



# Par

---

PREMIACIÓN  
RANKING PAR PERÚ 2018

Rodrigo Alomía Díaz  
Coordinador Ranking Perú  
[rankingperu@aequales.com](mailto:rankingperu@aequales.com)  
942 467 983

## PREMIACIÓN RANKING PAR PERÚ 2018

Desde Aequales queremos saludar a las organizaciones ganadoras en las diferentes categorías del Ranking PAR de Equidad en las Organizaciones 2018. En ese sentido, queremos compartir las principales medidas y planes de trabajo que destacan entre este selecto grupo de ganadores comprometidos con la equidad de género laboral.

### MEJORES PRÁCTICAS LABORALES:

- Sector Privado: 3M

Por su programa Women's Leadership Forum, que a través de tres pilares fundamentales (Individual, Cultural y Oportunidades) impulsa el desarrollo profesional, empoderamiento y bienestar de las mujeres en la organización.

- Sector Público: Sencico

Por promover la equidad de género laboral en un sector tradicionalmente masculino a través de un Plan de Actividades Anual para la reducción de brechas de género, del uso de lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones, y la implementación de una guardería institucional.

### PYMES:

- 2° Takeda

Takeda es un laboratorio farmacéutico comprometido con la equidad y diversidad, para ello cuentan con prácticas de conciliación vida laboral y vida familiar. Además, entendiendo que la brecha salarial es causada en parte por los sesgos inconscientes, cuentan con una política de revisión salarial anual, donde todos los colaboradores/as participan del ejercicio.

- 1° La Nuestra

La Nuestra es una empresa de alimentos saludables que brinda salarios equitativos a los hombres y mujeres en el tercer y segundo nivel de su estructura organizacional; además, ofrece programas de mentoría y horarios flexibles a todo su personal sin distinción de género, garantizando un compromiso sólido con la equidad de género.

## SECTOR PÚBLICO:

- 2° INDECOPI

Indecopi cuenta con registros desagregados por género para conocer su estado situacional; además, cuentan con un Comité de Igualdad de Género y se ha incluido en el Plan de Desarrollo de Personas capacitaciones dirigidas al "Lenguaje Inclusivo" y "Taller de Lengua de Señas". Su trabajo por la equidad, y las acciones que vienen realizando, les ha permitido incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo de 35% a 39% en un año.

- 1° Jurado Nacional de Elecciones

El JNE viene desarrollando "Lineamientos para la transversalización del enfoque de género" a propuesta de su Comité de Género; también realizan talleres de sensibilización sobre equidad y diversidad, efectúan capacitaciones respecto a la Comunidad LGTBI y el año pasado efectuó el Programa "Lidera: Escuela de Liderazgos Políticos LGTBI". Han participado en diversas iniciativas a favor de la Comunidad LGTBI y campañas para la difusión de sus derechos políticos, acciones que les ha merecido diversos reconocimientos.

## CATEGORÍA MENOS DE 200 COLABORADORES/AS:

- 5° SAP Perú S.A.C

SAP Perú conoce la importancia de generar impacto a través de sus colaboradores/as, por ello ha implementado un entrenamiento virtual "Focus on Insight", que busca promover una cultura organizacional más diversa y tolerante. Esto ayudó a aumentar el KPI Diversity Index en 11 puntos.

- 4° Pfizer

Pfizer viene desarrollando la cultura corporativa OWN IT "No jerks. Let's discuss behaviours". La empresa cuenta con una contundente guía para los procesos de reclutamiento y promociones, lo cual evita el impacto negativo de los sesgos inconscientes. Esto ha permitido que hoy por hoy, Pfizer haya alcanzado un 50-50 en sus posiciones de Directorio.

- 3° Schneider Electric Perú S.A

Dentro de sus Principios de Responsabilidad, Schneider Electric ha establecido de forma concreta la eliminación de estereotipos de género en los procesos de selección, ello de la mano de un entrenamiento especializado en Sesgos Inconscientes y una fuerte campaña de sensibilización a sus colaboradores y colaboradoras.

- 2° Lazo, De Romaña & CMB Abogados

Conociendo las barreras que enfrentan las mujeres, el estudio brinda un potente Plan de Mentoría para sus abogadas. Asimismo, cuentan con prácticas que fomentan la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, por ello brindan el Programa "Working Mommy" y una Licencia de Paternidad de 15 días adicionales a ley.

- 1° Procter & Gamble Perú S.R.L

La equidad de género es uno de los principales objetivos de Procter & Gamble, por ello tienen el compromiso firme, desde sus líderes y líderes, de lograr la paridad al 2020. Actualmente, ya han alcanzado la equidad salarial. Además, la empresa viene trabajando por la inclusión de la Comunidad LGTBI a través del Programa GABLE.

#### CATEGORÍA DESDE 201 HASTA 1000 COLABORADORES/AS:

- 5° Citibank Perú

Para fomentar el ascenso de mujeres a posiciones de liderazgo, Citibank ha encontrado en sus trabajadores y trabajadoras sus mejores aliados. Es así que ofrecen un mecanismo de referencia en el que son ellos mismos quienes proponen a las compañeras que consideren aptas para el puesto; también existe un programa específico para mujeres High Potentials.

- 4° Art Atlas

A fin de prevenir y poder generar un impacto positivo en sus colaboradoras, Art Atlas efectuó una investigación de Violencia de Género a través del llenado de una encuesta anónima y el análisis desagregado de la misma. Con ello, pudieron efectuar un Programa de empoderamiento, capacitaciones y desarrollo para sus colaboradoras.

- 3° Laboratorios Bagó del Perú

La empresa está comprometida con la erradicación de los estereotipos de género y, en ese sentido, cuenta con un Manual de Comunicaciones que establece el lenguaje inclusivo y prohíbe imágenes sexistas. Además, comprometidos con la no violencia contra la mujer, cuentan con un potente Programa de Prevención de la Violencia que establece mecanismos contundentes de prevención y sanción ante eventuales casos de este tipo.

- 2° Profuturo AFP

Profuturo AFP ha implementado una iniciativa piloto de flexibilidad llamada "Soft Landing", que fomenta la equidad de género y el cambio de roles en la crianza. De esta manera, se les permite a los/as colaboradores/as con hijos/as recién nacidos, trabajar desde casa por 4 horas diarias durante 2 días a la semana, hasta que el recién nacido cumpla un año de edad.

- 1° Marriott Perú

En los procesos de selección a nivel gerencial de Marriott, la terna final debe estar conformada por el 50% de candidatas del género femenino. Ello ha permitido que a nivel nacional las posiciones de liderazgo estén compuestas por un 55% de hombres y 45% de mujeres. Marriott demuestra así que las acciones afirmativas efectivamente generan un impacto positivo en la reducción de la brecha de género.

## CATEGORÍA MÁS DE 1000 COLABORADORES/AS:

- 10° Crediscotia Financiera

Crediscotia se alinea al Empowering Women y, en ese sentido, efectúa campañas de sensibilización que rompan estereotipos y promuevan una cultura diversa y equitativa, así como role models y programas que fortalezcan a sus colaboradoras. Actualmente, Crediscotia tiene un Comité de Gerencia integrado por 6 personas, de las cuáles 4 son mujeres, quienes a la vez lideran las 4 gerencias principales de la organización.

- 9° Telefónica

Telefónica cuenta con la política padres e-time, para que padres y madres con hijos/as menores de 1 año puedan trabajar fuera de la oficina hasta dos días a la semana. También cuentan con Woman Network, un espacio dirigido exclusivamente a ejecutivas, para que puedan escuchar a role models; así, la empresa busca retener a su potencial femenino, pero también incentivarlas en su desarrollo profesional.

- 8° Nestlé

Nestlé cuenta con una Escuela de Desarrollo Personal que incluye un programa exclusivo de Diversidad e Inclusión, con el fin de comprender la importancia de este tópico en el crecimiento de la empresa, identificar sesgos inconscientes, y cómo aumentar el impacto de la diversidad y la inclusión a través de cómo pensamos, actuamos y trabajamos juntos.

- 7° Financiera Oh!

Financiera Oh! cuenta con políticas de flexitime para mujeres y hombres para favorecer la conciliación vida laboral y vida familiar/persona, así como la corresponsabilidad parental. Implementan también los Talleres para Madres Gestantes.

- 6° Scotiabank Perú

Bajo el lema "La inclusión nos hace más fuertes", Scotiabank viene trabajando de forma continua en la equidad, cuentan con el Programa "Empowering Women", el cual consta de talleres que refuerzan a mujeres líderes en Scotiabank para generar roles models; además, tienen un Comité de Diversidad enfocado en trabajar de forma transversal la equidad de Género.

- 5° Saga Falabella

Saga Falabella cuenta con Mujeres 360, un indicador clave que les permite conocer cuántas mujeres hay en la línea de altos ejecutivos. Además, vienen realizando potentes campañas publicitarias que reflejan un marketing responsable que rompe estereotipos. Es una empresa que reconoce que el talento es independiente del género y ello se ve reflejado en lo que comunican.

- 4° Konecta

Konecta cuenta con un Plan de Igualdad detallado y firmado por sus líderes y líderes. Además cuentan con el Programa LIFE de liderazgo femenino, que ayuda a empoderar a las participantes y sensibilizarlas, tanto a ellas como a sus mentores, en temas de equidad de género y diversidad. La empresa viene realizando alianzas estratégicas para generar un importante impacto social en cuanto a equidad y diversidad.

- 3° Servicios, Cobranzas e Inversiones (SCI)

SCI ofrece un programa que tiene como objetivo generar un espacio de interacción que permite al nuevo colaborador/a adaptarse con éxito a la posición. Los resultados de este Programa han sido analizados de forma desagregada por género, lo que permite mapear cuáles son las ingresantes con mayor potencial y quiénes requieren acompañamiento específico.

- 2° Sodimac - Maestro

Sodimac-Maestro está altamente comprometida con la diversidad y la inclusión; por ello, cuentan con el Programa de Gestores de Equidad, Diversidad y Prevención de la violencia. Estos gestores son apropiadamente capacitados y su tarea como tales es implementar planes anuales para avanzar en el tema. Asimismo, han implementado beneficios específicos para personas LGTBI.

- 1° Sodexo

La empresa ha realizado un Business Case de equidad de género con indicadores concretos y el aumento de productividad que implica ser una organización equitativa. Es por ello que la equidad de género supone para Sodexo un pilar fundamental como parte de su estrategia. Actualmente, son una empresa 50-50 en posiciones de directorio.

---

ORGANIZAN



**PERÚ**<sup>20</sup>/<sub>21</sub>

