

# **“Empresas deben incorporar la igualdad de género en sus modelos de negocios”**

**¿Cuál es su balance con respecto a las actividades y aportes realizados por la Comisión de Desarrollo de la Mujer Empresaria de la CCL durante este año?**

En 2023, nuestra comisión ha promovido la articulación con grupos nacionales e internacionales, así como con los sectores público y privado, para difundir políticas, estrategias y programas relacionados con las actitudes y creencias gerenciales contra la discriminación y violencia de género en las empresas y los costos invisibles del hostigamiento sexual laboral en empresas de Lima Metropolitana.

Además, hace más de 20 años, se viene promoviendo y afianzando el desarrollo de las mujeres y la igualdad de género, a través de su sensibilización, capacitación, empoderamiento y su internacionalización en el mundo de los negocios. Durante este periodo, hemos buscado consolidar los derechos y erradicación de la **violencia de género**, con la finalidad de revalorar y respetar una convivencia democrática entre varones y mujeres.

**Lee también: Dirección estratégica de la organización debe incluir política de igualdad de género**

**¿Qué iniciativas ha impulsado este grupo de trabajo, integrado por mujeres empresarias, durante este 2023?**

Nuestra comisión ha suscrito un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional con Plan International a fin de desarrollar actividades para transformar el mundo de la niñez, promoviendo los derechos y la **igualdad de las niñas**. Del mismo modo, se suscribió un Convenio con Women CEO Perú, en el que se viene

impulsando el liderazgo de las **mujeres** en todos los espacios de toma de decisiones y que contribuye a forjar una sociedad inclusiva y sostenible.

También trabajamos e impulsamos la “Norma Técnica Peruana NTP 722.001:2022 sobre Sistemas de gestión de igualdad de género en el ámbito laboral”, que demandó una labor de más de ocho años con el Comité Técnico de Normalización de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Calidad (Inacal). Esta normativa permite que las organizaciones tengan una política de igualdad de género donde las **mujeres** tengan una mayor participación.

### **¿Cuál es la agenda pendiente que tiene la Comisión de Desarrollo de la Mujer Empresaria de la CCL?**

En la agenda pendiente tenemos la difusión de la “NTP 722.001:2022 Implementación de Norma Técnica Peruana de Igualdad de Género”, dado que nos encontramos en la etapa de implementación en las empresas. Ello, con el propósito de promover la **equidad** en las organizaciones bajo un enfoque de gestión; así como brindar lineamientos para la aplicación de la perspectiva de género cuando se desarrollen estándares de calidad de productos y servicios. Por ello, nuestro énfasis en el trabajo articulado con Perucámaras, gremios de la **CCL**, Cámara Oficial de España en el Perú, cámaras regionales a nivel nacional, universidades y otras instituciones.

### **¿Qué iniciativas impulsará la comisión que usted lidera en 2024?**

Como parte de nuestro compromiso, hemos institucionalizado con éxito anualmente el “Foro Internacional de la Mujer Empresaria y Emprendedora”, que en cada edición congrega a más de **700 mujeres empresarias** y emprendedoras de toda la región, logrando capacitar e inspirar a alrededor de **19 500 mujeres**. Además, en el evento se tratan temas referentes a asuntos tributarios, laborales, comercio exterior y desarrollo

empresarial; y donde participan importantes expositoras de distintos países.

Para 2024 promoveremos este espacio para motivar a más mujeres a capacitarse, empoderarse e inspirar a que muchas más logren su independencia económica. Para ello, en la ceremonia de reconocimiento distinguiremos a mujeres que destacan por su resiliencia, compromiso, liderazgo y emprendimiento. A la fecha nuestra comisión ha reconocido a 117 mujeres exitosas de toda la región. Todo ello, con la finalidad de seguir garantizando la igualdad, protección y promoción de los derechos de la mujer.

**A nivel de las autoridades políticas y del Estado, ¿qué temas se deberían impulsar para que las mujeres se desarrollen en el sector empresarial?**

En los últimos años, se ha registrado avances que podrían ser adoptados por el sector público. Por ello, se hace necesario que, desde el sector privado continuemos cumpliendo con nuestro papel y sigamos trabajando de manera conjunta para el cierre de brechas. También, debemos ayudar a las organizaciones a desarrollar estrategias que incorporen la igualdad de género como parte integral de sus modelos de negocios y que les permita establecer y alcanzar mayores estándares en el sector empresarial.

En ese sentido, proponemos trabajar de manera conjunta entre las autoridades del Gobierno, la academia, el sector empresarial y la sociedad civil organizada, en diferentes mesas de trabajo públicas y privadas, en las que se nos permita hacer llegar nuestra voz y propuestas para mejorar la competitividad de los principales sectores productivos. También, es necesario trabajar en programas de financiamiento para las pymes. Sin embargo, lo que se ofrece hasta ahora no es suficiente, por lo que se hace necesario que se afiance y se cuente con la apertura de estos productos en cajas municipales y rurales.

También, con el **sector público y privado**, buscamos promover la entrada de mujeres en ocupaciones o carreras mejor remuneradas, con énfasis en áreas donde se espera una demanda laboral robusta en los próximos años.

## **¿Cómo se viene avanzando en el trabajo para promover la equidad de género en el sector empresarial?**

Nosotras, como líderes y empresarias, continuaremos alentando a que más **mujeres emprendedoras** generen desarrollo, puestos de trabajo e iniciativas empresariales, ya que las mujeres emprendedoras representan hasta un tercio de todas las empresas de la **economía formal mundial**. Sin embargo, la mayoría de las que se encuentran en economías en desarrollo y en transición son micro o pequeñas empresas con pocas posibilidades de crecimiento.

En la realidad de hoy, las mujeres, aparte de tener menor representación en empresas de todos los tamaños, poseen menos posibilidades de ocupar puestos directivos cuanto más grandes sean las empresas. Por ello, para lograr mayor presencia de mujeres en la dirección de organizaciones debemos continuar mejorando su acceso a las fuentes de capacitación, sobre todo en tecnologías de la información. Además, buscamos crear mecanismos de promoción para los ascensos corporativos y fortalecer sus capacidades directivas.

## **Sobre la comisión**

La **Comisión de Desarrollo de la Mujer Empresaria de la CCL** está conformada por 24 miembros especialistas de los sectores retail, salud, comercio, textil, seguros, industrial, turismo gastronómico, legal, comercio exterior, educativo y consultorías, que trabajan de manera articulada para lograr constantemente el posicionamiento y protagonismo de la **mujer peruana**.

**LEER MÁS:**

*Equidad de género con desarrollo de capacidades y talento*