



Una organización que lidera el Cambio en favor de una cultura por la Igualdad de Oportunidades



INFORME ANUAL



CUMPLIMIENTO PACTO MUNDIAL

2017 - 2018



CARTA DE LA PRESIDENTA



Declaración de la Presidencia del Directorio de Women CEO Perú

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que **WOMENCEO PERU** reafirma su respaldo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, la protección al ambiente y la anticorrupción.

WOMENCEO PERU es una asociación sin fines de lucro creada el 30 de Marzo del 2016 para promover el liderazgo y empoderamiento de las mujeres en las organizaciones. Se encuentra establecida en Lima - Perú y fuimos incorporados en la Red Pacto Global el 21 de Noviembre del 2016.

WOMENCEO PERU está compuesta por mujeres y hombres comprometidos con promover la defensa de los derechos humanos en particular el derecho fundamental a la igualdad. Creemos en una sociedad inclusiva y desarrollada que brinde igualdad de oportunidades para todos y que reconozca la diversidad del talento de mujeres y hombres como generadoras de valor social. Estamos convencidos que promover el liderazgo de las mujeres en los máximos puestos de dirección de las organizaciones, impulsa cambios culturales, confronta paradigmas y contribuye a generar organizaciones competitivas, sostenibles y justas.

Tras tres años de funcionamiento de nuestra organización, hemos manifestado nuestras acciones y propósito comprometido, a través de nuestros encuentros, conferencias y talleres; así como a través de nuestros programas de formación creados con nuestro socio estratégico CENTRUM PUCP, una de las principales Escuelas del Negocio del país. Hemos formulado propuestas y recomendaciones a nivel Continental, el Gobierno y los gremios empresariales para que se promueva la mayor participación de las mujeres en los espacios de decisión en las organizaciones; venimos visibilizando y destacando a mujeres con trayectorias que inspiren a otras a lograr sus propios objetivos todo lo cual, lo hemos enmarcado a través de nuestra fórmula CAMVHIA como aquella que materializa los esfuerzos planteados por la organización.



En adición, **WOMENCEO PERÚ** lidera en la actualidad la **Iniciativa en Perú “30% al 2030”** que busca promover la mayor participación de mujeres en los Directorios de las empresas peruanas. Esta Iniciativa que cuenta con el apoyo de aliados estratégicos relevantes como la Superintendencia del Mercado de Valores, la Bolsa de Valores de Lima, CAVALI, CENTRUM PUCP, Pricewaterhouse Coopers –PWC y gremios empresariales como CONFIEP y PROCAPITALES, surgió a partir del *“I Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorio de las Empresas del Mercado de Valores”* que impulsó **WOMENCEO PERU** en alianza con Centrum PUCP y PWC (Noviembre, 2018).

El Estudio ha revelado que sólo el 41% de las empresas cuyas acciones cotizan en el Mercado de Valores de Lima cuentan con mujeres en sus Directorios y que ellas representan en la actualidad el 9.2% del total de miembros, lo cual habla de un reto importante a cubrir. Por ello, la **Iniciativa 30% al 2030** busca impulsar una serie de medidas para lograr que las empresas incorporen la diversidad de género en sus Directorios y con ello un aporte sustancial a la competitividad y la sostenibilidad empresarial; estableciendo como meta el año 2030 concordante con la establecida para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En **WOMENCEO PERU** creemos que el talento no tiene género y por tanto, buscamos promover las ventajas de la diversidad de enfoques, percepciones y habilidades que mujeres y hombres pueden brindar al liderazgo de las organizaciones. Impulsamos el conocimiento sobre buenas prácticas empresariales e informamos de manera continua la necesidad de contar con empresas reconocidas con un accionar basado en la debida diligencia y el reconocimiento al respeto a los Derechos Humanos.

Estamos comprometidos no solo con los Principios del Pacto Global, sino también con el Objetivo 05 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de forma tal que en nuestras actividades impulsamos su contenido y el mensaje en torno al liderazgo y empoderamiento de las mujeres y niñas. Cabe destacar que en adición a mi condición de Presidenta de WOMENCEO PERU, también soy punto focal en el Perú de la Iniciativa Regional de América Latina y el Caribe libre del Trabajo Infantil (IR).



En suma, en esta Comunicación de progreso anual, procederemos a describir nuestras acciones alineadas al propósito para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

Finalmente, quisiera señalar que nada de lo expresado sería posible sin el equipo comprometido que hemos logrado consolidar en la Organización. Desde el Plan Estratégico de **WOMENCEO Perú** hasta las líneas de acción establecidas por cada Comité de Trabajo, el eje central está puesto en el empoderamiento y liderazgo de las mujeres, por ende, estamos comprometidas con promover el mayor conocimiento del Pacto Global, colaborar con la Red Pacto Global Perú y de manera especial, impulsar los Principios de Empoderamiento de la Mujer de las Naciones Unidas, entre otras medidas. Contamos con un Comité de Sostenibilidad que responde a estos objetivos planteados y nos comprometemos a compartir información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación, entre ellos nuestra página web (www.womenceoperu.org) y sus redes sociales.

Somos una organización por la acción, somos gestoras de CAMVHIO!



España
Perú
México

Cecilia Flores Castañón

Presidente

998 99 22 12

womenceoperu@gmail.com



[@WomenCEOPeru](https://twitter.com/WomenCEOPeru)

www.womenceoperu.org



[WomenCEOPeru](https://www.linkedin.com/company/WomenCEOPeru)



Tienes un compromiso con el planeta, no imprimas este papel si no es estrictamente necesario



Te invitamos a formar parte de este grupo comprometido con el empoderamiento y reconocimiento de la mujer peruana de excelencia



ASPECTOS INSTITUCIONALES



PROPOSITO

Queremos una sociedad inclusiva y desarrollada a partir del respeto a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.



Creemos que la diversidad del talento de mujeres y hombres en el liderazgo de las organizaciones agrega valor,



Contribuye a fortalecer la cultura de la ética y sostenibilidad empresarial,



Redunda en una sociedad más inclusiva y desarrollada, libre de prejuicios que limitan sus oportunidades.





QUIENES SOMOS?

WOMENCEO PERÚ (WCP) es una asociación sin fines de lucro – el capítulo peruano de WOMENCEO España-, una organización creada en el año 2011 compuesta por mujeres y hombres empresarios, directivos y profesionales destacados de los más diversos campos comprometidos con la cultura de la igualdad, la ética y la competitividad de las organizaciones y la sociedad en general.

Nuestra propuesta va más allá de una reivindicación por la paridad y el empoderamiento femenino. Promovemos el talento femenino.

El planteamiento que **Women CEO** pretende llevar a la sociedad en general y a la economía en particular, es que la empresa no puede permitirse, por más tiempo, prescindir del talento femenino. **La diversidad de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las empresas generan rentabilidad y ventajas comparativas.**

El perfil directivo y el bagaje profesional de todos los asociados hacen de **Women CEO** una asociación de referencia que promueve y se involucra en la construcción de una sociedad inclusiva, sostenible y desarrollada.

Women CEO es una organización que promueve las buenas prácticas en el sector empresarial peruano y se constituye en una fuente de referencia de talento de género.

“La mayor visibilidad de las mujeres directivas, cumple una función catalizadora, al ser modelos y agentes de cambio cultural, conducente a potenciar a las mujeres en todos los niveles de responsabilidad”





CONTAMOS CON UNA FÓRMULA QUE GUÍA NUESTRAS ACCIONES:



Todas las acciones y propuesta de WOMENCEO PERU se impulsan bajo la Fórmula **CAMHVI@**:

- ✚ Generamos **Conocimiento** sobre las ventajas de la cultura por la igualdad de oportunidades en las organizaciones
- ✚ Nos preocupamos por la **Auto regulación** empresarial (no promovemos cuotas obligatorias), porque creemos que las empresas pueden ser grandes gestores de cambios culturales llevando a cabo buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades, diversidad de género e inclusión que responden a la defensa de los derechos humanos;



- ✚ Estamos atentos al **Marco legal** peruano como el medio de contar con el sistema jurídico y social necesario para el respeto de los derechos de las mujeres, su empoderamiento y la equidad en el empleo y liderazgo de las organizaciones.
- ✚ Gestamos **Habilidades** a múltiples mujeres interesadas en su mejora continua a través de los programas de formación profesional que impulsamos con una de las más importantes Escuelas de Negocio del país, con quienes tenemos suscrito una alianza.
- ✚ Promovemos la **Visibilidad** del talento y la trayectoria de mujeres relevantes y referentes en el ámbito profesional y empresarial que contribuyan con modelos a seguir. También promovemos la visibilidad de hombres de reconocida trayectoria identificados con promover la igualdad de oportunidades en sus acciones

C	Conocimiento sobre las ventajas de diversidad del talento y el modelo de liderazgo femenino
A	Auto regulación empresarial en favor de la cultura por la igualdad de oportunidades
M	Marco Legal o regulatorio relacionado a la mujer en el mundo de la empresa
H	Habilidades para desarrollar el liderazgo y la gestión efectiva
VI	Visibilidad del talento de mujeres
@	Actitud positiva que resulta indispensable



No estamos solos...

Contamos con aliados y socios estratégicos e institucionales que se suman a nuestros propósitos y acciones, así como que nos acompañan en el desarrollo de nuestras acciones:



**CENTRUM
PUCP**



> **procapitales**





MISIÓN

Promover el talento directivo, generando valor a las organizaciones bajo un enfoque de diversidad de hombres y mujeres en el liderazgo, prácticas de buen gobierno corporativo, transmisión de conocimiento, sostenibilidad e innovación; que contribuya a la competitividad y la ética empresarial.

VISIÓN

Ser la organización más reconocida por promover una cultura de cambio en favor de la igualdad de oportunidades.

VALORES

La asociación **Women CEO** Perú incorpora en su cultura corporativa los siguientes valores:

- Integridad
- Transparencia
- Honestidad
- Trabajo en equipo
- Compromiso



LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL Y





Los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU

Women CEO Perú es una organización que promueve talento directivo femenino, impulsando con ello la cultura por la igualdad de oportunidades, la diversidad del talento en los espacios de toma de decisión y por ende la competitividad y sostenibilidad empresarial.

Promovemos y destacamos las buenas prácticas en el sector empresarial peruano. Contamos con acciones directas e indirectas, estas a través de una presencia en medios de comunicación y redes que permite difundir de manera sistemática nuestro compromiso con los Principios del Pacto Global, así como de manera especial, respecto al empoderamiento y liderazgo de las mujeres en las organizaciones.

Todas las líneas de acción de **Women CEO Perú** las materializa a través de su fórmula CAMHVI@ y por tanto, deberá relacionarse las acciones y propuestas impulsadas en torno a dicho principio rector. A continuación, un detalle de las acciones y actividades encaminadas por la asociación considerando cada uno de los Principios del Pacto Global.



1.1. En materia de Derechos humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente; y

Principio 2: Asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

El centro de nuestra misión y visión, está en el respeto a la persona humana, en este caso particular, las mujeres. En el Perú, las mujeres representan una importante participación dentro de la Población Económicamente Activa (46.2%, INEI¹). Sin embargo, existen importantes brechas salariales y ocupacionales (23.8% en el sector privado y en el sector público del 16%).

Existe un 22% de mujeres que carecen de ingresos propios, siendo el Perú uno de los países con la tasa más alta de feminicidio en la Región (al 2018, se incrementó en 26% la tasa de incidencia), lo cual significa que pese a existir Políticas de Estado que reprimen la violencia contra la mujer (como marco general y de manera específica con normas exigibles en el ámbito empresarial), así como que se ha incrementado el marco legal penal en el Perú, todo ello no incide positivamente en el fortalecimiento de la cultura por la igualdad de oportunidades y el respeto esencial entre mujeres y hombres, lo cual configura un contexto sistémico – país que no reconoce en mayoría el derecho de las mujeres en igualdad de condiciones.

Este hecho se materializa con mayor incidencia cuando evaluamos la participación activa de las mujeres. Se acepta la participación económica de las mujeres, sin embargo, el liderazgo de las mujeres en mandos medios es del orden del 30 al 35% y a nivel de Directorios en 9.1% según un estudio que nuestra organización **Women CEO Perú** ha realizado en el año 2018, considerando tres períodos anuales². Todo lo expuesto, muestra un sociedad renuente aún a la igualdad de oportunidades, por lo que organizaciones como la nuestra cumplen un rol fundamental para sensibilizar esta situación e impulsar fórmulas, propuestas y acciones que permitan superar los hechos antes detallados. En suma, para impulsar el desarrollo de los Principios del Pacto Global, en el periodo que reportamos se han realizado las siguientes actividades:

¹ INEI, Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018

² Estudio sobre Mujeres miembros de Directorio de las empresas del Mercado de Valores 2018. WCPéru, Centrum PUCP, PWC.

Creación e implementación del Comité de Sostenibilidad

WOMENCEO Perú cuenta con Comités de Trabajo distribuidos en Comités de Gestión Interna y Comités de Gestión Externa.

Como parte del segundo grupo, hemos creado un Comité de Trabajo Sostenibilidad que tiene relación con la defensa de los Derechos Humanos, los estándares internacionales y diversas acciones en torno a las sostenibilidad, así como mantener con acciones el compromiso de la organización en torno al Pacto Global.

El CT de Sostenibilidad viene teniendo una línea de coordinación con la Red Pacto Global Perú.



En foto: Patricia Rodriguez (Líder de Comité) y Gisella Lombardi



En foto: Patricia Rodriguez (Líder de Comité) y Karina Gamarra



Las líneas de acción actuales del Comité de Sostenibilidad, es incorporar en la agenda de acción de **Women CEO Perú**, el dar a conocer e impulsar los Principios de Empoderamiento de la Mujer –PEM /WEP del Programa Mujer de Naciones Unidas, en concordancia con una serie de actividades que se llevarán a cabo durante el año 2020 y en adelante junto a la Red Pacto Global.

En el Perú existen nueve (09) empresas que han suscrito los Principios de Empoderamiento de la Mujer, lo cual significa que existe una ventana de oportunidades para la mayor adherencia a estos principios universales. Cabe destacar, que hoy en el Perú, existe un estimado de cuarentiun (41) empresas que han sido reconocidas y premiadas por su compromiso por la equidad de género y la igualdad de oportunidades a través de las diversas modalidades existentes en el país.

WOMENCEO Perú quiere contribuir con la mayor difusión y apoyo con esta iniciativa del Programa de Mujer de Naciones Unidas, como un medio efectivo de lograr cada vez más políticas de equidad de género en las organizaciones, a partir de siete (07) principios que en buena parte son aplicado en la realidad empresarial peruana.

Los resultados del avance de lo expuesto, se dará a conocer en el próximo Compromiso de Progreso que elaboraremos.



Participamos en la formulación del Plan Nacional de Acción para la implementación de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos en el Perú

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú, ha impulsado el proceso de implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, a partir de la aprobación del Lineamiento N° 5 en el Plan Nacional de Derechos Humanos.



La Presidenta de **WOMENCEO Perú**, como abogada corporativa, asesora del gremio cúpula de la CONFIEP y especialista en la materia de Empresas y Derechos Humanos viene acompañando el proceso de implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos en el Perú y en su condición de Presidenta de **WOMENCEO Perú** atiende y promueve iniciativas en torno al derecho a la igualdad de oportunidades, el liderazgo y empoderamiento de las mujeres.

Comprometidas con toma de conciencia como parte de la Sociedad Civil

WOMENCEO Perú ha participado como sociedad civil, manifestando su posición en torno a diversos temas relacionados a la situación de la mujer en el Perú, como las manifestaciones masivas contra la violencia de género, planteando alternativas y propuestas de acción en medios especializados.



Participación en la marcha nacional multitudinaria 2016 “Ni Una Menos”. Abril 2017



Entrevista Grupo RPP sobre la Marcha Nacional La movilización multitudinaria más importante

Apoyo al Estado Peruano sobre las medidas en torno a la defensa de los Derechos Humanos

1. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

En Setiembre del 2017 realizamos una ceremonia de reconocimiento a la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Dra. Ana María Choquehuanca, por las acciones promovidas en torno a la igualdad de oportunidades



En foto: Encuentro de Women CEO Perú y reconocimiento a la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y viceministras. Setiembre 2017

2. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En el mes de Febrero del 2018, logramos que se incorporara en el Plan Sectorial de Igualdad y no Discriminación del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, el derecho de las mujeres “al ascenso, la promoción y la especialización” en las organizaciones. Un proceso que duró aproximadamente 08 meses de coordinación



En foto: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Alfredo Barreda; la Secretaria Técnica de la Dirección de Derechos Humanos, Ines Martens y la Presidenta de Women CEO Perú, Cecilia M. Flores



En foto: La Vicepresidenta de Women CEO Perú, Carmen de Romero; la Secretaria Técnica de la Dirección de Derechos Humanos Ines Martens, la Presidenta de Women CEO Perú, Cecilia M. Flores y la Dra. Karina Gamarra, miembro del Comité de Sostenibilidad de Women CEO Perú

Conferencias, talleres y encuentros

- ❖ Talleres sobre liderazgo y empoderamiento femenino
- ❖ Encuentros con líderes empresarial donde se destacan las buenas prácticas por la igualdad de oportunidades y la defensa de los derechos humanos
- ❖ Conferencias o charlas magistrales por expertos para fortalecer el empoderamiento, liderazgo y emprendimiento femenino.



En foto: Taller de la experta en talento humano, Mercedes Narvaez utilizando la técnica de lego.



Taller "De la competencia a la cooperatividad entre las mujeres". Enero 2017

WOMen CEO Perú



CHARLA-TALLER
PROMOVIENDO EL CAMBIO HACIA UNA MENTALIDAD POSITIVA

Dando inicio a nuestras jornadas de Talleres sobre Balance de Vida, tenemos el agrado de invitarte a la Charla - Taller "Promoviendo el cambio hacia una mentalidad positiva", convocada por la Dra. M. Consuelo Barreda-Hanson.

16 FEBRERO 5:00 pm
LIMA SOL P CLUB
Av. Caminos Real 770, San Isidro

COSTO DE INGRESO
S/ 50.00
(A cancelar al día del evento)
Inscríbete al curso:
mgarciafigueroa@womenceo.org

Dra. CONSUELO BARREDA-HANSON
Fundadora y ex Directora del Departamento de Psicología, en Caribera Hospital, Australia.
Profesora en Caribera University, Caribera, Australia, desarrolló una técnica que permite transformar los pensamientos negativos y/o trauma en una mentalidad positiva que logra superar situaciones incluso de crisis personal.

     **WOMen CEO Perú**

Agradecemos a la Dra. Consuelo Barreda-Hanson y a nuestra Directora María Fe García-Figueroa por invitarnos a las instalaciones de forma personal y co-organizar el presente taller.





Evento sobre Balance de Vida y Salud Mental en el empleo, con la experta australiana, Dra. Consuelo Barreda. Febrero 2017



Evento organizado por The Millennial Movement sobre Avances en la implementación de los ODS en Perú. WomenCeo Perú estuvo presente como ponente



En Foto: Maria Luisa de Miguel, Presidenta de Escuela de Mentoring



"Mujeres liderando el milenio" con la charla magistral a cargo de Escuela de Mentoring Perú.



En foto: Encuentro de Asociaciones Empresariales de Mujeres impulsado por el programa Breaking The Glass Ceiling.



En Foto: Participación de WomenCeo Perú en la Mesa de la Mujer del Congreso de la República del Perú

**Conferencia magistral:
Planeamiento y Liderazgo Transformador**



EXPOSITOR



Fernando D'Alessio.
Fundador y Profesor | CENTRUM Católica Graduate Business School.

- 📅 Jueves 08 de marzo.
- ☕ Coffee Break: 7:30 a.m. a 8:30 a.m.
- 🕒 Conferencia: 8:30 a.m. a 10:30 a.m.
- 📍 CENTRUM Católica.



En Foto: Día Internacional de la Mujer 08 de Marzo del 2018, conferencia sobre Liderazgo y Estrategia, con el Dr. Fernando D'Alessio. PUCP



ANIVERSARIO



2 años promoviendo talento para más empresas competitivas

Tenemos el agrado de invitarlos a la Conferencia Magistral "Gobierno Corporativo: competencias profesionales requeridas para la gestión en la Alta Dirección" a cargo de:



Eva Levy

- Presidenta de Honor de Women CEO España.
- Reconocida headhunter de Consejos de Administración y Asesores (Directorios) del IBEX35.
- 37 años miembro de Alta Dirección en multinacionales de tecnología, innovación y marketing.
- Autora del libro "Entre la diversidad y la fragmentación" (2017).
- "Top 100 mujeres líderes" y una de las "50 directivas españolas más populares".

- Fecha: Martes 27 de marzo
- Lugar: CENTRUM Católica, Jirón Daniel Alomía Robles, 125, Urbanización Los Álamos de Monterrico, Surco
- Hora: 06:30 pm

Culminada la conferencia, los invitamos a los jardines de CENTRUM para el coctel por el Aniversario de WomenCeo Perú. Confirmaciones a: clevantos@womenceoperu.org o informeswcp@gmail.com



Conferencia Magistral por Eva Levy

Martes 26 de Marzo 18:00 hrs

Entre DIVERSIDAD y FRAGMENTACIÓN

Firma de Libros

Aniversario de WomenCEO Perú. Marzo 2018

Difusión en la sociedad

WOMENCEO Perú cuenta con una estrategia de comunicación en medios virtuales así como en prensa escrita, radial y televisión para informar y transmitir su mensaje. A continuación, una muestra de los esfuerzos de comunicación en diversos medios de prensa radial y televisión.

- **Difusión en prensa de señal abierta**

De manera periódica, representantes de WCP participan en diversos medios de prensa de señal abierta (radio y televisión) para tratar sobre la legislación laboral, el derecho a la no discriminación, la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, liderazgo y dirección en las organizaciones.



En foto: Carmen de Romero –VP WomenCeo Perú, Patricia del Rio, periodista del Grupo RPP y Cecilia M. Flores –Presidenta WomenCeo Perú. Marzo 2016



En foto: Cecilia M. Flores y Maria Jesus Gonzales, periodista de TV Perú



En Foto: Entrevista en Radio Exitosa. Mayo 2016



Entrevista a página completa en el Diario Oficial El Peruano sobre el derecho a la igualdad de oportunidad de las mujeres en el mundo empresarial. Abril 2017



Entrevista en el Canal Digital de la CONFIEP –gremio cúpula del Perú.



En foto: Sra. Eva Levy, Directora de Honor de WomenCeo España, en entrevista en Canal N sobre el perfil de las mujeres en Directorios de Empresas. Marzo 2018



En foto: Rocio Portugal, directora de WOMENCEO Perú en entrevista en Radio Nacional sobre como los Directorios de las empresas agregan valor a las organizaciones. Enero 2019



▪ Difusión en web

Contamos con una página web activa en contenidos e información, con mensajes permanentes en torno al empoderamiento y liderazgo de las mujeres.

TIP SEMANAL

EL TALENTO NO TIENE GÉNERO

WOMen CEO Perú

”

Nuestro objetivo es promover el acceso de las mujeres a los puestos de alta dirección y gerencia de las organizaciones privadas y públicas donde se generan los verdaderos cambios para la sociedad.

WOMen CEO Perú

TIP SEMANAL

PRIORIZA SIEMPRE

Nunca sacrifiques las etapas de tu vida, al contrario planealas bien para aprovecharlas al máximo.

WOMen CEO Perú

Formación, talento y valores. Lo que las empresas requieren de sus colaboradores en las organizaciones.

¡Feliz día del Trabajo!

WOMen CEO Perú

WOMen CEO Perú

“El liderazgo de la mujer agrega valor a las organizaciones y contribuye a fortalecer la cultura de la ética y sostenibilidad empresarial”

2do Aniversario



▪ Artículos de difusión permanente

Contamos con redes sociales activas en LinkedIn, Facebook, Instagram y twitter, así como un blog permanente en alianza con Centrum PUCP (CENTRUM AL DÍA), a través del cual se informa sobre gobernanza corporativa, buenas prácticas empresariales, cultura empresarial por la igualdad de oportunidades; diversidad, liderazgo y empoderamiento femenino. También se elaboran escritos sobre sostenibilidad y los Principios del Pacto Global.

- a) Artículos periodísticos de Cecilia M. Flores –Presidenta del Directorio de WCP.

Ejemplo: <http://www.centrumaldia.com/abolicion-de-practicas-de-discriminacion-en-el-empleo-y-la-ocupacion>

Los Principios de Empoderamiento de la Mujer -ONU Mujer

<http://dev3.vis.com.pe/centrum/centrumaldia/los-principios-de-empoderamiento-de-la-mujer>

Principio 1 del Pacto Global “

<https://womenceoperu.org/2018/06/26/las-empresas-deben-apoyar-y-respetar-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-fundamentales-reconocidos-internacionalmente-dentro-de-su-ambito-de-influencia/>

Principio 2 del Pacto Global

<https://womenceoperu.org/2018/06/26/principio-2-las-empresas-deben-asegurarse-de-que-sus-empresas-no-son-complices-en-la-vulneracion-de-los-derechos-humanos/>

Principio 3 del Pacto Global

<https://womenceoperu.org/2018/06/26/principio-3-las-empresas-deben-apoyar-la-libertad-de-afiliacion-y-el-reconocimiento-efectivo-del-derecho-a-la-negociacion-colectiva/>



Principio 4 del Pacto Global

<https://womenceoperu.org/2018/06/26/principio-4-las-empresas-deben-apoyar-la-eliminacion-de-toda-forma-de-trabajo-forzoso-o-realizado-bajo-coaccion/>

Principio 5 del Pacto Global “Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

<https://womenceoperu.org/2018/06/26/principio-5-las-empresas-deben-apoyar-la-erradicacion-del-trabajo-infantil/>

Principio 6 del Pacto Global

<https://womenceoperu.org/2018/06/26/principio-6-las-empresas-deben-apoyar-la-abolicion-de-las-practicas-de-discriminacion-en-el-empleo-y-la-ocupacion/>

Principio 8 del Pacto Global

<https://womenceoperu.org/2018/06/26/empresas-deben-fomentar-iniciativas-de-responsabilidad-ambiental/>



Los Principios de Empoderamiento de la Mujer

El primer principio del Empoderamiento de las Mujeres es promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel, sostuvo Cecilia Flores, Presidenta de Women CEO Perú.



Cuota de Mujeres Directivas se Triplicaría al 2030 en Perú

Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores 2018, reveló que la participación femenina en los directorios empresariales es de solo el 9.2% al 2018 y esperan llegar, al menos, al 30%





1.2 Laboral

- Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- Principio 4:** La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
- Principio 5:** La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- Principio 6:** La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

En el periodo que reportamos se han realizado las siguientes actividades:

Políticas Públicas a nivel Regional

Propuesta y aceptación de enfoque de las Políticas Públicas sobre el empoderamiento de las mujeres en América

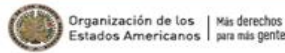
WomenCEO Perú fue invitada por la Comisión Interamericana de la Mujer en la XXXVII Asamblea de Delegadas celebrada en Lima, para dar una conferencia sobre las políticas públicas y los alcances del empoderamiento de las mujeres. En la cita, propuso el compromiso continental de que los Estados apoyen el liderazgo de las mujeres en la alta dirección de las empresas.

En la sesión plenaria, las representantes de los 34 países de América adoptaron el compromiso de incorporar como política de Estado el «*Fomentar la participación y liderazgo de las mujeres particularmente en la dirección de las empresas públicas y privadas*» (Mayo 2016)



XXXVII
24 y 25 de Mayo
Lima-Perú-2016

**ASAMBLEA DE DELEGADAS
COMISIÓN INTERAMERICANA
DE MUJERES**



ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS
COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES

XXXVII
24 y 25 de Mayo
Lima-Perú-2016

**ASAMBLEA DE DELEGADAS
COMISIÓN INTERAMERICANA
DE MUJERES**

**DECLARACIÓN DE LIMA SOBRE
LA IGUALDAD Y LA AUTONOMÍA
EN EL
EJERCICIO DE LOS DERECHOS
ECONÓMICOS DE LAS MUJERES**

Organización de los Estados Americanos | Más derechos para más gente



Políticas Públicas a nivel nacional con incidencia

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Incorporación en el Plan nacional de igualdad y no discriminación del Ministerio de Trabajo y promoción al Empleo, el reconocimiento del derecho de las mujeres al ascenso y especialización en las empresas.

Con el auspicio

DESAYUNO DE TRABAJO
PROPUESTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE DERECHOS ECONÓMICOS DE LA MUJER

Como parte de esta época de cambios en nuestro país, WomenCEO y CENTRUM CATÓLICA invitan a las organizaciones de mujeres a una mesa colaborativa para desarrollar una propuesta de políticas públicas sobre derechos económicos de la mujer.

16 8:30 am - 10:00 am
AGOSTO
CENTRUM CATÓLICA
Jirón Daniel Almonacid Arce 1315
Los Hornos de Muro, Arequipa

Inscripciones realizando:
Nombre, DNI, correo personal y organización
savilla@womenceo.org

CYLLIA M. FLORES GARCÍA
Presidenta de WomenCEO Perú

BERNICE AUGUSTO ALCON
Directora General Adjunta
CENTRUM Católica Instituto Peruano de la Mujer

LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram icons | #WomenCEO Perú

Superintendencia del Mercado de Valores

Propuesta de modificación del Código de Buen Gobierno Corporativo Peruano y los reportes de Cumplimiento y sostenibilidad corporativa para incorporar el enfoque de diversidad de mujeres y hombres en los Directorios de las empresas.

Ver propuesta en la presentación siguiente:

Propuesta para incorporar el enfoque de diversidad entre mujeres y hombres en el CBGC y Reportes

10 de Agosto del 2018

Dice:

Principio 15: Conformación del Directorio

La sociedad cuenta con un Directorio compuesto por un número de miembros que sea suficiente para un desempeño eficaz y participativo, y que posibilite la conformación de los comités especiales que resulten necesarios. Está conformado por personas con diferentes especialidades y competencias, con prestigio, ética, independencia económica, disponibilidad suficiente y otras cualidades relevantes para la sociedad, de manera que haya pluralidad de enfoques y opiniones.

El número mínimo y máximo de directores está contenido en el estatuto. La sociedad evita la designación de directores suplentes o alternos, especialmente por razones de quórum.

La sociedad divulga los nombres de los directores, su calidad de independiente o no y sus hojas de vida, e informa acerca de los demás Directorios que integran los directores de la sociedad

Propuesta:

Principio 15: Conformación del Directorio

La sociedad cuenta con un Directorio compuesto por un número de miembros que sea suficiente para un desempeño eficaz y participativo, y que posibilite la conformación de los comités especiales que resulten necesarios. Está conformado por **hombres y mujeres** con **diversidad** de **conocimientos**, especialidades, **experiencia**, prestigio, ética, independencia económica, disponibilidad suficiente y otras cualidades relevantes para la sociedad, de manera que haya pluralidad de enfoques y opiniones.

...

Dice:

Principio 18: Reglamento de Directorio

La sociedad cuenta con un Reglamento de Directorio que contiene las políticas y procedimientos para su funcionamiento, su estructura organizativa, así como las funciones y responsabilidades del presidente del Directorio. Tiene carácter vinculante y su incumplimiento conlleva responsabilidad. El Reglamento de Directorio incluye procedimientos formales y transparentes para la identificación, evaluación y nominación de candidatos, los casos de vacancia y cese, y la sucesión de los directores. Este Reglamento establece que el Comité de Nombramientos y Retribuciones se encarga de nominar a los candidatos a miembro del Directorio, que son propuestos ante la Junta General de Accionistas por el Directorio.

Propuesta:

Principio 18: Reglamento de Directorio

La sociedad cuenta con un Reglamento de Directorio que contiene las políticas y procedimientos para su funcionamiento, su estructura organizativa, así como las funciones y responsabilidades del presidente del Directorio. Tiene carácter vinculante y su incumplimiento conlleva responsabilidad. El Reglamento de Directorio incluye procedimientos formales y transparentes para la identificación, evaluación y nominación de candidatos **mujeres y hombres, ajenos a todo sesgo o barrera cultural**; los casos de vacancia y cese, y la sucesión de los directores. Este Reglamento establece que el Comité de Nombramientos y Retribuciones se encarga de nominar a los candidatos a miembro del Directorio, que son propuestos ante la Junta General de Accionistas por el Directorio.

**2.1.1 Principios complementarios para las empresas de propiedad del Estado
Disposiciones que forman parte del Anexo A del Código de Buen Gobierno Corporativo**

Dice:

Principio E4: Elección de directores

El proceso de elección de los miembros del Directorio es transparente, para tal efecto se divulgan tanto los perfiles sobre las características o competencias buscadas, así como sobre las reglas y condiciones aplicables para la postulación, evaluación y designación de los referidos miembros. Similarmente, las causales y mecanismos para el cese de los directores se encuentran determinadas y son de conocimiento público.

Propuesta:

Principio E4: Elección de directores

El proceso de elección de los miembros del Directorio es transparente, para tal efecto se divulgan tanto los perfiles sobre las características o competencias buscadas, así como sobre las reglas y condiciones aplicables para la postulación, evaluación y designación de los referidos miembros. Similarmente, las causales y mecanismos para el cese de los directores se encuentran determinadas y son de conocimiento público. En el reglamento del proceso de selección de candidatos se promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias así como de hombres y mujeres en su composición.

**En los Reportes sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo
para las sociedades peruanas**

Proponemos incorporar en la pregunta III.1 del Principio 15 "Conformación del Directorio", lo siguiente:

Propuesta:

Pregunta III.1

¿El Directorio está conformado por personas con **diversidad de conocimientos, especialidades, experiencia y género**; con prestigio, ética, independencia económica, disponibilidad suficiente y otras cualidades relevantes para la sociedad, de manera que haya pluralidad de enfoques y opiniones?

Añadiendo en el acápite a. siguiente, el siguiente recuadro:

% del total de miembros de Directorio <i>Hombres</i>	% del total de miembros del Directorio <i>Mujeres</i>

Eventos del ámbito laboral

- Participación como conferencista en la APEC Mujer, Encuentro de mujeres en la Alianza del Pacífico, sobre oportunidades de desarrollo de las mujeres en las organizaciones.



- Coorganizadores del evento de la OIT para la presentación del informe anual mundial del año 2017 sobre “La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en América Latina y el Caribe”





En foto: "Situación de la Mujer en el Empleo. Presentación del Informe Mundial de la Organización Internacional del Trabajo". Co auspicio Women CEO Perú. Mayo 2017

- Participamos como panelistas en el Foro Mujeres por el Cambio del Grupo RPP. Tema: Las mujeres en el ámbito laboral y su liderazgo





Desarrollo de Programas de Formación para mujeres Ejecutivas

Para **WOMENCEO Perú** el talento no tiene género y por tanto, las empresas sostenibles y realmente competitivas del mercado son aquellas que creen y tiene diversidad de talento provenga de mujeres o de hombres.

Las mujeres vienen participando activamente en el empleo y gradualmente van adquiriendo cargos de responsabilidad, aunque en los espacios de toma de decisión relevante, la participación femenina aún es infra representada. A nivel de formación en pre grado y titulación, las mujeres abarcan el 49% en promedio por lo que no podría atribuirse que existe carencia de formación profesional.

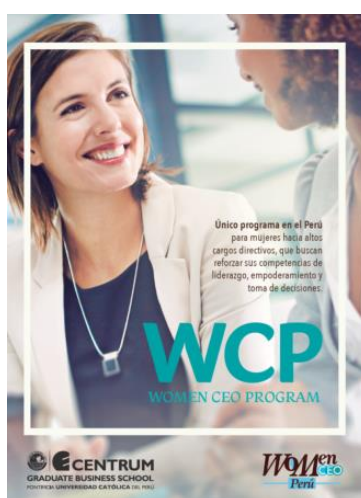
Conscientes que las mujeres requiere fortalecer habilidades para la alta dirección, **WOMENCEO Perú** en alianza con la Escuela de Negocios, Centrum PUCP ha diseñado programas de Alta Dirección que buscan brindar a las mujeres ejecutivas de las habilidades blandas y operativas necesarias para competir en el ámbito gerencial.



En Foto: Alianza estratégica CENTRUM PUCP y WOMEN Ceo Perú en Marzo del 2016



La alianza ha permitido desarrollar a la fecha dos (02) programas formativos de Alta dirección, dirigido uno a personas con no menos de diez (10) años de experiencia Gerencial, denominada el WOMEN CEO PROGRAM que busca que las empresas cuenten con más mujeres gerentes generales y directivas.



El segundo programa, denominado el WOMEN DEVELOPMENT PROGRAM, está dirigido a mujeres ejecutivas con no menos de tres años de experiencia profesional y que busca que las empresas cuenten con más mujeres en mandos medios.





A la fecha existen cuatro (04) ediciones del Women CEO Program con 134 alumnas a la fecha y una (01) edición del Women Development Program con 26 alumnas



En foto: Evento de presentación de la primera edición del WomenCeo Program, junio 2017



En foto: Miembros de la III Promoción del WomenCeo Program, Sras. Juana Mollo, Rocio Ardiles, entre otras.



En foto. Daniela Casabone, entre otras participantes del WomenCeo Program

Con ocasión de la presentación oficial de cada uno de los Programas en sus respectivas ediciones, se realizaron conferencias magistrales para tratar diversos aspectos relacionados al liderazgo de las mujeres en el empleo.

Todo inicio de presentación de una nueva edición, se impulsa con dos o tres conferencias de expertos que contribuyen al empoderamiento y liderazgo de las mujeres. Aquí algunos ejemplos de las invitaciones.





En la actualidad, son los programas de formación en Alta Dirección dirigido a mujeres con amplia acogida, una contribución de **WOMENCEO Perú** al fortalecimiento del empoderamiento y liderazgo de las mujeres en el mundo laboral.

Lo importante de cada programa es la comprobada eficacia en el compromiso de sus participantes con ser gestoras de cambio en sus organizaciones y promover personalmente el empoderamiento y liderazgo de las mujeres en sus propias organizaciones. A continuación, una breve reseña de imágenes por promoción.



PRIMERA PROMOCIÓN WomenCeo Program





SEGUNDA PROMOCIÓN





TERCERA PROMOCIÓN





Open day del Women Development Program. 2018

WC Leadership

La preocupación de WOMEN CEO PERU no se limita sólo al desarrollo de programas de formación.

Hemos desarrollado un Comité al interior de la organización denominado el **WC Leadership** que brinda al *alumni* una serie de actividades con posterioridad a la culminación de los programas, con el objetivo de acompañar a las alumnas y ex alumnas en su mejora continua tanto profesional como personal que coadyuve los esfuerzos de contar con más mujeres en el liderazgo de las organizaciones.

El WC Leadership desarrolla los siguientes ejes de actuación:

Un puente entre las alumnas y las oportunidades en el conocimiento, la formación y el desarrollo.



En suma, se han suscrito alianzas estratégicas para brindar oportunidades al *alumni*, en programas formativos cortos y on line, de empleabilidad y desarrollo gerencial, encuentros, conferencias y talleres que contribuyen con el desarrollo profesional



En foto: Mauricio Aguinaga, representante de la consultora Michael Page, en una charla sobre "Empleabilidad". PWC, Setiembre 2018



Business Talk

Formas de Financiamiento para Proyectos de Innovación

El Comité WomenCeo Leadership tiene el agrado de invitarlos a la Conferencia "**Formas de Financiamiento para Proyectos de Innovación**", que estará a cargo de:



Marilia Montesinos Ortega

- Ingeniera de Sistemas con más de 8 años de experiencia.
- 5 años de experiencia como responsable de concursos de Startup Perú en Ministerio de la Producción.
- Docente de emprendimiento e innovación en Cibertec.

- Fecha: Jueves 23 de agosto
- Lugar: Auditorio de PwC – Av. Santo Toribio 143, San Isidro.
- Hora: 08:30 am

Vacantes limitadas. Confirma tu inscripción a:
cteventos@womenceoperu.org



En foto: Evento sobre Emprendimiento para el *alumni*. Agosto 2018

Te invitan a su
COCKTAIL DE INTEGRACIÓN

WCP

WOMEN CEO PROGRAM

CHARLA MAGISTRAL:
GERENCIA DE LA FELICIDAD

Jueves 21 de junio 18:30 hrs a 21:30 hrs

CENTRUM - AULA 404
Daniel Almona Ballesteros 129, Urb. Los Alamos de Monterrico,
Santiago de Guano.

Expositora:
Sandra Ricardo

CONFIRMA TU ASISTENCIA

NUESTRA MISIÓN ES FORMAR CIUDADANAS GLOBALES AL SERVICIO DEL PERÚ Y AMÉRICA LATINA

somos CENTRUM | somos PUCP

TRIPLE CORONA

ACCREDITACIONES INTERNACIONALES

En foto: Evento de integración del *alumni* con una conferencia sobre "Gerente de la Felicidad" a cargo de la profesora Sandra Ricardo

1.3 Medio Ambiente

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente;

Principio 8: fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y

Principio 9: fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

WOMENCEO Perú ha desarrollado este Principio, a partir de las siguientes actividades:

- Como se ha explicado previamente, se ha conformado el Comité de Sostenibilidad orientado a difundir información sobre los Principios del Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el cuidado ambiental. En el año 2018, se asumió el compromiso para la eliminación del uso del plástico.
- Publicaciones semanales sobre noticias de la materia denominados “Miércoles de Sostenibilidad”.
<https://womenceoperu.org/2018/06/26/empresas-deben-fomentar-iniciativas-de-responsabilidad-ambiental/>
- Para contribuir con el cuidado ambiental, las comunicaciones de la organización privilegian el uso de invitaciones virtuales así como comunicaciones por correo electrónico reduciendo al mínimo el uso de papel y energía



1.4 Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

En el periodo que reportamos se han realizado las siguientes actividades:

Creación del Comité de Trabajo de Buen Gobierno Corporativo

WOMENCEO Perú cuenta como Comité de Gestión Externa, el de Buen Gobierno Corporativo del cual forman parte diversas profesionales del ámbito del Mercado de Valores, del ámbito empresarial, así como oficiales de cumplimiento que tienen a su cargo las políticas de *compliance* en sus organizaciones.



En foto: Lizette Villalobos miembro del CT Buen Gobierno Corporativo y Mariella Del Barco, Líder del Comité

Código de Conducta Ética

Elaboración y suscripción por parte de todos los miembros de Código de conducta y ética que incluyen los Derechos Fundamentales del Trabajo, con especial énfasis en la eliminación de toda forma de discriminación, trabajo forzoso y compromiso con la erradicación del trabajo infantil.

El 06 de diciembre en la última reunión anual de Bienvenida e Incorporación de nuevas asociadas, condicionamos la participación de todas las miembros de **WCP** a la suscripción del Código de Conducta Ética, el cual previamente había sido remitido a las direcciones electrónicas de cada una.

El Código de Conducta Ética debe ser suscrito por todo proveedor de WCP como requisito para tener y mantener la relación comercial.



En foto: La Sra. Maricarmen Valverde, miembros asociado, presentado el Código de Conducta Ética de WCP

Estudios e investigaciones

- **Elaboración y presentación del Primer Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorio de las empresas del Mercado de Valores de Lima**

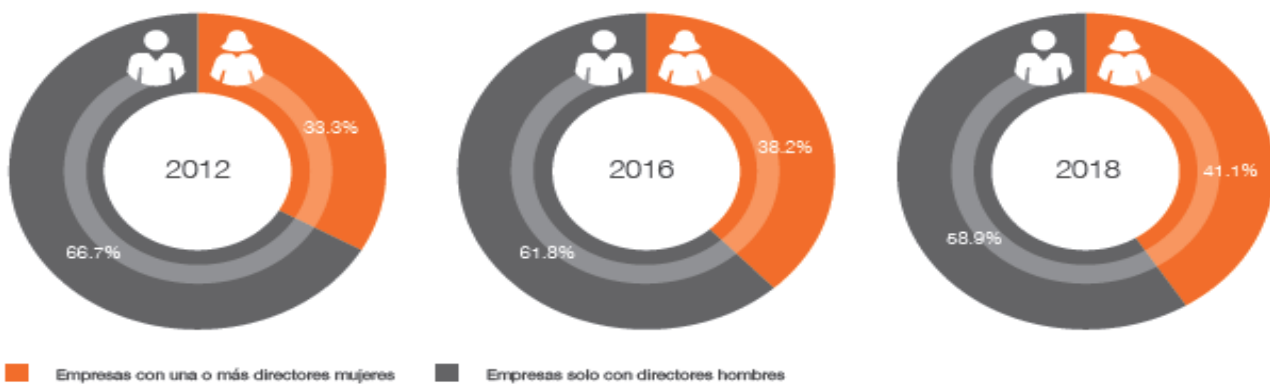


WOMENCEO Perú tuvo la iniciativa de realizar el primer estudio en el Perú que mide el comportamiento de las empresas en el ámbito de la contratación de Miembros de Directorio de empresas cotizadas en Bolsa de Valores.

Con miembros de la organización, se realizó con recursos propios un estudio cuanti – cualitativo exploratorio sobre la base de información pública y que establece una línea base real sobre un universo definido de empresas, que mide la participación de las mujeres durante tres períodos anuales: 2012, 2016 y 2018. Este trabajo se culminó en Marzo del 2018 y la organización lo compartió con el Centro de Investigación de CENTRUM PUCP, aliado estratégico de WCP para que se revisen las cifras y se obtengan resultados de mayor cobertura a partir de metodologías de investigación y validación de datos.

Resultado de ello, el Estudio concluye que sólo el 41% de las empresas del Mercado de Valores cuenta con una o más mujeres como miembros de Directorio y que en general, la participación de las mujeres en los Directorios de las empresas, no supera el 9% con 113 miembros mujeres, respecto al total general de 1542 miembros.

Figura 3 - Empresas con directores hombres y empresas con una o más directores mujeres



En adición a la información cuantitativa, se buscó contar con información analítica de diversas mujeres que hoy ejercen cargos de miembros de directorio de las empresas para establecer perfiles buscados, que experiencia tienen y sus conclusiones en torno a cómo se llevan a cabo los directorios con diversidad de mujeres y hombres en su composición así como oportunidades de mejora. Este alcance de la investigación se realizó en alianza con la firma consultora Pricewaterhouse Coopers-PWC Perú.



“ Sin duda hay discriminación, la excusa es que no hay un pool suficiente. La realidad es que hoy 93% de los miembros de Directorio son hombres, y no creo que 93% de las veces un hombre haya sido la opción más conveniente. Los sesgos existen. En otros espacios se siente que no te escuchan, una dice algo y no pasó nada, luego un hombre lo dice y es la idea del año. El tema es que, sabiendo que es así, ¿cómo hago para hacer ver mi punto de vista? Y en simultáneo combatir los sesgos existentes”.

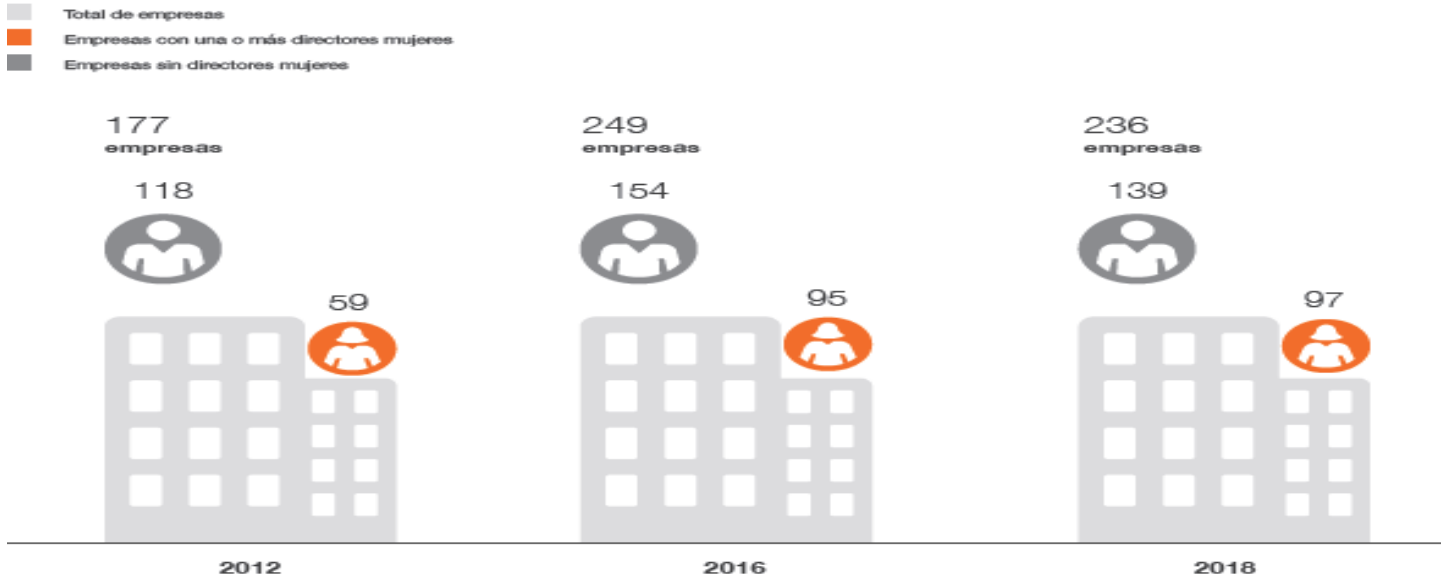
Elena Conterno Martinelli, Directora de CrediScotia Financiera y Profuturo AFP



“ Debemos fortalecer las ventajas que tenemos las mujeres en el mundo profesional y sacar lo mejor que cada una de nosotras tiene. Lograr una posición directiva no porque somos minoría, sino porque tenemos los atributos que nos hacen indispensables en la organización. Es necesario creernos nosotras mismas que podemos contribuir, no copiando el modelo masculino sino como mujeres auténticas que tenemos muchísimo que aportar y dar diversidad de opinión desde otra perspectiva”.

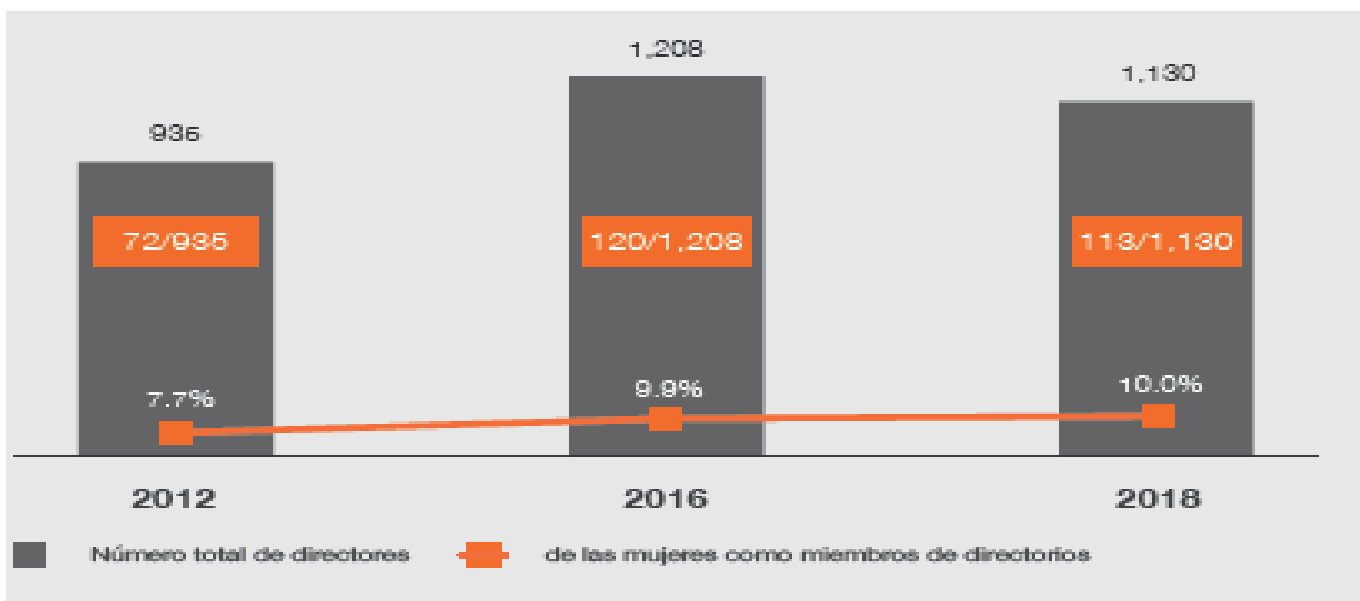
Gladys Edith Herrera Castañeda, Directora Banco de Comercio

Figura 4 - Empresas de la BVL con y sin miembros de directorio mujeres



Pisemos el acelerador

El porcentaje que representa la participación de mujeres como miembros de Directorios respecto al total de directores en las Empresas de la BVL se encuentra cerca a la media latinoamericana pero lejos a nivel mundial.





“

Cuando estás discutiendo, tienes que ser lo más técnica posible y controlar tus emociones. Tienes un rol que te exige demostrar tu capacidad 10 veces más, la vara para la mujer es mucho más alta”.

Margaret Burns, Directora de Administradora Joekey Plaza Shopping Center



“

Mis recomendaciones serían que estén dispuestas a tomar riesgos, que se enfoquen, que tengan disciplina, ganas de hacer cosas nuevas, un buen nivel de conocimiento del sector y una visión estratégica”.

Elzbieta Czetwertynska, Directora de Citibank Perú



“

El directorio debe buscar la excelencia y el rol de la mujer le da la diversidad necesaria en cuanto a género, enriqueciendo los resultados”.

Isabel Arias Vargas, Presidenta de Directorio de Minera San Ignacio de Morococha y Asociada de Honor de WomenCEO Perú



“

Como mujer, sacas puntos de vista que normalmente nadie los ha puesto sobre la mesa. Tienes una visión más holística de las decisiones, que impacta a las personas, a los clientes y a los colaboradores”.

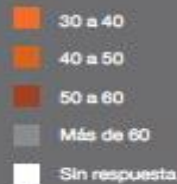
Maria del Carmen Torres Mariscal, Directora de MiBanco

A Nivel Cuantitativo



1

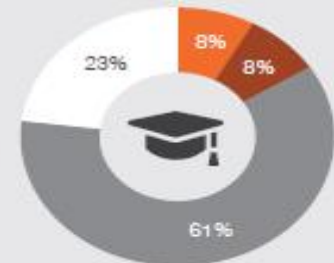
Rangos de Edad



2

Nivel Educativo

De las 13 entrevistadas, 8 han seguido alguna maestría, de las cuales 3 la hicieron en gestión pública, 3 en administración, 1 en comunicaciones y 1 no específica. Solo 1 de ellas está haciendo un doctorado en finanzas, 3 han seguido estudios universitarios y 1 no responde. De esta data se concluye que el 61% de las directoras ha seguido estudios de maestría, el 23% sería bachiller y solo el 8% se encuentran siguiendo un doctorado.



Habilidades Personales y Aporte como Miembros del Directorio

Más del 70% considera que aportan visión 360 y empatía; más del 50% valora la negociación, inteligencia emocional, enfoque de resultados, exigencia y disciplina; y, menos del 50% la especialización. Cuando se les invita a señalar otros aportes y habilidades, se repite la valoración de la reputación, la imagen, comunicación y la intuición para mantener una base ética sólida como aporte de las mujeres al directorio.

100%  valora la visión estratégica.

A Nivel Cualitativo

Universo: 13 Directoras Entrevistadas

Operatividad en Directorios

¿Existen otras mujeres miembros en su Directorio?

11

El 50% responde que sí comparte con una miembro mujer del directorio. Sin embargo, en todos casos, las mujeres siempre representan la minoría.



De ser afirmativo, la relación entre las directoras y sus pares masculinos es:

12

De manera unánime, las entrevistadas sostienen que se mantiene un trato equitativo entre las mujeres respecto a los pares masculinos en el directorio; destacando que en la línea de carrera es donde se puede percibir mayor competencia entre las mujeres.



¿Destaca diferencias entre la forma y el fondo de la intervención de mujeres u hombres en el Directorio? ¿Cuáles?

De las 13 entrevistadas

13

4 (30%) considera que no hay diferencia y **9 (70%)** considera que sí la hay.

En mayoría absoluta, las entrevistadas sostienen que si hay diferencias de fondo más que de forma. Las mujeres contribuyen con una mirada de 360° hacia las materias que se tratan, se preocupan en los detalles y por los riesgos o consecuencias del entorno respecto a la toma de decisiones, no se limitan al aspecto financiero.

¿Cree usted que debe haber una cuota de género obligatoria para las empresas que cotizan en la BVL?

14

Casi de manera de unánime las entrevistadas sostienen que no es necesario una cuota de género; sin embargo, todas consideran que debe impulsarse mejoras o cambios culturales para contar con más mujeres en directorio, aspirando que ello se produzca voluntariamente por las empresas que valoren las ventajas de diversidad del talento, a partir de promover a más mujeres reconocidas por sus habilidades y competencias para tales funciones.





Galería de Fotos del evento de presentación del Estudio:





Profesionalización de los Directorios: oportunidades y ventajas

Presentación del I Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorio de las Empresas en el Mercado de Valores

20 de Noviembre 2018
7:30 a.m.

Auditorio PwC - Av. Santo Toribio 143, San Isidro

Programa

<p>7:00 a.m. Welcome Coffee</p> <p>8:00 a.m. Apertura 8:15 a.m. Orlando Marchesi - Socio Principal de PwC Perú José Manuel Peschlera - Superintendente del Mercado de Valores</p> <p>8:16 a.m. Presentación del I Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorio de las Empresas en el Mercado de Valores 8:45 a.m. Cecilia M. Flores Castañón - Presidenta de Women CEO Perú Beatrice Avolio - Directora de Centro Mujer, Centrum Católica Juana Mollo - Socia de PwC Perú</p> <p>8:46 a.m. Panel de discusión 9:45 a.m. Giovanna Prialé - Presidenta de la Asociación de AFP y Vicepresidenta de Conflicto Jorge Melo Vega - Director Independiente, Cavali María Julia Saenz - Directora de Unión de Cervecería Peruanas Backus y Johnston SAA Lienke Schol - Directora independiente Isabel Arias - Presidenta del Directorio de Minera San Ignacio de Morococha Moderador: Mariella Del Barco, Presidenta del Comité de Buen Gobierno Corporativo de Women CEO</p> <p>9:46 a.m. Cierre Marco Antonio Zalkívar: Presidenta de la Bolsa de Valores de Lima</p>	<p style="font-weight: bold; font-size: 0.9em;">Regístrate</p> <p style="font-weight: bold; font-size: 0.8em; margin-top: 10px;">Vacantes limitadas</p> <p style="font-size: 0.7em;">Es necesario la confirmación por correo para asegurar su ingreso a la sesión.</p> <p style="font-size: 0.7em; border-top: 1px dashed white; margin: 5px 0;">No se contará con estacionamientos</p>
--	---

Con la colaboración de:





© 2018 PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L. Todos los derechos reservados. En este documento, "PwC" hace referencia a PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L., que es una firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad jurídica separada e independiente.

Conforme a la Ley de Protección de Datos Personales, le informamos que contamos con sus datos en contacto obtenidos como resultado de la relación contractual con su representante, o por fuentes accesibles para el público. Sus datos de contacto se encuentran almacenados en el banco de datos, ubicado en nuestro domicilio fiscal, con la finalidad que podamos cumplir con los deberes contractuales correspondientes, o enviarle información que considere de su interés en temas que desarrolle la Firma, tales como: de consultoría, legal, tributaria, laboral, auditoría, entre otros.

Somos conscientes de la importancia que tiene la privacidad, por ello, adoptamos las medidas de confidencialidad y seguridad pertinentes.

Los datos de contacto se encuentran almacenados en nuestro banco, salvo que haya una revocación por parte de usted. Para ello, así como para el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, usted podrá presentar una solicitud en el domicilio señalado.





Talleres y presentaciones en torno a la ética y anticorrupción

WOMENCEO Perú organizó con CENTRUM PUCP, el taller de Human Growth, diseñado para que cada participante evalúe su propia estructura de valores, ética y comportamiento organizacional identificando sus propias fortalezas y debilidades estructurales.

Este taller se está impartiendo en cada programa de alta dirección para mujeres ejecutiva que se vienen implementando, así como se seguirán realizando talleres al año con tal propósito





INICIATIVA POR EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES

Como consecuencia de los resultados arrojados por el Primer Estudios sobre Mujeres Miembros de Directorio que realizamos junto con Centrum PUCP y PWC, hemos formulado la **Iniciativa 30% al 2030**, una meta aspiracional que busca contar con al menos el 30% de mujeres en los Directorios de las empresas peruanas.

En el Perú, existen cerca de seis millones trescientos mil unidades productivas económicas, de las cuales sólo el 0.5% corresponden a la gran empresa, mientras que el 96.5% son micro, pequeñas y medianas empresas, 80% de las cuales son informales.

Cabe destacar que en el Perú, existe un régimen de las Sociedades Anónimas que puede o no contar con Directorios como órganos máximos de toma de decisión. De hecho, existe la modalidad denominado Sociedades Anónimas Cerradas las que están eximidas de contar con Directorio, limitándose la obligatoriedad de contar con este órgano, aquellas sociedades anónimas denominada abiertas (que cotizan en el Mercado de Valores) . Es por ello, que el Estudio que impulsamos era necesario para medir la participación de mujeres en Directorios correspondiente a un universo determinado de empresas (las del Mercado de Valores), lo cual no es óbice para desconocer que existen otras formas societarias que voluntariamente o optan por contar con Directorios.

La **Iniciativa 30%al2030** ha sido impulsado por WOMENCEO PERU y busca que al año meta establecido para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se logre contar con al menos el 30% de mujeres en Directoios. Es una iniciativa que se encuentra apoyada por diversas instituciones reconocidas por su fomento a la igualdad de oportunidades, tales como la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas –CONFIEP, PROCAPITALES, el gremio de las empresas del Mercado de Valores, la Asociación de Admnistradoras de Fondos de Pensiones, la Bolsa de Valores de Lima, entre otras.



Informe de progreso anual, sobre la participación de las mujeres en los directorios de las empresas

Sobre la base del presente estudio, año a año estaremos actualizando la información pública relacionada a la conformación de los directorios de las empresas listadas en el Mercado de Valores de Lima, con miras a incorporar el análisis de mayor número de directorios de empresas en el país.

Reconocimiento: empresas comprometidas con la diversidad del talento de mujeres y hombres en sus directorios

Reconocimiento a las empresas que año a año, están comprometidas con la diversidad del talento de mujeres y hombres en sus directorios, con especial énfasis en aquellas que promueven miembros de directorio independientes con independencia de su género.

Plataforma de visibilidad del talento directivo

Un espacio de encuentro entre mujeres miembros de directorio activas con mujeres con proyección a nombramientos futuros, donde brindaremos herramientas de conocimiento y actualización que puede contribuir al desempeño de los directorios en los que participen o como se vienen llevando en la actualidad.

WOMENCEO PERU estará implementando la Iniciativa invirtiendo sus propios recursos para construir la Plataforma Directores Perú que se constituye en la comunidad de miembros de Directorio, candidatos con empresas que requieren encontrar candidatas mujeres para ocupar tales posiciones. Es una contribución de nuestra organización para fomentar el liderazgo femenino en las organizaciones.



1. Medición de resultados:

2017: 25 eventos relacionados a desayunos, conferencias y talleres

Women Ceo Programa, 4 programas con 144 mujeres capacitadas en habilidades directivas

1er Programa 2017: 49 participantes

2da Programa 2018: 33 participantes

3era Programa 2018: 37 participantes

4ta Programa 2018: 25 participantes

Women Development Program, Primer programa con 25 mujeres

Número de asociadas: 62

Número de trabajadoras: 1

