el sector portuario-logístico.

A pesar de contar con mujeres desempeñando diversos roles como operadoras de montacargas y conductoras de camiones, reconocemos que aún queda mucho por hacer en términos de incrementar la participación femenina en nuestra industria y sobre ello trabajamos en la actualidad.

¿Qué enfoque les dan a las acciones que desarrollan en el tema?

Uno de nuestros principales enfoques es trabajar en la eliminación de barreras y estereotipos de género que puedan obstaculizar el ingreso y avance de las mujeres en nuestra organización. Estamos comprometidos con fomentar una cultura que valore la diversidad y el talento sin importar el género; y en ofrecer oportunidades de desarrollo profesional equitativas para todos nuestros colaboradores.

Además, estamos implementando programas específicos de atracción, formación y retención dirigidos a mujeres, con el objetivo de seguir fomentando la participación del talento femenino en nuestra industria. Reconocemos que este es un proceso continuo que requiere de un compromiso constante



Lisette Morín
Directora sénior de
Recursos Humanos de
DP World Perú

y acciones concretas para alcanzar una verdadera equidad de género en nuestro sector.

¿Qué política consideran desde DP World Perú para promover la igualdad de oportunidades?

Dentro de nuestra empresa, tenemos una política sólida en relación con la diversidad e inclusión, en donde abordamos diversas perspectivas.

En primer lugar, promovemos un entorno de trabajo donde el mérito y la capacidad sean los principales criterios de evaluación, sin importar el sexo, la raza, la religión u otras diferencias personales. Nuestros procesos de reclutamiento, selección y promoción están diseñados para reflejar este compromiso con la equidad. Asimismo, contamos con una sólida política de igualdad salarial y beneficios equitativos para nuestro equipo en donde esta meritocracia es el principal criterio de evaluación, independientemente del género.

En resumen, nuestras políticas relacionadas a la equidad de género se basan en el principio fundamental de igualdad de oportunidades y trato justo para todos los miembros de nuestra organización.

¿Qué iniciativas han implementado a nivel interno de la compañía para reducir las brechas de género?

A nivel interno, fortalecemos las habilidades y conocimientos de nuestras colaboradoras, a través de programas de formación especializados. Entre nuestras principales iniciativas destacan los programas de capacitación como:

- Women Truck, es una iniciativa de formación que busca mejorar las habilidades prácticas de las mujeres conductoras de camiones portacontenedores (para el puesto de Operadora ITV), aumentando

la participación de las mujeres en el área operativa de la industria portuaria.

- Woman Port, es un programa que busca incorporar a las mujeres a las operaciones, formándolas para que puedan desempeñarse en diferentes puestos operativos. Muchas de estas mujeres no han tenido experiencia previa en el trabajo logístico y portuario, por lo que, el programa las forma desde la base en las funciones del puesto a desempeñar.

"HEMOS IMPLEMENTADO TAMBIÉN PROGRAMAS ESPECÍFICOS PARA APOYAR EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN NUESTRA ORGANIZACIÓN".

- Programa de Liderazgo Femenino, que promueve el desarrollo de competencias de liderazgo positivo en nuestras colaboradoras, a través de módulos especialmente diseñados por niveles jerárquicos y niveles de influencia.
- Programa Global Mentorher, que brinda mentoría para las colaboradoras.

A nivel externo estamos haciendo un trabajo basado en alianzas, donde nos asociamos con organizaciones líderes y comunidades locales para apoyar a las mujeres en temas tan fundamentales como el derecho a la educación, el empleo y la salud.

El rol del hombre también es importante. ¿Cómo suman a sus colaboradores a este propósito?

En nuestra empresa, reconocemos que la equidad de género es un esfuerzo conjunto que involucra tanto a hombres como a mujeres. Por lo tanto, hemos implementado diversas iniciativas para involucrar a

nuestra población masculina en la eliminación de estereotipos de género y la promoción de la igualdad.

Hace varios años, iniciamos campañas y capacitaciones destinadas a eliminar los sesgos inconscientes y masculinidades, tanto en hombres como en mujeres. Estas iniciativas buscan sensibilizar a todos los colaboradores sobre la importancia de reconocer y superar los prejuicios basados en el género. Reconocemos que esta es una tarea continua y que debemos seguir reforzando hacia adelante.

Han promovido también el diálogo abierto entre hombres y mujeres...

Hemos creado espacios de diálogo y reflexión donde, tanto hombres como mujeres, pueden discutir abiertamente sobre los estereotipos de género y cómo estos afectan a nuestra cultura laboral. Estos espacios promueven la comprensión mutua y la colaboración para lograr un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo para todos.

¿Qué resultados han logrado obtener con algunas de sus iniciativas?

A lo largo del tiempo, nuestras acciones han generado resultados tangibles y positivos en nuestra organización. Nuestras principales iniciativas de atracción y entrenamiento, como Women Truck & Woman Port, han generado resultados positivos. Antes de su implementación, solo teníamos una mujer en nuestras operaciones; sin embargo, ahora contamos con 24 mujeres que contribuyen activamente a nuestro equipo.

Asimismo, iniciativas como el Programa de Liderazgo Femenino y el Programa Global Mentorher, han proporcionado a nuestras colaboradoras oportunidades de desarrollo profesional y personal dentro de nuestra organización.

POR VANESSA RATTO GRELLAUD

Gerente de GDH, Marketing
y Sostenibilidad de Pacífico Seguros



El cambio que necesitamos hoy para las mujeres que vendrán

El Foro Económico Mundial nos indica que en 131 años lograremos la equidad de género. Aunque la fecha se proyecta bastante lejana, es importante ser conscientes que de nuestras acciones presentes dependerá si ese futuro se concretará y si podrá llegar antes. Desde el sector empresarial tenemos una gran responsabilidad de lograr avances, siendo nosotros los referentes que debemos ayudar a construir el camino por el que las mujeres van a transitar.

Por ello, es fundamental que la representación femenina en puestos de liderazgo y su impacto en la toma de decisiones siga avanzando. Este es un trabajo constante que no solo depende de la sociedad en general, sino también de las empresas y Gobierno, que a través de sus políticas e incentivos permitirán una mayor integración de las mujeres a la fuerza laboral.

Y es que en un entorno tan competitivo como el actual, es necesario desarrollar las habilidades de las colaboradoras, pero esto debe ir acompañado de un entorno profesional que incentive y genere espacios que les permitan continuar creciendo sin que deban de sacrificar aspectos personales. Esto implica promover que los rasgos de género no influyan en los procesos de contratación y promoción, implementar programas de desarrollo equitativo, garantizar el acceso igualitario a la capacitación y mentoría, acortar la brecha salarial, entre otras medidas que, en conjunto, les permitirán alcanzar la independencia económica y su empoderamiento.

Otro aspecto fundamental es visibilizar la presencia de mujeres en áreas tradicionalmente abarcadas por hombres, inspirando e impulsando a que ellas cada vez más opten por estas profesiones, brindando oportunidades laborales y desafiando los estereotipos existentes.

En nuestro caso, seguimos los lineamientos de Equidad de género del Grupo Credicorp, que lo considera como un pilar dentro de su estrategia de sostenibilidad, por ello buscamos darle igualdad de oportunidades a las mujeres que se han integrado, con un enfoque clave en el nivel gerencial para lograr ese liderazgo femenino tan necesario. Así, tenemos como concepto clave “Género+Talento”, donde generamos espacios para que los talentos femeninos de alto desempeño tengan las mismas posibilidades de desarrollar su línea de carrera, permitiéndoles seguir sus aspiraciones profesionales en nuestra organización.

A la par, de forma transversal, implementamos ajustes en nuestros procesos de selección, realizando en-

“ES FUNDAMENTAL QUE LA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN PUESTOS DE LIDERAZGO Y SU IMPACTO EN LA TOMA DE DECISIONES SIGA AVANZANDO”.

trévistas sin sesgos, y dejando de lado aspectos que en la actualidad no deberían ser determinantes a la hora de captar nuevos los colaboradores.

Así hemos asumido el compromiso de generar oportunidades laborales para nuestras colaboradoras en carreras STEM-H (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte, Matemáticas e Humanidades) para incentivar a que cada vez más mujeres puedan sumarse en áreas que usualmente son copadas por hombres.

Pero también nos preocupamos por desarrollar políticas que creen ambientes seguros, por ello uno de nuestros indicadores clave es la tolerancia 0 frente al acoso sexual, por lo que contamos con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral (HSL), integrado por colaboradores que fueron elegidos por votación interna entre sus pares, quienes serán capacitados en prevención de HSL e intervendrán en la evaluación de los casos que se presenten. Además, como muestra de nuestro compromiso, formamos parte de la iniciativa ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso), reconocién-

“BUSCAMOS DARLE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A MUJERES QUE SE HAN INTEGRADO, CON UN ENFOQUE CLAVE EN EL NIVEL GERENCIAL PARA LOGRAR ESE LIDERAZGO FEMENINO TAN NECESARIO. ASÍ, TENEMOS COMO CONCEPTO CLAVE GÉNERO+TALENTO”.

donos como una de las empresas Pioneras ELSA por haber ayudado a formar la primera línea de conocimiento y tomar acciones frente a la prevención de temas de HSL.

Un aspecto importante abarca favorecer una vida personal saludable, a través de un equilibrio vida trabajo paritario entre hombres y mujeres, el cual es medido en la encuesta de experiencia al colaborador, donde en los últimos años se ha alcanzado niveles positivos históricos. Esto gracias a beneficios diversos, entre ellos el trabajo híbrido, que impulsa a los colaboradores a tener un mejor manejo de sus tiempos y el horario de verano, que les per-

mite trabajar hasta mediodía los viernes durante esa temporada.

Asimismo, impulsamos una mayor conexión familiar; por ello, las madres, además de la licencia por maternidad de 98 días por ley y la hora de lactancia hasta que el bebé cumpla 12 meses, cuentan con el beneficio de un retorno laboral progresivo de acuerdo con los meses de su bebé; así, recién a los 7 meses de nacido ellas volverán a una jornada completa; y en el caso de los colaboradores tienen la licencia por paternidad extendida, es decir, 20 días adicionales a los 10 días por ley.

Aún falta mucho para lograr la equidad, pero a medida de que más compañías nos sumemos a transformarnos, con impactos significativos en nuestras organizaciones, podremos hacer cambios tangibles en nuestra sociedad, sin esperar a que pasen más de ocho generaciones para lograrlo.

OPORTUNIDADES LABORALES. Incentivar a que cada vez más mujeres puedan sumarse en áreas que tradicionalmente han sido abarcadas por hombres.



“Buscamos la paridad de género entre nuestros colaboradores”

Diageo cuenta con programas que coadyuvan a la reducción de brechas de género en el Perú. Larissa Yllada, Head of Corporate Relations Southern Cone LAC de la compañía, se refiere a la estrategia que manejan en favor de la equidad de género en el ámbito laboral y algunos resultados en ese marco.

¿Qué oportunidad encuentran en una fecha tan importante como el Día Internacional de la Mujer?

En Diageo no celebramos, sino conmemoramos. Pese a que en Diageo hemos logrado grandes avances respecto a la creación de una cultura organizacional con enfoque de género, el Día Internacional de la Mujer es para nosotros una plataforma para reflexionar y discutir acerca de las oportunidades que tenemos para disminuir la brecha de género e impulsar los mensajes de nuestra agenda de inclusión y diversidad. Además de ello, nos permite influenciar positivamente en la sociedad, tanto a nivel de política pública, como en el ámbito corporativo, y a seguir contagiando el valor que representa la mujer como un agente de cambio positivo.

¿Qué oportunidad encuentran en el sector para promover la paridad de género?

Dentro de Diageo, de manera transversal, buscamos la paridad de género entre nuestros colaboradores, más allá del nivel o la función asociados. Asimismo, dentro del sector en el que operamos, vemos una oportunidad importante de cara a promover las condiciones para que más mujeres prosperen. Específicamente, generando más empleo para ellas en el segmento de la hospitalidad o el servicio al cliente (en bares, restaurantes, etc.), pero también para que ocupen más posiciones de liderazgo y toma de decisiones en el entorno corporativo ligado a este segmento.



Larissa Yllada
Head of Corporate
Relations Southern
Cone LAC de Diageo

¿Qué nivel de progreso han obtenido respecto a lograr una paridad de género?

Recientemente, hemos sido reconocidos por nuestro trabajo en materia de igualdad de género, tanto por FTSE Women Leaders Review como por el Informe Global de Igualdad de Género de Equileap, lo que refleja nuestro progreso hacia la defensa de la igualdad de género en toda la empresa y el fomento de una cultura más inclusiva y diversa. Asimismo, continuamos siendo reconocidos como un negocio global líder para mujeres en cargos directivos y de liderazgo.

¿Qué planes tienen de cara a los próximos años en materia de equidad de género y empoderamiento femenino?

Tenemos un objetivo de paridad de género: para el 2030 queremos un 50 % de representación de mujeres en roles de liderazgo. Actualmente, esta cifra llega al 44 %, lo que indica que vamos por buen camino. De otro lado, en Perú contamos con una iniciativa llamada “Learning for Life”, que desde hace varios años ha venido formando a las nuevas generaciones de bartenders, ofreciéndoles herramientas y capacitación integral en coctelería y servicio responsable.

¿Cómo esta iniciativa se proyecta a cumplir con lo propuesto?

Para esta iniciativa, tenemos como aliado a Gourmet Bar, escuela de coctelería con más de 20 años en el mercado, que resalta por su trabajo en favor de la igualdad de género, coincidiendo así con uno de los principales objetivos del programa. De hecho, “Learning for Life” asumió el compromiso de impulsar la participación de más mujeres en el mundo de la coctelería. Para esta iniciativa, buscamos que el 50 % de todas las vacantes sean ocupadas por mujeres.

¿Qué lineamiento destaca dentro de Diageo en relación a la equidad de género?

Contamos con una agenda ambiciosa que no solo comprende esfuerzos en lo interno, sino también empuja a que nuestros partners abracen la agenda de equidad. Entre lo principal, la licencia de maternidad y paternidad (lo cual representa un beneficio extendido, más allá de lo exigido por la ley, para las mujeres y una oportunidad para los hombres que contribuye directamente con equiparar la dinámica del hogar a favor de las mujeres), otorgándole a sus trabajadores, independiente de su género, 26 semanas completas pagadas de postnatal.

“TENEMOS UN OBJETIVO DE PARIDAD DE GÉNERO: PARA EL 2030 QUEREMOS UN 50 % DE REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO”.

En la búsqueda de involucrar también a los hombres, ¿cómo ha beneficiado contar con una licencia de paternidad amplia entre sus colaboradores?

Con la licencia de paternidad por seis meses buscamos equiparar los roles de género ligados a la participación en el hogar con la llegada de un menor, para que puedan experimentar la alegría de formar una familia, mientras siguen prosperando en el ámbito laboral. Para los papás que toman esa licencia, la experiencia resulta única. No solo se comprometen de forma equitativa con sus parejas en la crianza de sus hijos, sino que además forman un vínculo cercano con sus bebés, pues pasan tiempo de calidad con ellos en sus primeros meses de vida.

¿Hay espacios para el diálogo o sensibilización con ellos?

Promovemos espacios de discusión, a lo largo del año, en los que involucramos activamente al género masculino para hablar de temas tan sensibles y poco masculinizados como pueden ser “Masculinidades tóxicas” – en un formato amigable, y en el marco de nuestra semana de la Inclusión y Diversidad, liderada por nuestros comités locales.

La equidad de género se enmarca en los ODS. ¿Toman en cuenta estos objetivos en las acciones?

Contamos con un compromiso alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que nos permite generar impacto en las sociedades donde operamos. Eso nos impulsa a crear una cultura organizacional que adopta medidas con enfoque de género y, a su vez, que contagie a nuestras audiencias externas a promover políticas similares.

¿A qué otra iniciativa se alinean para impulsar la equidad de género en Diageo?

Contamos con un ERG (Employee Resource Groupe) llamado Spirited Women LAC donde colaboradores de distintos mercados trabajan dedicadamente en la concientización y sensibilización para que todas las mujeres puedan desarrollarse y prosperar de manera saludable. De esta manera, varias de nuestras iniciativas tienen métricas específicas para asegurar que el 50 % de la población beneficiada sean siempre mujeres. Como ejemplo, nuestro programa de formación gratuita de bartenders en Perú, en su última edición ha ofrecido 120 becas, las cuales 50 % vienen dirigidas a mujeres que precisamente han enfrentado barreras educativas y económicas a lo largo de sus vidas.



KOMATSU

Mirtha Rodríguez
Directora corporativa
de HSSEQ y
Sostenibilidad de
Komatsu-Mitsui
Maquinarias Perú
(KMMP)

“Garantizamos un entorno inclusivo promoviendo la igualdad de oportunidades”

El sector privado es un agente fundamental para promover la equidad de género en diversas instancias. A continuación, Mirtha Rodríguez, directora corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú (KMMP), detalla el compromiso de la compañía con la generación de igualdad de oportunidades para todos y todas.

Aspiramos a alcanzar que el

28%

de mujeres
tenga posiciones de
liderazgo para el 2026.

¿Qué visión tienen desde Komatsu-Mitsui sobre el 8 marzo, Día Internacional de la Mujer?

Es un día de conmemoración para recordar la relevancia del rol de las mujeres en la sociedad y en la fuerza económica. Nos da la oportunidad para poner en agenda los desafíos que aún tenemos para alcanzar la equidad de género en asuntos como equidad salarial, acceso a oportunidades de trabajo y educación, como de desarrollo profesional y autonomía. Todos y todas tenemos los mismos derechos y este día nos permite visibilizarlo.

Especialmente desde su sector, ¿cuáles son los principales desafíos para lograr una equidad de género?

La participación femenina en el sector sigue siendo un reto, más aún, considerando la actual coyuntura que involucra hacer frente a una inestabilidad política, económica y social, factores que contribuyen a que la brecha de género se amplíe. Así, por ejemplo, en la actualidad, la participación de las mujeres en el sector minero no supera los dos dígitos. Resulta, por lo tanto, imperativo que las empresas de todos los sectores y rubros trabajemos bajo un enfoque de género, orientando nuestras iniciativas a equilibrar la presencia de la mujer en los diferentes entornos laborales.

¿Hubo, de todos modos, un avance en ciertos sectores últimamente?

Se viene observando, en los últimos años, que más mujeres se han sumado a ejercer actividades en el sector minero, con éxito. De esta manera, se viene demostrando que el talento femenino cuenta con las capacidades adecuadas para sumarse al sector. Las empresas del rubro saben ello, por lo que vienen trabajando en iniciativas que les permitan cambiar esta situación.

Desde Komatsu-Mitsui, tenemos el compromiso de contar con el mejor talento disponible, tomando en cuenta a hombres y mujeres por igual. El objetivo es formar los mejores equipos, y convertir a nuestro rubro en un espacio atractivo para todas las personas; donde puedan desarrollarse y elegirnos para potenciar sus habilidades y, de esa manera, asegurar la sostenibilidad de nuestro negocio.

¿Qué rol tiene la equidad de género en las actividades de la compañía?

En Komatsu-Mitsui, garantizamos un entorno inclusivo promoviendo la igualdad de oportunidades independientemente del género, edad, discapacidad, raza, religión u orientación sexual. Para nosotros, la diversidad e inclusión es uno de los valores que tenemos fuertemente afianzado, y es uno de los cuatro pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad. Nuestra misión es fortalecer una cultura inclusiva, a través de iniciativas que alienten a nuestra gente a brindar su máximo potencial, y contribuir con una sociedad más equitativa, donde todos y todas se sientan valorados y respetados.

¿Qué política dirige todo el accionar para lograr esta igualdad de oportunidades?

Contamos con una Política de Diversidad e Inclusión desde el 2021, además elaboramos una Hoja de Ruta hacia el 2026 que marca la

estrategia de acción en nuestros cuatro frentes: Enfoque de Género, Personas con Discapacidad, Multiculturalidad y LGTBIQ+. Aspiramos a alcanzar que el 28 % de mujeres tenga posiciones de liderazgo para el 2026. Importante mencionar que contamos con un Comité de Diversidad e Inclusión, integrado por un equipo multidisciplinario liderado por el CEO de la compañía.

¿Qué tipo de compromisos se han establecido en este documento?

Contamos con esta hoja de ruta al 2026, donde se han establecido compromisos relacionados a gobernanza para transverbalizar el enfoque de género en la empresa; a reclutamiento y selección para incrementar el porcentaje de mujeres y retener el talento femenino; a prevención del acoso sexual laboral para fortalecer este sistema dentro de la empresa; entre otros relacionados a la diversidad, la conciliación de vida familiar y laboral, la prevención de violencia contra la mujer y la articulación con grupos de interés.

¿Qué iniciativas han desarrollado para cumplir con estos puntos?

Destacan proyectos bandera como "CEO por 1 día". Entre el 2020 y 2022, este programa estuvo dirigido a personal femenino que no ocupa posiciones de liderazgo que, sin embargo, cuenta con talento para desarrollarse profesionalmente. Desde el 2023 integra también al talento masculino, de tal manera que expresamos la equidad en el acceso a las oportunidades. Las y los seleccionados reciben mentoría de nuestro CEO por un período de 6 meses.

Cabe mencionar que esta iniciativa fue reconocida como una de las mejores prácticas de la comunidad Aequales para promover el desarrollo femenino. De igual manera, fue una de las ganadoras del primer puesto en el concurso Misión,



Visión, Valores de Mitsui & Co que se realiza de forma anual, en la cual competimos con iniciativas de las demás empresas del grupo a nivel global.

Otra iniciativa que destaca es también “Mentoring Women”...

Está dirigido a las futuras lideresas de la empresa. La mentoría está enfocada en 5 competencias: autoconfianza, comunicación, *networking*, generación de ideas y capacidad de adaptación. En este 2024 la iniciativa está migrando a “Mentoría por el Éxito” la cual incluirá al talento masculino, es decir a los futuros líderes de la compañía.

¿Algún otro programa que promueva la igualdad de oportunidades desde la empresa?

Contamos con “Talento Warmi, fuerza que inspira”, que busca impulsar la participación de mujeres en puestos laborales y en áreas operativas, sobre todo en los proyectos mineros en donde operamos. También “Employee Resource Group: Women Empowerment Network” (WEN) que está conformado por un equipo de voluntarios y voluntarias que tiene por objetivo contribuir a lograr la equidad a través de la participación e involucramiento de mujeres en todos los niveles de la compañía.

¿Qué resultados han obtenido desde Komatsu-Mitsui en este contexto?

Un relevante primer indicador es la cuota de género. Komatsu-Mitsui

cerró el 2023 con un 19 % de mujeres en la organización. Sin embargo, el resultado que nos enorgullece es el indicador de mujeres en posiciones de liderazgo en donde llegamos al 26 %, superando el 24.9 % que habíamos establecido como meta.

En el 2023 marcamos un hito trascendental a nivel nacional al armar el primer camión 980E-5SE, con motor Cummins QSK95 de 4400HP en Antamina, íntegramente con 11 técnicas mujeres a las cuales se les brindó la oportunidad y fueron preparadas para llevar a cabo esta labor que nos llena de orgullo. Ellas se han constituido en nuestras embajadoras del cambio.

¿Han involucrado a otros grupos en sus iniciativas?

Otro resultado importante conseguido en el 2023 fue la participación de más de 800 jóvenes mujeres estudiantes de los últimos años de secundaria en el programa “Mujeres en búsqueda de su vocación”. Alumnas de diversos colegios de Arequipa visitaron nuestras instalaciones y las del Technical Education for Communities – TEC en Senati Arequipa,

“DEBEMOS PROMOVER ACTIVIDADES QUE INVOLUCREN A LOS HOMBRES DE LA ORGANIZACIÓN DE TAL MANERA QUE POTENCIEN SU MASCULINIDAD POSITIVA”.

en donde nuestras técnicas e ingenieras compartieron sus experiencias.

¿Cuál es el rol de los líderes del sector y en particular el de los hombres para construir una cultura de equidad?

Primero debemos partir de la idea de que todos y todas somos diversidad; que construir una cultura de equidad de género no es solo cuestión de mujeres. Por lo tanto, desde esta perspectiva, los líderes cumplen un rol fundamental, como sponsors, impulsores y promotores de las iniciativas a implementar. Para ello, es fundamental sensibilizar y concientizar a toda la organización e ir deconstruyendo sesgos, estereotipos y mitos.

Debemos promover actividades que involucren a los hombres de la organización de tal manera que potencien su masculinidad positiva; así como también formar líderes inclusivos que valoren las individualidades y la diversidad, que respeten todas las ideas aprovechando lo mejor de cada uno y cada una. En esta línea, conseguiremos un impacto directo en la organización, a través de una mejor resolución de problemas en equipo, incrementando el nivel de compromiso de nuestra gente, entre otros.

¿Qué potencial tiene el sector privado para ser reflejo de que es posible lograr esta equidad?

Se tiene la gran responsabilidad de romper paradigmas y dejar huella, en otras palabras, de trascender siendo agentes de cambio en nuestras familias, empresa y sociedad. Somos conscientes de que la diversidad y los entornos inclusivos impulsan una mejor toma de decisiones, estimulan la innovación y aumentan la agilidad organizativa; es por ello que en Komatsu Mitsui *Actuamos hoy, para cambiar el mañana.*

Voluntariado: Construyendo comunidades resilientes

Pacífico reconoce la labor de más de 200 voluntarios que aportan en la solución de problemáticas sociales y promueven el bienestar de la sociedad.

El pasado 19 de marzo, Pacífico realizó su Evento de Reconocimiento Anual a Voluntarios, una emotiva ceremonia donde se destacó la labor y el compromiso de quienes participan en sus programas de voluntariado: Tan Fuertes Como El Hierro y Comunidad Segura.

Con la presencia destacada del CEO de Pacífico Seguros, César Rivera, y el CEO de Pacífico Salud, Guillermo Garrido-Lecca, el evento fue una ocasión para honrar el esfuerzo



y la dedicación de más de 200 voluntarios, cuyo trabajo incansable durante el 2023 generó un impacto positivo en la comunidad.

“Los voluntarios son pilares clave en nuestros esfuerzos por fortalecer la resiliencia de la sociedad. Su dedicación y compromiso en programas como Comunidad Segura y Tan Fuertes Como El Hierro reflejan un espíritu de servicio que es esencial para construir un entorno de bienestar y más seguro para todos”, comenta Jorge Lazo Arias, gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de Pacífico Seguros.

Los números hablan por sí mismos: Comunidad Segura, cuyo objetivo es promover la prevención de riesgos, educó a más de 38 mil familias a través de ferias comunitarias y capacitaciones digitales. Este esfuerzo fue destacado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, que otorgó al programa el Reconocimiento Nacional de Buenas Prácticas de Voluntariado en la categoría Voluntariado Corporativo - Edición 2023.

Por su parte, Tan Fuertes Como El Hierro, que tiene como propósito contribuir en la prevención y re-

cuperación de la anemia infantil, impactó positivamente a más de 7,000 personas con despistajes y capacitaciones sobre alimentación rica en hierro.

La importancia del trabajo voluntario en la sociedad no puede ser subestimada. Más allá de las cifras, es el vínculo humano, la solidaridad y la empatía los que hacen que estas acciones sean verdaderamente valiosas. El compromiso de los voluntarios de Pacífico refleja el espíritu de servicio que es fundamental para construir una comunidad más saludable, fuerte y resiliente.

En tiempos de desafíos y adversidades, el trabajo voluntario se erige como un faro de esperanza, demostrando que juntos podemos superar cualquier obstáculo. Pacífico reafirma su compromiso de seguir apoyando y reconociendo la labor de sus voluntarios, piezas fundamentales para un futuro mejor.



Eliana Barrantes
Directora de Strategic Value &
Customer de NTT DATA

“NTT DATA apoya iniciativas que potencian la presencia de más mujeres en tecnología”

Eliana Barrantes, Directora de Strategic Value & Customer de NTT DATA, conversa acerca de los desafíos desde el sector de ciencia y tecnología para lograr una equidad de género.

¿Qué significado cobra este Día Internacional de la Mujer en NTT DATA?

En NTT DATA conmemoramos el Día Internacional de la Mujer reafirmando nuestro compromiso con la igualdad de género. En los últimos años nos hemos centrado en empoderar a las mujeres y acompañar su crecimiento profesional, ofreciendo una variedad de programas de bienestar, soporte y capacitación para apoyar sus carreras y lograr un cambio positivo en ellas; formando futuras líderes y centrándonos en temas relevantes que impacten en las mujeres de toda nuestra organización.

¿Cuál es el diagnóstico que hacen desde la industria sobre el lugar que viene ocupando la mujer?

En el Perú, 1 de cada 10 cargos de liderazgo es ocupado por una mujer, y su tiempo de permanencia es menos de la mitad que nuestros pares hombres; además aún existe una escasez de mujeres en las disciplinas de STEAM y sobre todo en la consultoría. Por ello, unir la tecnología y la sociedad para impactar de forma positiva en la vida de las mujeres es uno de los principales objetivos de nuestra compañía. Es importante fomentar la incorporación de más mujeres en todos los niveles, y poner en valor nuestro aporte para sumar visiones a los retos que enfrentan nuestros clientes.

¿Cuentan con una política global para orientar todos los esfuerzos al respecto?

Para sellar el compromiso contamos con una política global para abordar la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI). Su fin es conseguir la igualdad de oportunidades y garantizar que cada persona se sienta incluida y respetada en la comunidad de NTT DATA. Su aplicación aborda cada uno de los procesos de nuestra evolución como son la atracción, la promoción y la capacitación. Algunas medidas clave como asegurar la equidad salarial dentro de todas las categorías profesionales, valorar a cada uno de nuestros colaboradores por sus conocimientos (independientemente de su género) y el contar con al menos el mismo porcentaje de mujeres y de hombres en los procesos de promoción, nos ayudan a ello.

Podría mencionar alguno de los programas que desarrollan...

Nuestro compromiso por impulsar a las mujeres va de la mano con el lanzamiento de diferentes iniciativas que buscan reducir la brecha de género y despertar el interés de las mujeres en el ámbito de la tecnología. Un ejemplo de ello es “Uniqueness”, iniciativa que forma parte de nuestra cultura y principios de liderazgo, a través del cual buscamos garantizar la igualdad de oportunidades en la compañía y donde todas las personas sientan que puedan ser ellas mismas. Como parte de esta iniciativa se encuentra “Women Together”, programa orientado a desarrollar profesionalmente a ejecutivas en su camino hacia la alta dirección, mediante dos pilares fundamentales: la formación específica y la mentoría con perspectiva de género, para lo que se ha logrado involucrar a socios y directores en todas nuestras regiones.

Esto permite el crecimiento profesional de mujeres en el equipo

ejecutivo, combatir las barreras y sesgos de género, creando una red de mujeres referentes en la compañía y fomentando un espacio de aprendizaje y debate para recoger feedback sobre nuestras vivencias.

¿También han articulado con otras organizaciones para maximizar los beneficios?

También somos signatarios de los United Nations Women's Empowerment Principles (WEPs) de las Naciones Unidas. Finalmente hemos diseñado programas para atraer más talento femenino como “Tech Girl Power”, trabajando junto a Laboratoria, y brindando charlas lideradas por mujeres de NTT DATA,

“NUESTRO COMPROMISO POR IMPULSAR A LAS MUJERES VA DE LA MANO CON EL LANZAMIENTO DE DIFERENTES INICIATIVAS QUE BUSCAN REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO”.



HOY SON MÁS DE 50 MUJERES ejecutivas en NTT DATA en la región de América Latina recibiendo todo el empoderamiento necesario para un futuro más inclusivo y diverso.

dando a conocer nuestro testimonio y experiencia en el campo de la estrategia y tecnología. Acciones como estas nos han llevado a convertirnos en uno de Los Mejores Lugares para Trabajar en el 2023, sobre la base de la equidad, diversidad e inclusión.

¿Cómo podemos ir dejando de lado ciertos sesgos que encasillan a hombres y mujeres en ciertas tareas?

El ser modelos positivos desde el hogar será clave para combatir los estereotipos de género; ejemplos como que los padres y/o hermanos participen en actividades como cocina y en las tareas de cuidado del hogar, así como que las madres y/o hermanas sean quienes trabajen fuera de la casa ayudará.

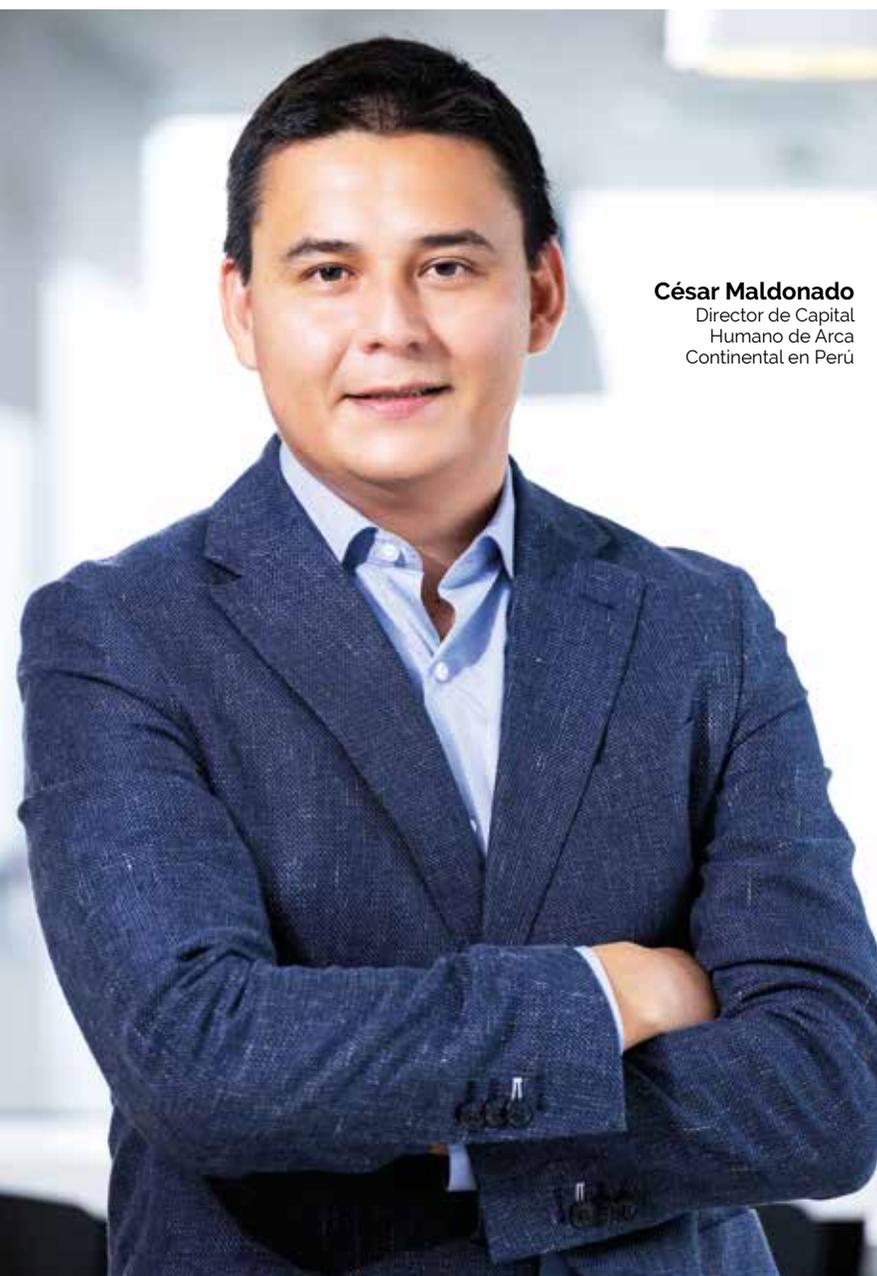
El lenguaje verbal también importa, por lo que debemos evitar frases que terminen reforzando estereotipos, y con ello alentar a hombres y mujeres de nuestra compañía a entrenar, orientar y patrocinar a más mujeres a lo largo de su camino.

¿De qué manera NTT DATA reafirma su compromiso con la equidad de género?

Hoy son más de 50 mujeres ejecutivas en NTT DATA en la región de América Latina recibiendo todo el empoderamiento necesario para un futuro más inclusivo y diverso. Sabemos que aún hay camino por recorrer; por eso, seguiremos creando, promoviendo y visibilizando iniciativas que sirvan de ejemplo para que juntos logremos una sociedad y un ámbito profesional y tecnológico sin brecha de género.

“Estamos comprometidos con promover el talento femenino y crear espacios equitativos”

César Maldonado, director de Capital Humano de Arca Continental en Perú, explica que cuentan con un *dashboard* que les permite seguir el progreso en materia de equidad de género en las operaciones.



César Maldonado
Director de Capital
Humano de Arca
Continental en Perú

¿Qué oportunidad representa una fecha como el Día Internacional de la Mujer para la compañía?

El Día Internacional de la Mujer es una fecha especial para seguir generando conciencia sobre las brechas en equidad de género que existen en nuestra sociedad. En Arca Continental creemos que las organizaciones podemos ser promotores de cambios positivos frente a esta realidad.

Estamos comprometidos con promover el talento femenino y crear espacios equitativos y de igualdad de oportunidades, tanto dentro en nuestra empresa, como en toda nuestra cadena de valor

¿Cuál considera que ha sido el avance en el sector sobre brindar igualdad de oportunidades a las mujeres?

Observamos una creciente tendencia de mujeres asumiendo roles protagónicos en empresas industriales como la nuestra, donde históricamente ha existido una mayor participación de hombres. Por nuestro lado, estamos comprometidos a continuar promoviendo la incorporación, el desarrollo y liderazgo de las mujeres a través de iniciativas específicas.

¿Qué rol viene cumpliendo las mujeres en Arca Continental a lo largo de los años?

La inclusión de las mujeres es una prioridad fundamental para nosotros como organización, especialmente en áreas y posiciones donde identificamos mayores oportunidades. Hoy en día, contamos con mujeres desempeñando roles diversos, desde operarias y montacarguistas hasta

supervisoras de producción y gerentas industriales y logísticas en nuestras operaciones.

¿Dentro de qué marco desarrollan sus acciones en referencia a lograr una equidad de género?

En Arca Continental estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular con el ODS 5 “Igualdad de Género”. Asimismo, contamos con una política corporativa de diversidad e inclusión, que manifiesta nuestro compromiso con impulsar y desarrollar el empoderamiento de la mujer y su liderazgo en nuestra organización.

¿Qué ejes han establecido en su estrategia para avanzar?

Nuestra estrategia frente a la inclusión se basa en tres pilares fundamentales: generación de oportunidades, creación de espacios libres de violencia y fomento del liderazgo femenino.

¿Qué herramientas emplean para poder monitorear y hacer un seguimiento a los avances al respecto?

En Arca Continental Perú, utilizamos una serie de indicadores clave para monitorear y evaluar el impacto de nuestras iniciativas de diversidad. Uno de los principales es el Dashboard de Género, que nos permite visualizar y seguir el progreso de la integración y equidad de género en nuestras operaciones.

¿Qué tipo de información les permite esta herramienta obtener sobre el tema?

Este *dashboard* incluye indicadores como el porcentaje de mujeres en roles operativos y en posiciones de liderazgo, así como el seguimiento de iniciativas específicas como nuestro programa “Mujeres en Acción” que aportó a la incorporación y desarrollo de 130 trabajadoras en 2022 y 292 en el 2023.

“ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS NACIONES UNIDAS, EN PARTICULAR CON EL ODS 5 (IGUALDAD DE GÉNERO)”.



¿Qué fundamental ha sido este programa en favor de una equidad de género en la empresa?

Este programa sigue siendo pieza clave para incrementar la participación femenina en las operaciones industriales y logísticas, especialmente en posiciones donde tradicionalmente se tenía mayor participación de hombres.

También nos ha valido reconocimientos como el premio ABE y el reconocimiento de Aequales a la mejor práctica laboral en equidad de género.

¿De qué otras iniciativas forman parte para fortalecer su compromiso?

También participamos en iniciativas como ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso), colaborando con GenderLab y el Banco Interamericano de Desarrollo para prevenir y actuar contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Estas iniciativas, junto con nuestra Política Corporativa de Inclusión y Diversidad, y el seguimiento constante a través de nuestras rutinas de control y monitoreo, reflejan nuestro compromiso continuo con la construcción de un ambiente laboral inclusivo y diverso.

En el 2023, ¿cuáles fueron algunos de los desafíos que se plantearon como organización?

En 2023, Arca Continental en Perú enfrentó varios desafíos significativos en relación con la diversidad y el género. Uno de los principales retos fue consolidar el programa “Mujeres en Acción” a nivel nacional, lo que implicó ampliar su alcance y asegurar su implementación efectiva en todas las regiones en las que opera la empresa.

¿Y en cuanto a hostigamiento sexual y empoderamiento?

Otro reto importante fue implementar un plan de prevención sobre hostigamiento sexual, tarea que demandó la promoción de un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los miembros de la organización. Finalmente, también buscamos promover el desarrollo de las mujeres, fomentando su crecimiento hacia posiciones de liderazgo.

Mujeres lideran la transformación de la industria energética hacia la sostenibilidad

La industria energética experimenta un cambio revolucionario con el liderazgo femenino, desarrollando soluciones duraderas y desafiando estereotipos. Cuatro líderes de Schneider Electric destacan y promueven la diversidad de género, marcando un antes y un después en la industria.



En el ámbito energético, un sector clave dentro de la economía global, las mujeres han adquirido cada vez más importancia y asumen roles de liderazgo y dirección en empresas e instituciones de renombre. El cambio marca un avance significativo en la lucha contra los estereotipos de género y abre camino para la participación femenina en un campo históricamente dominado por hombres.

Esta transformación no solo refleja un avance en la igualdad de género, sino que también resalta el importante rol que desempeñan las mujeres en el desarrollo de soluciones energéticas sostenibles. Vanessa Moreno, Country Manager para Perú y Bolivia en Schneider Electric, explica cómo la mujer ha ido incursionando en la industria energética, evidenciando una transición hacia una cultura laboral más inclusiva y equitativa.

“Desde hace un tiempo este panorama ha ido cambiando, poco a poco somos más conscientes de que debemos medir por las capacidades, talento y no por género. Desde las distintas industrias debemos incluir lineamientos para impulsar la representación femenina en los diferentes niveles de la fuerza laboral y seguir apostando por el crecimiento de la población femenina, sobre todo en las industrias ‘mal llamadas solo para hombres’”, afirma Moreno.

La necesidad de un cambio cultural

Aunque el número de mujeres en puestos de liderazgo en el sector energético va en aumento y se empiezan a ver algunos logros, todavía existen desafíos notables para la igualdad de género en el sector, como la discriminación y las persistentes brechas de género, especialmente en oportunidades de desarrollo, que limitan su ascenso profesional.

Claudia Muñante Salazar, KAM del Segmento Mobility, de Schneider Electric, quien lleva 14 años en la compañía comenta que en Schneider Electric promueven la participación de todos los profesionales sin distinción de género. Asimismo, enfatiza la relevancia del sector educativo para crear espacios de diálogo sobre prejuicios de género e invita a mujeres profesionales a compartir sus experiencias y contribuciones en el rubro. “Falta un cambio cultural importante en el cual estemos envueltos todos como sociedad, familias, empresas y estado. Cada uno, dentro de nuestra posición y entorno, podemos hacer una sociedad más igualitaria en el que ayudemos a generaciones nuevas a cuestionar estos estereotipos”, comenta Muñante.

Para Alejandra Pinto Obregón, Building Segment leader para el Clúster Andino Sur de Schneider Electric, los altos cargos y la representación en ingeniería aún enfrentan importantes desafíos. “Es clave promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso, reducir la brecha salarial y fomentar más emprendimientos liderados por mujeres. Somos fuente de innovación, de liderazgo y de conciencia medioambiental y social, lo que nos acerca a un futuro más sostenible”, afirma.

Y para María Alejandra Durán, Comercial & Industrial para Perú y Bo-

livia de Schneider Electric, la participación de las mujeres en la industria energética no solo brinda soluciones diversas e innovadoras frente a diferentes desafíos, sino que también mejora el liderazgo y la dinámica de trabajo en equipo. “Trabajar con otras mujeres que puedan enseñarnos desde su experiencia y sus procesos de pensamiento creativos, ver mujeres en todas las posiciones jerárquicas de una compañía y trabajar con ellas te hace pensar que sí lo puedes lograr”, señala.

Hacia la igualdad de oportunidades

Una de las políticas más destacadas implementadas por Schneider Electric es la igualdad de condiciones para madres y padres, ofreciendo en sus filiales de Sudamérica 20 semanas de licencia por maternidad y 4 semanas por paternidad, superior a lo que establece la ley en varios países de la región.

Esta medida demuestra no solo el compromiso de la empresa con la equidad de género sino también con la conciliación de la vida laboral y personal, contribuyendo significativamente a reducir la brecha entre hombres y mujeres, poniendo de relieve la necesidad de una cultura laboral que valore la diversidad y el talento, por encima de los estereotipos de género.

Como parte de una serie de iniciativas destinadas a aumentar la representación femenina, la empresa ha establecido metas ambiciosas denominadas 50:40:30, cuyo objeti-

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES en la industria energética no solo brinda soluciones diversas e innovadoras frente a diferentes desafíos, sino que también mejora el liderazgo y la dinámica de trabajo en equipo.

vo es garantizar que las mujeres representen el 50% de todas las nuevas contrataciones, el 40% de todos los directivos de primera línea y el 30% de los altos cargos para 2025.

En esa línea, en el marco de la conmemoración del Día de la Mujer, el 8 de marzo, cabe destacar los esfuerzos para incrementar la representación de las mujeres en el sector y promover modelos a seguir y políticas públicas que favorezcan la igualdad de género. La presencia de mujeres en áreas como la investigación y el desarrollo de tecnologías limpias y energías renovables no solo es un desafío, sino que también contribuye significativamente a la transición hacia una economía más sostenible y resiliente.

“DESDE LAS DISTINTAS INDUSTRIAS DEBEMOS INCLUIR LINEAMIENTOS PARA IMPULSAR LA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS DIFERENTES NIVELES DE LA FUERZA LABORAL”.



REPSOL

Líder mundial en cumplimiento de Derechos Humanos

Repsol ha marcado un hito trascendental al convertirse en líder del Corporate Human Rights Benchmark 2023. En este prestigioso ranking, la compañía ha alcanzado la máxima puntuación entre las empresas más influyentes a nivel mundial.



La compañía multienergética global Repsol alcanzó un logro sin precedentes al obtener la mejor puntuación en el Corporate Human Rights Benchmark 2023 (CHRB), el ranking mundial más destacado en materia de derechos humanos. Esta distinción consolida a Repsol como la empresa líder en derechos humanos a nivel global.

El CHRB, elaborado por la World Benchmark Alliance, evalúa anualmente el desempeño de las empresas más influyentes de diversos sectores económicos en materia de derechos humanos. Repsol, al obtener la máxima pun-

tuación, entre las 110 empresas de la industria extractiva y del sector textil evaluadas en 2023, superó también a otras 127 empresas relevantes en los sectores automotriz, alimentario y tecnológico, evaluadas en 2022.

La empresa obtuvo la máxima puntuación mundial en las categorías de “Prácticas en derechos humanos” y “Respuestas a reclamaciones graves” y lideró la tabla entre las 55 empresas evaluadas en el sector extractivo. Este reconocimiento no solo resalta los esfuerzos continuos de Repsol en este ámbito, sino también su capacidad para adaptarse y enfrentar nuevos desafíos con responsabilidad. Para esta

valoración, CHRB consideró las acciones realizadas por la compañía en todo el mundo, incluido el Perú.

Es importante destacar que Repsol se posiciona como la única empresa del sector extractivo y textil que, en este año, se compromete activamente a colaborar con defensores de los derechos humanos para crear un entorno seguro y propicio para la participación cívica.

La empresa ha evolucionado en este compromiso a lo largo de los años, firmando su primera política de derechos humanos en 2008 y adoptando los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas en 2011.

En palabras de los representantes de Repsol, estos resultados no sólo son motivo de orgullo, sino que también

Repsol ha sido parte activa del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2002 y ha demostrado un compromiso constante con los derechos humanos al contar con una normativa específica desde 2003.



refuerzan el compromiso de la compañía con un mundo más inclusivo, sostenible y justo. Repsol se presenta no sólo como una empresa energética líder, sino como un agente de cambio comprometido con el respeto irrestricto de los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones.

Este logro histórico destaca a Repsol como un referente en responsabilidad corporativa y derechos humanos, demostrando que el éxito empresarial y la ética pueden ir de la mano. La empresa no solo lidera la industria energética, sino que también establece un estándar global para el respeto de los derechos fundamentales, inspirando a otras compañías a seguir su ejemplo.

Repsol ha desarrollado un Modelo de Sostenibilidad alineado a las mejores prácticas en materia ética, ambiental y social e incorpora el diálogo con sus grupos de interés de forma global y local.

Este modelo define las pautas de actuación para gestionar y controlar los posibles impactos generados en las operaciones a lo largo de toda la cadena de valor, priorizando los siguientes ejes de acción:

- **Personas:** apostar por las personas e impulsar su desarrollo y el de las comunidades donde opera Repsol.
- **Ética y transparencia:** actuar de forma responsable e íntegra donde la Compañía esté presente.
- **Cambio climático:** lograr ser una compañía cero emisiones netas en el año 2050.
- **Medio ambiente:** consumir los recursos indispensables para generar la energía más eficiente y con el menor impacto posible.
- **Innovación y tecnología:** fomentar la innovación e incorporar los avances tecnológicos para seguir creciendo y mejorar el entorno.
- **Operación segura:** garantizar la seguridad de los empleados, contratistas, socios y miembros de la comunidad local.



Repsol ocupa la primera posición en el CHR B

Repsol, una empresa multienergética con presencia en cuatro continentes, se destaca como líder indiscutible en el Corporate Human Rights Benchmark (CHR B).

POSICIÓN DE CLASIFICACIÓN

#1 /110

PUNTAJE TOTAL

65,9 /100

TEMA DE MEDICIÓN

PUNTAJE

RANGO (0-110)

Compromisos de gobernanza y políticas



4.7 / 10

#12

Incorporar el respeto y la debida diligencia en materia de derechos humanos



17,8 / 25

#3

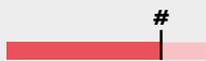
Remedios y mecanismos de reclamación



11,5 / 20

#3

Desempeño: Prácticas



18,8 / 25

#1

Desempeño: Respuestas



13,2 / 20

#1

#

Indica la puntuación de la empresa con mejor rendimiento.

“Ser Empresa B es un viaje constante de innovación y adaptación”

Patricia Barrios, directora de Sistema B Perú, conversa con *Stakeholders* sobre el propósito y la filosofía del Mes de las Empresas B, destacando el enfoque en cambiar el sistema económico tradicional.

POR DENISSE TORRICO

dtorrico@stakeholders.com.pe

¿Qué es el Mes de las Empresas B y cuál es su propósito principal?

El Mes de las Empresas B es el momento del año más importante para nosotros, porque es cuando las más de 8 mil empresas de todo el mundo salen a contarle a sus *stakeholders* lo que significa ser una Empresa B. Siempre lo celebramos en marzo de cada año y es una gran oportunidad para mostrar cómo las Empresas B estamos avanzando y el orgullo de ser parte de esta comunidad global.

¿Cómo describirías la filosofía detrás del movimiento de las Empresas B y su enfoque en hacer negocios de manera diferente?

El sistema económico actual, en el cual las empresas somos un actor clave, no está logrando alcanzar su potencial y su promesa de crear un impacto positivo. De hecho, genera importantes impactos negativos para las personas, las comunidades y el planeta. En B Lab y Sistema B creemos que un tipo diferente de economía no solo es posible, sino necesario, y que las empresas podemos liderar el camino.

El Movimiento de Empresas B está aquí para cambiar nuestro sistema económico, y para ello tenemos que cambiar las reglas del juego. Creamos estándares, políticas, herramientas y programas que cambian el comportamiento, la cultura y la estructura del capitalismo. Además, también movi-



Patricia Barrios
Directora de Sistema B Perú

lizamos a la comunidad de Empresas B hacia la acción colectiva para hacer frente a los retos más críticos de la sociedad.

¿Cuál es el mensaje principal que las Empresas B desean transmitir al mundo empresarial a través de esta campaña?

El mensaje principal que queremos transmitir es que la certificación representa más que un logo; es un compromiso continuo hacia la evolución y la mejora. Ser Empresa B es un viaje constante de innovación y adaptación en la que las empresas van adaptando sus procesos y modelos de negocio

para generar más impacto positivo en el futuro.

¿Qué ejemplos específicos puedes compartir sobre cómo las Empresas B se adaptan y ajustan para mantener su compromiso con el impacto positivo?

Un buen ejemplo es el lanzamiento de la nueva línea de productos Alpafill por parte de Höség. Es una casaca impermeable y respirable, elaborada con tela de nylon 100 % reciclado y rellena de fibra de alpaca. La ventaja de usar fibra de alpaca en vez de los rellenos tradicionales como plumas, es que la fibra se obtiene de los animales sin hacerles daño y obteniendo todos los beneficios de esta fibra. Además, Höség tiene el compromiso con la niñez en el que dona el 2 % de las ventas a organizaciones que trabajan en ese sector.

para generar más impacto positivo en el futuro.

¿Cómo invitan las Empresas B a otras personas y empresas a unirse al movimiento y comprometerse con este desafío de mejora continua?

Construir un mejor sistema económico nos involucra a todos, por lo que es clave que cada vez más personas y empresas nos involucremos en este tipo de iniciativas. Para esto, las Empresas B cumplen un rol fundamental, ya que son el ejemplo a seguir. Ellas muestran que es posible impactar positivamente desde las mismas operaciones y sirven de inspiración y guía para otras empresas.

“Con conflictividad social y paralizaciones, perdemos todos”

En una conversación con Alexandra Ames, secretaria de Gestión Social y Diálogo de la PCM, se analizan las raíces y las soluciones a los conflictos sociales en el Perú, considerando la importancia del diálogo hasta el papel crucial del trabajo multiactor y la transparencia.

POR DENISSE TORRICO

dtorrico@stakeholders.com.pe

¿Cuáles son las principales causas de conflictos sociales en el Perú en los últimos años?

Un conflicto social es un proceso en el que dos o más actores de un territorio perciben que sus intereses se contraponen. El conflicto en sí no es malo, este es un fenómeno social que suele darse en las relaciones entre la sociedad, Estado y empresas. Sin embargo, si este conflicto

no es tomado en cuenta debidamente podría escalar a situaciones de crisis o violencia que afectan la gobernabilidad del país.

En los últimos años, los principales conflictos han surgido a causa de la desatención de ciertas demandas sociales o por la falta del cumplimiento de compromisos que se dan entre las partes.

¿Qué regiones o sectores de la sociedad peruana tienden a experimentar más conflictividad social y por qué?

Las regiones que tienden a experimentar mayor conflictividad social se encuentran en el sur del país y en la Amazonía peruana, precisamente en donde existe industria petrolera y minera. Más del 50 % de los casos de conflictividad que tenemos registrados son por situaciones vinculadas a la minería y a hidrocarburos.

La presencia de estos sectores permite al país tener un crecimiento económico importante, pero estos recursos generados no necesariamente son devueltos al territorio en términos de desarrollo, por lo que se genera una situación de desigualdad que crea disconformidades y demandas sociales insatisfechas.

¿Cómo afectan los conflictos sociales al desarrollo económico y social del Perú?

Por un lado, cuando un conflicto social estalla a un nivel de crisis, las operaciones suelen ser paralizadas por lo que las empresas ven afectada su productividad, lo que a su vez reduce la generación del canon para el propio territorio. Por eso no hay un único perdedor, con conflictividad social y paralizaciones perdemos todos, incluso el territorio porque además se afectan los derechos de las personas que no pueden transitar con normalidad afectando otros pequeños negocios.

Alexandra Ames
Secretaria de Gestión Social
y Diálogo de la PCM



¿Qué otro factor se ve afectado?

Por otro lado, y no menos importante, estas situaciones generan una mayor desconfianza entre los actores afectando la gobernabilidad del país y el sentido de cooperación multiactor que deben tener los *stakeholders* en el territorio para una adecuada gobernanza que apunte al desarrollo. Restablecer el orden y la paz social resulta mucho más complejo y es más costoso porque la confianza toma mucho más tiempo en recuperarse.

¿Cuál es el objetivo principal de la Secretaría de Gestión Social y Diálogo (SGSD) dentro de la PCM?

El objetivo principal, nuestro propósito, es precisamente la generación de confianza entre todos los *stakeholders* y generar las condiciones más adecuadas para la gobernanza territorial. Esto lo hacemos a través de nuestro recurso más importante: el diálogo, el cual es un mecanismo poderoso que nos permite sentarnos con mayor calma a escucharnos de manera horizontal para abordar los problemas que han generado esta situación de conflictividad.

¿De qué manera enfocan su trabajo para lograr el diálogo?

Restablecer la confianza después de situaciones de crisis es más costoso, más trabajoso. Nuestra apuesta, con nuestro nuevo enfoque en la Secretaría de Gestión Social y Diálogo, es generar el diálogo como un mecanismo permanente para relacionarnos y trabajar desde una perspectiva multiactor en los territorios antes de que un conflicto social escale a situaciones que después vamos a lamentar.

En esa línea, el enfoque preventivo es más efectivo y nuestra apuesta es escuchar las demandas e insatisfacciones, así como temores o dudas que puedan existir para que tanto el Estado como las empresas puedan

tomar acción de manera temprana. La visión que tenemos ahora es convertir a las Mesas de Diálogo en esos espacios multiactor que apuntan a la construcción de una sola visión del territorio, donde cada uno de los actores es responsable del desarrollo bajo los diferentes roles que se tienen.

¿Cuál es la importancia del trabajo multiactor en la prevención de conflictos sociales?

Si bien es el Estado el principal responsable de asegurar el progreso social y económico a los ciudadanos, creo que cada vez queda más claro que el sector privado no puede ser exitoso si no se garantiza la incorporación de los 3 pilares de la

escuchar las demandas de la gente y nos comprometemos con estas, porque como Estado, nos toca atenderlas. Así, las movilizaciones políticas se redujeron gracias al trabajo que mi equipo hizo de coordinar con cada una de las diferentes organizaciones sociales que se encontraban marchando, con las cuales nos hemos sentado, uno a uno a trabajar una agenda social.

¿Qué resultados han obtenido durante el año anterior?

Estas organizaciones ya no participaron en las movilizaciones de julio del 2023 porque sostenían que se encontraban conversando con nosotros. Ese es el poder del diálogo. Recibí el cargo con más de 250 vías bloqueadas. Hoy nos encontramos dialogando antes de tiempo para evitar que un bloqueo suceda. En enero del 2023, los casos de conflictividad social crítico o inminente eran 69, mientras que en diciembre solo hemos tenido 4 casos en esta situación.

¿Cuál es el papel de la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de conflictos entre las empresas y las comunidades en el Perú?

La transparencia y la rendición de cuentas es otro factor relevante para la consolidación de la confianza. Si no dialogamos con transparencia y rendimos cuentas sobre el avance de nuestra gestión social, se genera incertidumbre en el territorio y ahí es donde viene la especulación, los temores y reacciones impropias para la cultura de paz en una comunidad. Mi recomendación para el sector privado es la misma que yo siempre le hago a los funcionarios públicos: hablemos con sinceridad. Si no hemos avanzado en el cumplimiento de algún compromiso, expliquemos las razones de la demora. No tengamos miedo de hacerlo. La gente entiende bien cuando hay un diálogo sincero y un compromiso genuino.

“CUANDO UN CONFLICTO SOCIAL ESTALLA A UN NIVEL DE CRISIS, LAS OPERACIONES SUELEN SER PARALIZADAS POR LO QUE LAS EMPRESAS VEN AFECTADA SU PRODUCTIVIDAD”.

sostenibilidad en sus estrategias de negocios que son el económico, el social y el ambiental. Lo mismo sucede con las autoridades locales y regionales. Ellos también representan al Estado y al estar más cerca del territorio tienen la responsabilidad de comprometerse a cerrar las brechas sociales y atender las demandas de su gente en vez de pedir constantemente más recursos al gobierno central.

¿Qué impacto tienen las acciones de la SGSD en la reducción de la conflictividad social en el Perú?

Ya he cumplido un año en la Secretaría y puedo decir que el 2023 ha sido muy intenso. Sin embargo, no nos hemos cansado. Nuestra pasión y compromiso es el diálogo. Tenemos una apuesta genuina por

BCP entregó 70 becas a jóvenes para que estudien las carreras más demandadas del país

Desde su creación en el 2012, el programa Becas BCP ha entregado más de 1,000 becas a jóvenes talentosos de escasos recursos económicos. La próxima convocatoria para postular a Becas BCP iniciará en la segunda mitad de este año en www.viabcp.com/becasbcp y estará abierta hasta enero de 2025.



En línea con su compromiso con la educación del país, el BCP entregó 70 becas a jóvenes talentosos interesados en cursar estudios en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés), de administración y economía, que son las carreras más demandadas y mejor remuneradas del Perú, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en las mejores universidades e institutos del país.

“En el BCP estamos convencidos de que la educación es el vehículo para lograr el desarrollo sostenible del país. Desde hace más de 12 años hemos entregado más de 1,000 becas a jóvenes talentosos, pero de recursos limitados para que puedan estudiar la carrera de sus sueños. Estamos felices por estos 70 nuevos becarios, pues sin duda una beca es muy importante para romper el círculo de pobreza y permite impactar positivamente en la vida de los jóvenes becarios, su familia y el país”, acotó Verónica Roca-Rey, Gerente de Responsabilidad Social del BCP.

Es importante mencionar que una de las principales barreras que impide que las personas accedan a educación superior de calidad es la pobreza. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH 2023) solo el 21.4% de jóvenes accede a la educación superior. Mientras que, en regiones, solo 3 de cada 10 jóvenes acceden, según el Ministerio de Educación.

Roca-Rey agregó que considera que el factor económico no debería ser un impedimento para que un joven pueda estudiar, pero que este no sería el único punto importante, pues los estudiantes deben acceder a una educación superior de calidad y contar con apoyo socioemocional para culminar de manera exitosa sus estudios.



“ESTAMOS FELICES POR ESTOS 70 NUEVOS BECARIOS, PUES SIN DUDA UNA BECA ES MUY IMPORTANTE PARA ROMPER EL CÍRCULO DE POBREZA Y PERMITE IMPACTAR POSITIVAMENTE EN LA VIDA DE LOS JÓVENES BECARIOS, SU FAMILIA Y EL PAÍS”.

En ese sentido, Becas BCP brinda una propuesta integral donde considera el financiamiento, un programa de acompañamiento y la promoción de la empleabilidad de cada becario para que puedan cursar estudio en una de las instituciones aliadas a la iniciativa con las que cofinancian las becas, como la Universidad de Lima (UL), la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), la Universidad de Piura (UDEP), la Universidad del Pacífico (UP), la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), la Universidad de Ciencia y Tecnología (UTECH), Cibertec, Tecsup, Certus y Toulouse Lautrec en las sedes Lima, Piura, Chiclayo, Trujillo y Arequipa, según corresponde.

Además, cuenta con una serie de beneficios como talleres de habilidades blandas, programa de Mentoring Laboral, proyectos sociales, entre otros, para que los becarios se adapten, sigan desarrollando su talento y puedan estudiar en ópti-

mas condiciones tanto personales como profesionales.

A la fecha, el 48% de los becarios de la iniciativa que se encuentran estudiando son de provincia, el 41% son mujeres y cuenta con más de 400 egresados universitarios y técnicos, de los que cerca del 90% se encuentra trabajando en empresas reconocidas.

Cabe resaltar que el MTPE informó que Administración, Ingeniería Industrial, Administración de Empresas, Ingeniería Civil e Ingeniería de Sistemas son las carreras más solicitadas por los peruanos y que las tres carreras de ingeniería con mejor remuneración son de Sistemas y Cómputo; Minería, Metalurgia y Petróleo; y de Telecomunicaciones, y a todas se puede acceder con el programa Becas BCP. La postulación estará abierta a partir de la segunda mitad del año en www.viabcp.com/becasbcp hasta enero de 2025.

Pablo Cateriano presenta su primer libro: “El arte de ser y parecer”

Bajo el sello Conecta, de la editorial Penguin Random House, Cateriano presentó la obra ante 300 personas en las instalaciones de la Universidad de Lima. Se trata de un manual sobre relaciones públicas, dirigido principalmente a estudiantes, académicos y profesionales que gestionan la reputación corporativa.

L Pablo Cateriano, periodista de profesión y relacionista público, acaba de publicar su primer libro: *El arte de ser y parecer. Cómo construir y cuidar la reputación empresarial* (Penguin Random House, 2024). CEO de Métrica y con más de 25 años de experiencia en el sector, Cateriano plasma de manera didáctica y documentada cómo ha evolucionado la industria de la construcción de la reputación en el país a lo largo de los últimos años. La presentación oficial se realizó en

las instalaciones de la Universidad de Lima, con la presencia de más de 300 invitados, entre familiares, amigos y empresarios.

“Primero ser, luego parecer. Poner, en este caso, equivale a proyectar, a dar conocer; si se quiere, a ser percibido. Ser es la columna vertebral de cualquier organización o persona. Si esa columna está bien cimentada y construida, y se aplica una estrategia apropiada, la comunicación con los gru-

pos de interés podrá fluir. Pero si la identidad no es firme ni se basa en valores, la comunicación tarde o temprano naufragará”, precisó Cateriano en un pasaje de su discurso.

El libro aborda las diversas estrategias para que una organización fortalezca y cuide su reputación corporativa. Abarca tópicos trascendentales, como el auge y protagonismo de las redes sociales, el modo en que opera una agencia de relaciones públicas, qué hacer



**“EL ARTE DE SER Y PARECER
ASPIRA A LLENAR UN VACÍO
Y A CONVERTIRSE EN UN
TEXTO DE CONSULTA”.**

ante un escenario en que las crisis pueden afectar a una marca, cómo se relacionan las empresas hoy en día con los medios de comunicación, entre otros. Lo interesante y novedoso es que el autor combina los temas esenciales de un tratado sobre la materia con experiencias personales y una casuística relevante de carácter nacional e internacional. Todo ello hace que el libro resulte especialmente ameno y ágil para la lectura.

El evento de presentación contó con la participación destacada de dos grandes profesionales y amigos del autor: Julio Luque, presidente fundador de Métrica, e Iván Alonso, destacado economista. Ambos ponderaron el acierto de la reciente publicación al abordar la gestión de la reputación en los tiempos actuales.



También coincidieron en destacar la trayectoria profesional y personal de su autor como un aval de credibilidad para la obra.

“El arte de ser y parecer aspira a llenar un vacío y a convertirse en un texto de consulta para estudiantes, pero también para colegas y aquellos que trabajan en la delicada tarea de cuidar la reputación de las organizaciones”, señaló Cateriano.

El libro puede ser adquirido en todas las librerías a nivel nacional, a un precio aproximado de S/. 79.90.



POR ÚRSULA VEGA
Imagen & Relaciones Públicas

Lanzamiento del Restaurante SAYA, Terraza & Bistró en San Isidro

Rafael Villanueva, miembro del Directorio de A3, empresa propietaria de Manto Hotel Lima, realizó un almuerzo para dar a conocer el nuevo restaurante de San Isidro: SAYA, Terraza & Bistró. Este es un nuevo punto de encuentro del distrito, el cual ofrece una propuesta de cocina peruana contemporánea. Fue una reunión sin agenda y ¡entre amigos!



Jorge Muñoz, Juan Carlos Fisher, Rafael Villanueva, José Tudela y Álvaro Delgado



Gonzalo Quijandria, Augusto Álvarez Rodrich, Rodrigo Arróspide, Eric Rey de Castro y Violeta Orozco



Verónica Bonifaz, Vasco Masías, Micaela Rizo Patrón y Jimena Sologuren

“EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS, EL NETWORKING SE HA CONVERTIDO EN UNA DE LAS HERRAMIENTAS MÁS PODEROSAS PARA ESTABLECER CONTACTOS, COMPARTIR EXPERIENCIAS Y GENERAR OPORTUNIDADES”.



Adriana Giudice, Mariella Freire, Marcela Benavides, Patricia Gastelumendi, Maricarmen Fedalto y Carolina Castilla



Marco Antonio Zaldívar, Carlos Rojas, Juan Carlos Mandujano y Jeffrey Radzinsky



Juan Pablo Bustamante, Rosa Bueno y Gabriel Amaro



María Isabel León, Luciana Puente y Rubén Sánchez

Conoce el Modelo CRIS, el primer modelo peruano que integra criterios ASG en los procesos de compra

El modelo CRIS, lanzado oficialmente en el 2023, permite integrar los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en el proceso de compras, con el propósito de mitigar los riesgos de la cadena de suministro y también fortalecer la gestión sostenible con los proveedores.

Wendy Rojas
Directora ejecutiva de la consultora Impacto Positivo



El modelo CRIS (Compras Responsables con Impacto Sostenible) es el primer modelo peruano que permite integrar los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en el proceso de compras, con el propósito de mitigar los riesgos de la cadena de suministro y también fortalecer la gestión sostenible con los proveedores.

Impacto Positivo, consultora precursora del Modelo CRIS, señala que el mencionado modelo logra identificar los riesgos, conocer a profundidad la gestión de los mismos dentro de la cadena de suministro de la empresa y de sus proveedores, así como desarrollar planes de mejora.

“Para ser realmente una empresa con un proceso de compras sostenibles, cada elección importa. Por ello, elegir proveedores más éticos, que respeten las condiciones laborales, que velen por los derechos humanos o por el cuidado del medio ambiente debería ser siempre la primera opción”, sostuvo Wendy Rojas, Directora Ejecutiva de la consultora.

Así es cómo funciona el Modelo CRIS

La metodología se compone de cinco fases. La primera es la Determinación de la línea base, en donde se identifican las brechas existentes en

materia ASG y gestión organizacional, tanto en las empresas como en sus proveedores. La segunda fase contempla la Identificación de los riesgos de la cadena de suministro, así como también la Recategorización a los proveedores de acuerdo a su nivel de criticidad, monto facturado y periodicidad de compra.

Para la tercera fase, se realiza el Definición de los criterios ASG acotados a la realidad y capacidad de los proveedores de la organización. Mientras que, en la cuarta fase, se procede con la Normalización y estandarización de los criterios ASG en todo el proceso de compras, desde la selección hasta la homologación.

Finalmente, la quinta fase de CRIS incluye la generación e implementación de los planes de desarrollo para los proveedores, con el objetivo de reducir las brechas detectadas en ASG y Gestión Empresarial, y así aumentar la competitividad de las Mypes.

¿Por qué optar por el Modelo CRIS?

El Modelo CRIS permite que toda empresa interesada en aplicar esta metodología, y con propósitos orientados hacia la sostenibilidad, establezca una línea base y determine las brechas existentes de cara a sus proveedores, en aspectos ASG y gestión organizacional, con el fin de que su cadena de suministro sea realmente sostenible.

Austral Group obtiene la Certificación de Compras Sostenibles basada en la ISO 20400. Uno de los casos de éxito de esta metodología es la transformación

en el enfoque de las compras en Austral Group, guiando a la organización para que su área de compras se convierta en un motor de cambio hacia un futuro más sostenible.

Recientemente, la reconocida empresa del sector pesquero, se convirtió en la primera empresa de la región en obtener la certificación en Estrategia de Compras Sostenibles, basada en la norma ISO 20400, otorgada por AENOR.

“De la mano con Impacto Positivo, logramos identificar las brechas y los riesgos de la cadena de suministro, aspectos claves para el diseño de un plan de desarrollo dirigido a nuestros proveedores y armadores más estratégicos, lo que nos permitirá contribuir con la mejora de sus operaciones y la competitividad de las Mypes del sector pesquero”, destacó Adriana Giudice, CEO de Austral Group.

“DE LA MANO CON IMPACTO POSITIVO, LOGRAMOS IDENTIFICAR LAS BRECHAS Y LOS RIESGOS DE LA CADENA DE SUMINISTRO”.



Comimtel exportará 18 toneladas de tarjetas electrónicas derivadas del reciclaje

Este evento significativo, marcará un hito en la historia de la empresa operadora de residuos sólidos en el país, reforzando su compromiso con la economía circular.

Con más de 19 años en el mercado, COMIMTEL continúa destacándose como un referente en la industria del reciclaje y la valorización de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), así como en la práctica de la minería urbana en el Perú.

COMIMTEL, empresa operadora de residuos sólidos en el país, anuncia con entusiasmo la exportación de 18 toneladas de tarjetas electrónicas derivadas del desmantelamiento y reciclaje de los RAEE a UMICORE, una destacada multinacional belga especializada en minería urbana y

fundición de minerales preciosos. Este evento significativo, programado para el 29 de febrero, marcará un hito en la historia de la empresa, reforzando su compromiso con la economía circular.

Cabe resaltar que esta exportación se realizará directamente a la fundidora líder a nivel mundial, por ello, la trazabilidad de las tarjetas electrónicas no se perderá en toda la cadena de la economía circular. Asimismo, se debe tomar en cuenta que estas tarjetas son provenientes del sector de telecomunicaciones, así como de uso personal como celulares, computadoras, laptops, etc.

Además, es la única empresa operadora con cuatro certificaciones ISO - ISO 9001 (Sistema Integrado de Gestión de Calidad), ISO 37001 (Sistema Integrado de Gestión Antisoborno), ISO 45001 (Sistema Integrado de Gestión de Salud y Seguridad

en el Trabajo) e ISO 14001 (Sistema Integrado de Gestión Ambiental).

“Mantenemos un compromiso firme con la economía circular, hemos recuperado 18 toneladas de tarjetas electrónicas, las cuales al ser exportadas a Bélgica podrán recibir el tratamiento adecuado para recuperar los diversos minerales que contienen y de esta forma puedan ser usados como una materia secundaria para la fabricación de nuevos productos e insertarlos al mercado. Este paso clave refuerza nuestro llamado a empresas, instituciones y personas para unirse a nuestro propósito de construir un mundo más sostenible mediante la recuperación de RAEE”, señala Edgar Aguilar, gerente general de COMIMTEL.

Finalmente, con esta exportación a UMICORE, COMIMTEL no sólo reafirmará su liderazgo en la gestión sostenible de RAEE, sino que también contribuirá activamente a la economía circular y la preservación del medio ambiente.

De esta forma, la labor de COMIMTEL invita tanto a las empresas como a las personas de a pie a recordar la responsabilidad compartida que se tiene al preservar el planeta. Adoptar prácticas sostenibles y promover la economía circular para construir un futuro más responsable y respetuoso con el medio ambiente.

“NUESTRO PROPÓSITO ES CONSTRUIR UN MUNDO MÁS SOSTENIBLE MEDIANTE LA RECUPERACIÓN DE RAEE”.



CONGRESO + EXPO INTERNACIONAL

DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

15 Y 16 DE MAYO

PRECIO DE
PRE-VENTA
HASTA EL

15 DE ABRIL

O HASTA AGOTAR STOCK

Explora los avances más recientes en seguridad contra incendios, prevención y protección de vidas.

¡ASEGURA TU LUGAR!

	PRE-VENTA	PREC. REG.
EX ALUMNOS ENGINZONE _____	\$145	\$195
CORPORATIVO (mínimo 3 participantes) _____	\$145	\$195
MIEMBRO HABILITADO CIP _____	\$160	\$210
MIEMBRO ACTIVO CAP _____	\$160	\$210
BOMBERO ACTIVO _____	\$70	\$100
GENERAL _____	\$195	\$245

COMPRA TU ENTRADA

VACANTES LIMITADAS

CONTARÁS CON ACCESO A:

▶ 16 Conferencias Magistrales

- ▶ Estacionamiento de tiempo ilimitado durante el evento
- ▶ Coffee Box (mañana y tarde por día)
- ▶ Estación de agua y café
- ▶ Mochila, cuaderno y lapicero
- ▶ Charlas Comerciales
- ▶ APP



¡ESTAMOS DE ANIVERSARIO!

Stakeholders | 20 AÑOS

Desde el Grupo Stakeholders agradecemos a todos nuestros clientes y a quienes nos acompañan por la confianza brindada en estas dos décadas de aniversario. Nos comprometemos a impulsar al sector empresarial y al Perú en su ruta hacia la Sostenibilidad.

¡Gracias por ser parte de nuestra historia!