

Co-Laboratorio Perú

Reporte del Taller “Mujeres Innovando para un Desarrollo Económico Inclusivo”

Facilitado por June Francis, Kristina Henriksson, Marlene Anchante y Lizbeth Diaz

2018 | Marzo 21



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada



Reporte del Taller “Mujeres Innovando para un Desarrollo Económico Inclusivo”



Facilitado por
June Francis, Kristina Henriksson, Marlene Anchante y Lizbeth Diaz

Centro Cultural de la Pontificia Universidad Católica del Perú

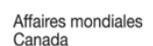
21 de marzo de 2018

2

Contenido

I. PROGRAMA DEL TALLER	5
II. PARTICIPANTES	6
III. METODOLOGÍA Y DESARROLLO DEL TALLER.....	7
3.1 MOMENTO EXPOSITIVO	7
3.1.1 LAS MUJERES COMO ACTORES ECONÓMICOS	7
3.1.2 PERSPECTIVAS GLOBALES: SUPERANDO LAS BARRERAS.....	13
3.1.3 COMPARTIENDO LAS PERSPECTIVAS DESDE CO-LAB PERÚ: MUJERES PERUANAS Y MINERÍA..	15
3.2 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO COLABORATIVO DE DISEÑO E INNOVACIÓN DEL DÍA ENTERO	21
PRIMER PASO:	21
SEGUNDO PASO:	21
TERCER PASO:.....	22
CUARTO PASO:	22
IV. DINÁMICAS.....	23
4.1 DINÁMICA DE INICIO.....	23
4.2 DINÁMICA DE REFLEXIÓN	25
V. REGLAS CONSENSUADAS PARA EL DESARROLLO DEL TALLER.....	26
VI. RESULTADO DEL TRABAJO COLABORATIVO	27
GRUPO 1	27
6.1.1 INTEGRANTES	28
6.1.2 DEFINIENDO EL DESAFÍO.....	28
6.1.3 MAPEANDO EL PANORAMA DE SOLUCIONES.....	29
6.1.4 IDEANDO PARA UN CAMBIO SISTÉMICO: SUS SOLUCIONES	32
GRUPO 2	35
6.2.1 INTEGRANTES	36
6.2.2 DEFINIENDO EL DESAFÍO.....	36
6.2.3 MAPEANDO EL PANORAMA DE SOLUCIONES.....	37
6.2.4 IDEANDO PARA UN CAMBIO SISTÉMICO: SUS SOLUCIONES	41
GRUPO 3	44
6.3.1 INTEGRANTES	45
6.3.2 DEFINIENDO EL DESAFÍO.....	45
6.3.3 MAPEANDO EL PANORAMA DE SOLUCIONES.....	46
6.3.4 IDEANDO PARA UN CAMBIO SISTÉMICO: SUS SOLUCIONES	49
GRUPO 4	52
6.4.1 INTEGRANTES	53
6.4.2 DEFINIENDO EL DESAFÍO.....	53
6.4.3 MAPEANDO EL PANORAMA DE SOLUCIONES.....	54

6.4.4 IDEANDO PARA UN CAMBIO SISTÉMICO: SUS SOLUCIONES	57
GRUPO 5	59
6.5.1 INTEGRANTES	60
6.5.2 DEFINIENDO EL DESAFÍO.....	60
6.5.3 MAPEANDO EL PANORAMA DE SOLUCIONES.....	61
6.5.4 IDEANDO PARA UN CAMBIO SISTÉMICO: SUS SOLUCIONES	65
VII. OBSERVACIONES FINALES.....	67



I. Programa del Taller

MUJERES INNOVANDO PARA UN DESARROLLO ECONÓMICO INCLUSIVO

Hora	Temas/Actividades
8:30 - 9:00	Registro y Café
9:00 – 10:30	Bienvenida Creando una comunidad de aprendizaje
10:30 – 10:45	Mujeres como impulsoras de oportunidades económicas
10:45 – 11:00	Co-Laboratorio Perú – Mujeres Peruanas y Minería
11:00 – 11:15	BREAK
11:15 – 12:00	Liderando el cambio e innovando para el empoderamiento económico de la mujer. Definiendo el Desafío.
12:00 – 13:00	Liderando el cambio e innovando para el empoderamiento económico de la mujer. Mapeando el Panorama de Soluciones.
13:00 – 14:00	ALMUERZO
	Liderando el cambio e innovando para el empoderamiento económico de la mujer. Ideando un Cambio Sistémico: Sus Soluciones.
14:00 – 15:00	Liderando el cambio e innovando para el empoderamiento económico de la mujer. Transformando sus soluciones en acción.
15:00 – 15:45	BREAK
15:45 – 16:30	Propuesta finales y Feedback
16:30 – 17:00	Cierre y evaluación
17:00 – 18:00	Coctel y Palabras de Clausura

Facilitadoras

- Dr. June Francis, Dr. Kristina Henriksson (Co-Laboratorio Perú)
- Dr. Marlene Anchante, Lizbeth Diaz (PUCP – Centro de Análisis y Resolución de Conflictos)

II. Participantes

Nombre	Institución	Sector
Carmen Rosa Shuan Vega	Presidenta Comité de Regantes de Ancash	Comunidad
Edita Ramirez Garay	Grupo de Diálogo – Red de Lideresas	Comunidad
Patricia Vizcarra	Grupo de Diálogo – Red de Lideresas	Comunidad
Verónica Villareal	Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – SENACE	Estado
Cynthia Sobrevilla Romero	Uniterra	NGO
Victoria Ponce del Castillo	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	Estado
Natividad Taco		Comunidad
Melissa Paredes		Academia
Rosa del Carmen Chiappe	World University Service of Canada	NGO
Miluska Cervantes Cornejo	Cerro Verde	Empresa minera
Gloria Armendáriz Puma	Red de Lideresas - Grupo de Diálogo	Comunidad
Erica Gallardo		
Lorena Sánchez Chamocho	IPAE - Instituto Peruano de Administración de Empresas	Academia
Marcia Montes Chavez	Junta Administradora de Servicios de Saneamiento del Caserío de San Antonio de Juprog del distrito de San Marcos	Comunidad
Norka Moya Solis	Instituto De Promoción Y Desarrollo Sostenible De La Pequeña Empresa - INDESPE	ONG
Blanca Velasquez		
Lila Vela Campos	Nyrstar	Empresa
Erica Gallardo		
Irma Riquelme	Grupo de Diálogo – Red de Lideresas	Comunidad
Marcela Huaita	Docente Pontificia Universidad Católica del Perú	Academia
Enedina Roque	Unidad de Gestión Educativa Local Oyón	Comunidad
Estela Monry	Embassy of Canada in Peru	Estado
Rachel Dekker	Leader, Community Investment & Partnerships - Teck	Empresa
Rosa Rivera Ballón	Mesa de Concertación de lucha contra la pobreza	ONG
Noemi Huerta Castillo	Grupo de Diálogo – Red de Lideresas	Comunidad
Lucinda Visscher Butrón	Compañía Minera Antamina	Empresa

Nombre	Institución	Sector
Nancy Bahamonde	Instituto del Dialogo	ONG
Emma Flores Ríos de Mink	Gobierno Regional La Libertad	Estado
Patricia Yñoñan Garcia	CARE Perú	ONG
Consuelo Plasencia Alvarado	Universidad Nacional De Cajamarca	Academia

III. Metodología y Desarrollo del Taller

Este Taller tuvo un primer momento de reflexión a partir de la experiencia compartida por June Francis y Kristina Henriksson de Co-Laboratorio Perú, y un segundo momento de trabajo colaborativo de las participantes.

3.1 Momento Expositivo

En este espacio, se presentaron tres temas: las Mujeres como Actores Económicos; las Perspectivas Globales; y en referencia al

contexto nacional, las Mujeres Peruanas y la Minería.

3.1.1 Las Mujeres como Actores Económicos

Las mujeres como actores económicos podrían agregar entre \$ 12 a \$28 trillones al Producto Bruto Interno (PBI) global para el año 2025.

Sin embargo, para que esto ocurra, es necesario que se inicie con el cambio en las reglas de juego para alcanzar la igualdad de género. Así lo evidencia el reporte del McKinsey Global Institute (MGI), *The power of*



<http://www.ev.com/us/en/about-us/our-people-and-culture/diversity-and-inclusiveness/a-recognized-commitment-to-womens-leadership>



<http://griitalking.com/m-foundation-launches-list-of-500-female-entrepreneurs-of-color-as-a-nt-dot-to-the-fortune-500/>

\$12- \$28 Trillones en PIB global para 2025



<http://www.miningglobal.com/operations/international-women-mining-and-bridging-gender-gap>

parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth¹, en el cual se proponen 02 escenarios para lograr este objetivo:

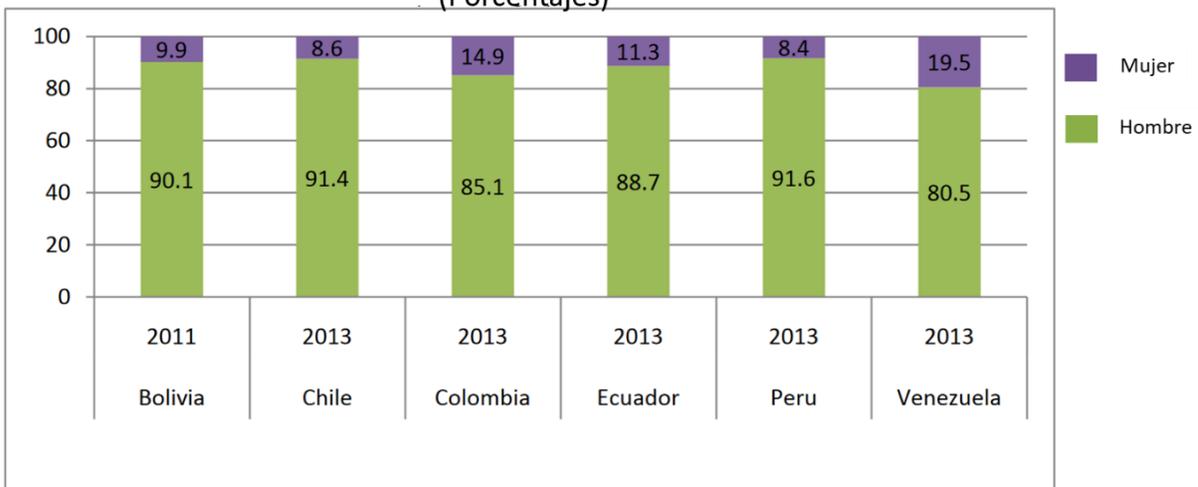
- Escenario “Best in region” (“mejor en la región”), en el cual todos los países igualan la tasa de mejora (respecto a la igualdad entre hombres y mujeres), del país que más rápido mejora en su región. Esto podría sumar hasta \$12 trillones, o el 11% del PBI anual al 2025.
- Escenario “Full potential” (“potencial completo”), en el cual las mujeres

desempeñan un papel idéntico a los hombres en los mercados laborales. Esto podría sumar hasta \$28 trillones, o el 26% del PBI mundial anual al 2025.

¿Representación simbólica de la mujer en la minería?

En el sector minero en los países andinos, no obstante, la incorporación de las mujeres ha sido lenta y llena de múltiples desafíos, por lo que su nivel de participación es aun relativamente bajo²:

Países Andinos: Distribución por género en el sector minero
(Porcentajes)



*De acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Rev.2.
Source: Economic Commission for Latin American and the Caribbean (ECLAC), based on special tabulations of the respective country's household survey data.

¹ McKinsey Global Institute (2015) “The power of parity: How advancing women’s equality can add \$ 12 trillion to global growth”.
<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Po>

wer%20of%20parity_Full%20report_September%202015.ashx

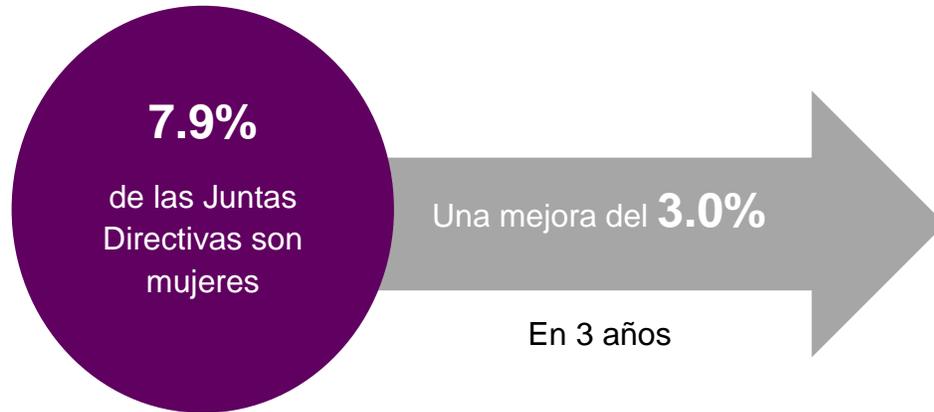
² Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016) “Women’s participation in Chile’s mining sector increases steadily”. En *Notas para la Igualdad* N° 19, 27 de abril de 2016.

https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_de_igualdad_19_mujeres_en_la_mineria_ing_revised.pdf

En el caso de la participación de la mujer en las Juntas Directivas de las empresas mineras, una revisión llevada a cabo por PricewaterhouseCoopers (PWC) , identificó que, de las 500 compañías mineras

encuestadas, 7.9% de las Juntas son mujeres, lo que evidencia un incremento del 3% de participación de las mujeres en 3 años (2012-2014):

De las **500** compañías mineras encuestadas



Fuente: PricewaterhouseCoopers (PWC) (2015), *Mining for talent 2015: A review of women on boards in the mining industry 2012 – 2014*, pág. 6

Impulsores del cambio

Dada este estado de falta de representación, se identificaron iniciativas de cambio, como el Global Reporting Initiative (GRI), que en conjunto con la Corporación Financiera Internacional (CFI o FCI por sus siglas en inglés), ha establecido el “Reporte de Género y Sustentabilidad” para todas las organizaciones. Este reporte incluye el

reporte de la igualdad de género en las siguientes categorías:

- Gobernanza organizacional y valores
- Lugar de trabajo
- Cadena de suministro
- Comunidad
- Consumidores
- Inversión

Así, este reporte incluye:

Objetivo Organizacional		Medida		
		Bajo	Moderado	Avanzado
	Asegurar la importancia de la incorporación de la igualdad de género			

Gobernanza organizacional y valores	Promover la diversidad entre los miembros de las Juntas Directivas – órganos de dirección.			
	Promover la diversidad e igualdad en la administración.			
Lugar de trabajo	Tener un sistema salarial justo e imparcial.			
	Ofrecer oportunidades de trabajo igualitario.			
	Apoyar el desarrollo de los recursos humanos.			
	Asegurar un ambiente laboral saludable y seguro.			
	Contar con un mecanismo efectivo de queja para los trabajadores.			
Cadena de suministro	Hacer negocios con organizaciones que respeten la igualdad de género.			
	Promover los emprendimientos de mujeres y la diversidad de los proveedores.			
Comunidad	Contribuir al bienestar de mujeres y hombres de las comunidades del área de influencia.			
Consumidores	No discriminar ni estereotipar a hombres ni a mujeres en el marketing o en la publicidad.			
	Visibilizar las necesidades de hombres y mujeres en los servicios al cliente y en los procedimientos de quejas.			
Inversión	Ser reconocido como inversionistas sostenibles e incorporar inversionistas por su desempeño en género.			
	Promover inversionistas mujeres y la diversidad de accionistas.			

Fuente: GRI & IFC (2009), *Embedding Gender in Sustainability Reporting A Practitioner's Guide*, págs. 8-10.
Traducción propia.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), ha establecido la necesidad de las empresas involucradas en las actividades de minería, y petróleo y gas, de aplicar una debida diligencia para la participación significativa de las partes interesadas. En este contexto, la participación de las mujeres se considera como una necesidad primordial, en tanto *los grupos de partes interesadas no son homogéneos y no serán impactados de igual forma por los distintos impactos de una operación extractiva (...) las investigaciones han mostrado constantemente que son los grupos marginados quienes usualmente se llevan la peor parte de los impactos adversos en tanto que tienen oportunidades limitadas para participar o disfrutar de los beneficios que puede brindar el desarrollo de recursos*³.

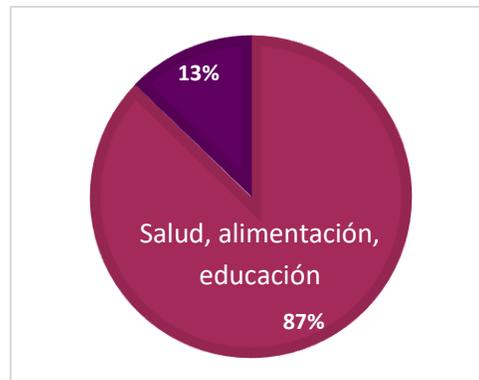
En adición, la existencia de movimientos ciudadanos como #MeToo, vienen creando consciencia sobre el abuso sexual, la discriminación, la intimidación y la violencia de género.

¿Qué pasaría si las mujeres fueran incluidas en la economía? 1+1: 3

- Diferencia en la priorización de gastos
“Las mujeres invierten en el futuro”, cuando las mujeres obtienen ingresos, gastan una mayor proporción que los hombres en salud, alimentación y

³ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2015) *Guía de Debida Diligencia para la Participación Significativa de las Partes Interesadas Involucradas en el Sector de Extracción*, pág. 33.

educación de sus hijos, una tendencia que, si se fomenta, puede ayudar romper los ciclos intergeneracionales de la pobreza⁴.

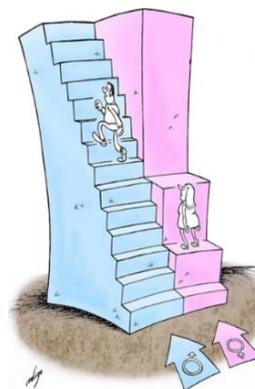


Adaptado de International Trade Center (ITC) (2015) “Unlocking markets for women to trade”, pág. V.

- Suman al pool de talento
- Traen un nuevo conjunto de habilidades y nuevas ideas

Gradas ausentes para las mujeres: Barreras sistémicas

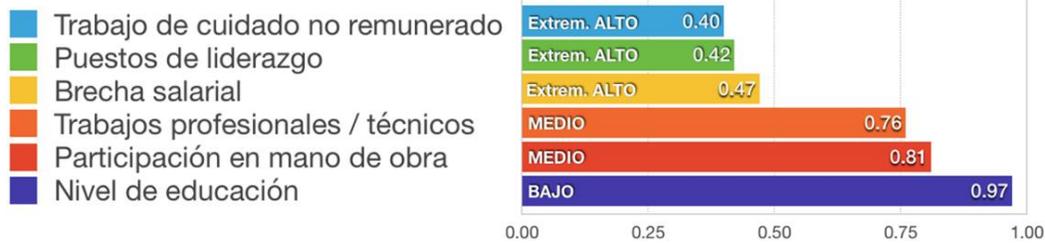
¿Qué gradas ausentes se requieren para habilitar a la mujer a subir las gradas del éxito económico?



<http://blog.cartoonmovement.com/editorial-cartoons/page/7/>

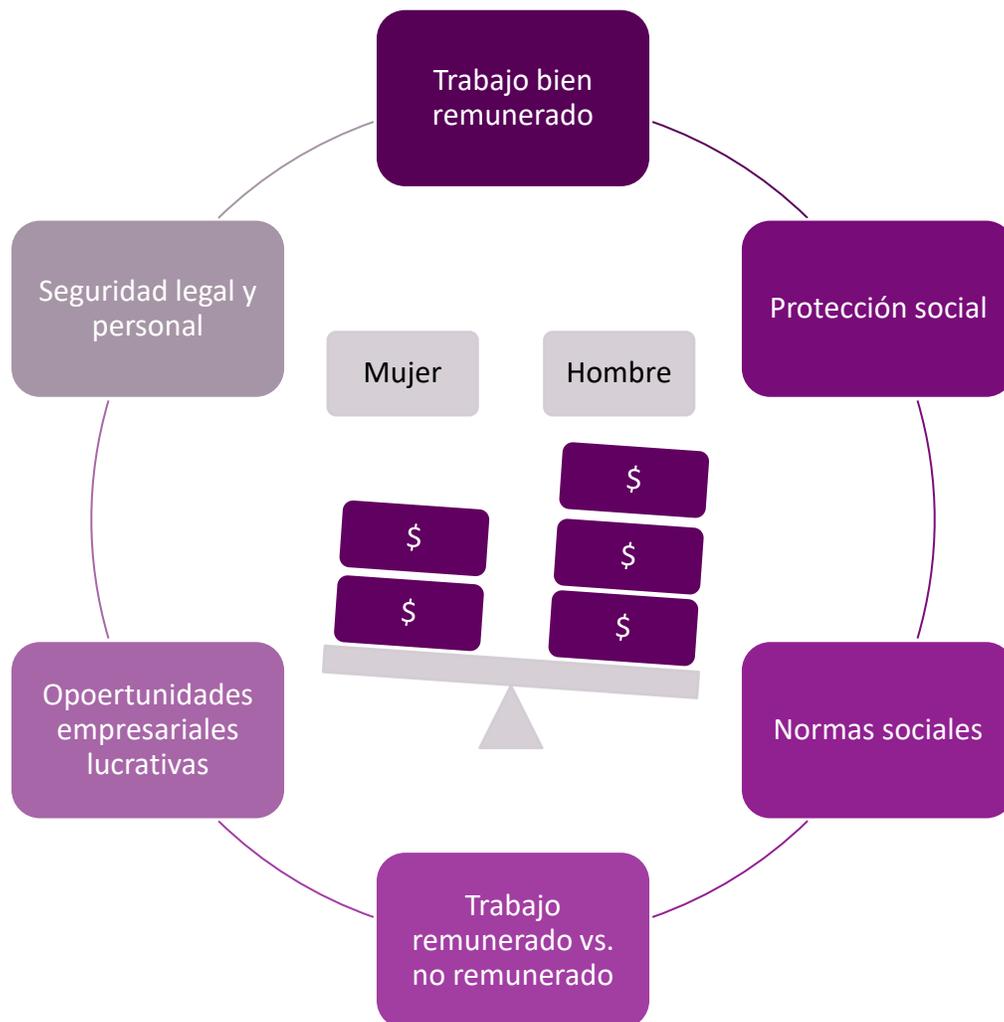
⁴ International Trade Center (ITC) (2015) “Unlocking markets for women to trade”, pág. V.
http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/women_in_trade_web.pdf

Gradas claves ausentes en el Perú



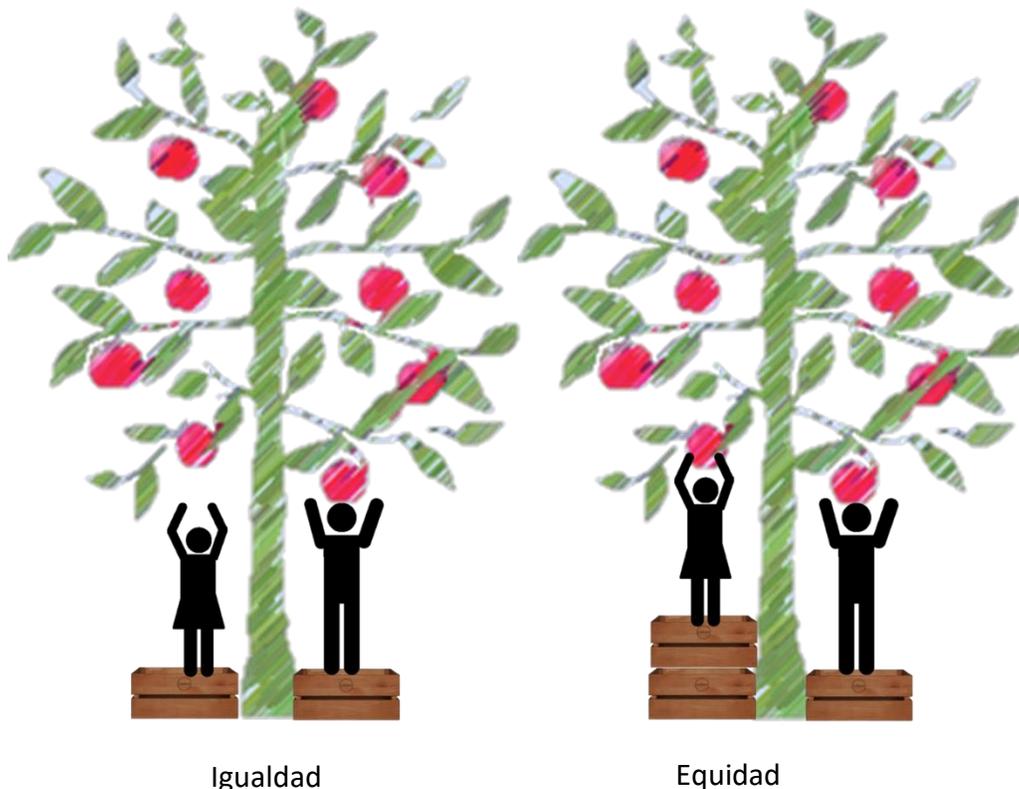
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2016) Perú: Brechas de género 2016 Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.

Superando las barreras sistémicas de la Igualdad Económica de la Mujer: Áreas Clave de Enfoque



Adaptado de McKinsey Global Institute report, global GDP in 2017 75 Trillion

Hacia donde apuntamos: La equidad requiere de cambios específicos que están dirigidos hacia la superación de barreras sistémicas



Adaptado de <http://culturalorganizing.org/the-problem-with-that-equity-vs-equality-graphic/>

3.1.2 Perspectivas globales: Superando las Barreras

a) Canadá

En junio de 2017, Canadá estableció la "Política de Asistencia Internacional Feminista de Canadá". El objetivo principal de esta política es contribuir a los esfuerzos para erradicar la pobreza en el mundo; *"para lograr esto, debemos abordar la desigualdad,*

*específicamente, debemos asegurarnos de que las mujeres y las niñas se empoderen para alcanzar su máximo potencial, para con ello puedan generar su propio sustento, lo que beneficiará a sus familias, así como al crecimiento económico de su comunidades y países"*⁵ (traducción propia).

Las prioridades de trabajo de esta política abarcan las siguientes acciones⁶:

⁵ Marie-Claude Bibeau, Minister of International Development and La Francophonie.

⁶ Global Affairs Canada (2017) "Assistance Feminist International Canada's Policy"

<http://international.gc.ca/world-monde/assets/pdfs/iap2-eng.pdf>

- La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas.
- Promover la dignidad humana.
- Fomentar el crecimiento que funcione para todos.
- Promover la acción por el medio ambiente y el clima.
- Apoyar la gobernanza inclusiva.
- Ayudar a fortalecer la paz y seguridad mundial.

b) Islandia

A partir del 1° de enero de 2018, entró en vigencia en este país, la Ley de la igualdad salarial, la cual obliga a cualquier organismo privado en Islandia que emplee a más de 25 personas, dentro de cuatro años, a certificarse independientemente que están pagando salarios iguales para trabajo del mismo valor. Las entidades que no cumplan la ley, se enfrentan a multas diarias de hasta 50,000 coronas islandesas (aproximadamente 400 euros).

La certificación se basa en la norma ISO “Sistema de gestión de la igualdad salarial - Requisitos y guía”, cuya versión islandesa es ÍST 85:2012, y se llevará a cabo por parte de consultoras profesionales que deberán enviar un informe al Centro por la Igualdad de Género. Las auditoras deberán proporcionar

⁷ RTVE (2018) “Islandia obliga por ley a la igualdad salarial en las empresas de más de 25 empleados”. RTVE, 02/01/2018.

<http://www.rtve.es/noticias/20180102/islandia-obliga-ley-igualdad-salarial-empresas-mas-25-empleados/1653702.shtml>

⁸ ESTY, Katharine (2014) “5 Reasons Why Muhammad Yunus Focuses on Lending to Women” en Impatient

también datos acerca de las empresas que no pasen el examen. Las compañías no podrán dormirse en los laureles ya que el certificado deberá renovarse cada tres años⁷.

c) Bangladesh

A diferencia de las iniciativas estatales presentadas previamente, en Bangladesh, Muhammad Yunus, Premio Nobel de la Paz en 2006 y profesor Bangladeshi que se convirtió en banquero, conocido como el padre del microcrédito, fundó el Grameen Bank, mediante el cual ha otorgado cerca del 97% de todos sus préstamos a mujeres. Las razones que justifican esta elección, son las siguientes⁸ (traducción propia):

Las mujeres hacen mejor uso de préstamos pequeños que los hombres. Yunus observó que las mujeres a quienes se les concedían préstamos, casi siempre gastan su dinero en formas que ayudan a su familia a lo largo del tiempo. Observó que, cuando las mujeres recibían pequeños préstamos, no derrochaban su dinero en refrigerios o lujos como los hombres; en cambio, utilizaron sus fondos para comprar algunos pollos, una vaca o algunas semillas.

- Las mujeres tienen un mejor historial crediticio respecto a la devolución de los préstamos otorgados.

Optimists - Bill & Melinda Gates Foundation, 10/06/2014.

<https://www.impatientoptimists.org/Posts/2014/01/5-Reasons-Why-Muhammad-Yunus-Focuses-on-Lending-to-Women#.Wt4Bj8gvzIV>

En los bancos comerciales, donde los hombres de clase media son los principales prestatarios, las tasas de amortización suelen ser inferiores al 70%. Las mujeres prestatarias en el Grameen Bank tienen tasas de reembolso que han sido del 97% año tras año.

- Las mujeres son mano de obra sin explotar. Yunus descubrió que, en Bangladesh, el simple acto de dejar el aislamiento de los componentes familiares y unirse a las discusiones grupales semanales que el Grameen Bank requería de los beneficiarios de sus préstamos, aumentó la confianza y la motivación de las mujeres. Durante estas discusiones, las mujeres se convirtieron en parte de una nueva red social, forjando amistades de apoyo y compartiendo información y consejos que fueron clave para el éxito de sus empresas. Cuando lanzó Grameen Danone en 2005 para hacer yogur fortificado, recurrió a las mujeres de la aldea para vender el yogurt. Madres ávidas de trabajo y propósito fueron de puerta en puerta explicando a otras madres cómo este yogurt podía

proporcionar suplementos que sus hijos necesitaban para crecer.

- Las mujeres tienen el derecho al acceso al capital. Incluir a las mujeres en el movimiento del microcrédito, ayuda a millones de personas en la parte inferior de la escala económica con el crédito que necesitan.
- Las mujeres que reciben préstamos adoptan estilos de vida más saludables y se empoderan, pues mejoran la economía familiar, y ganan también acceso a la información.

3.1.3 Compartiendo las perspectivas desde Co-Lab Perú: Mujeres Peruanas y Minería

Cambio Sistémico: Estos desafíos no están en la esfera de actores individuales, sino que son desafíos sistémicos que requieren de un cambio a nivel sistema. Requiere que los actores se alineen y colaboren entre ellos. Estos desafíos a nivel de sistema con respecto a la mujer como actor económico son capturados por los ODS 5 y 8.

Grupos en la
Sociedad Civil,
ONGs



Objetivo de Desarrollo Sostenible	Metas
<p>ODS N° 05</p> <p>Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</p>	<p>5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p> <p>5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</p> <p>5.3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.</p> <p>5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.</p> <p>5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública</p> <p>5.6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.</p> <p>5.a. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.</p> <p>5.b. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</p>
<p>ODS N° 08</p> <p>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible,</p>	<p>8.1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.</p>

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Metas
<p>el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</p>	<p>8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.</p> <p>8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.</p> <p>8.4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.</p> <p>8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p> <p>8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.</p> <p>8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p> <p>8.9. De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.</p>

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Metas
	<p>8.10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.</p> <p>8.a. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.</p> <p>8.b. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.</p>

Fuente: Naciones Unidas. *Objetivos de Desarrollo Sostenible: 17 Objetivos para Transformar nuestro Mundo.*

Para lograr este cambio sistémico, Co Laboratorio Perú ha identificado tres áreas de oportunidad:



Elaboración propia

A) Decisiones – Inclusión y Participación

La participación de la mujer es más que sentarse en una mesa. En este sentido, la “Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo”, nos brinda las siguientes luces respecto a la participación de la mujer:

- Inclusión de una Perspectiva de género frente a la identificación de relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.
- Las mujeres son identificadas y dadas prioridad.
- Modos de involucramiento para una participación equitativa de las mujeres.

“Nada sobre nosotras, sin nosotras”

Nuestra Investigación y Trabajo en el Perú identifica los siguientes temas a abordar en las comunidades locales, para la participación significativa de la mujer:

- Brecha de género en espacios públicos, participación y toma de decisiones.
- Barreras excepcionales debido a la falta de infraestructura y seguridad.
- Falta de información y dificultades para involucrarse con EIA y las autoridades públicas.
- Brecha de entendimiento en las distinciones entre lo privado y lo público.
- Organizaciones de mujeres no son siempre efectivas como mediadoras debido a diferencias de poder.
- Autoridades locales vs. Mujeres en comunidades locales.
- Incertidumbre sobre sus derechos, renuencia a oponerse a oportunidades.
- Demografía- necesidad de abordar los problemas entre los jóvenes.
- Barreras del idioma: quechua (cuando es bilingüe), la gente revierte al español cuando se dirigen a autoridades, lo que sugiere una brecha de distancia del poder.
- Las campañas de divulgación y promoción son críticas.
- Explicaciones detalladas, desarrollo de capacidades y entrenamiento.

B) Empleo

Pasos necesarios

- Cambio de cultura: estereotipos, sesgos inconscientes.

Expresiones como estas, evidencian la cultura del machismo imperante a nivel organizacional:

“no te escuchan ... luego, en la discusión, sacan a relucir cosas que ya has mencionado. A veces es difícil manejar ese tipo de resistencia a las opiniones femeninas.”

“... tengo mis opiniones, a ellos no les gusta eso tampoco”

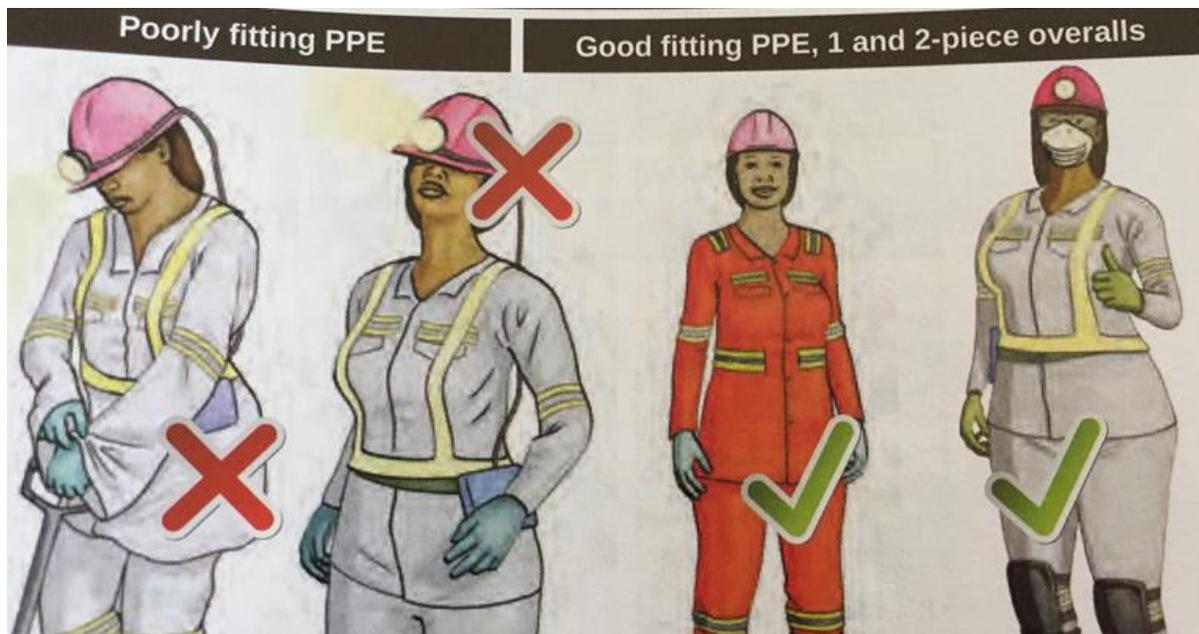
“no puedes liderar una compañía minera si no eres un ingeniero de minas”

“Todos se sienten incómodos con una mujer presente”

‘a las mujeres no les gusta sufrir’ (dicho por un ejecutivo)

- Reclutamiento a oportunidades no tradicionales y mejor pagadas.
- Mujeres en puestos de supervisión y gerenciales.
- *“Hacer los argumentos de negocio para la inclusión y la diversidad debería ser tan importante como cualquier otra cosa en la que nos centremos, como seguridad, eficiencia, productividad, resultados finales ... porque sabemos que en realidad es un factor clave de todas estas medidas. No hacer nada no cambiara nada”* Beatrice Opoku-Asare, SPHR, Global Director- Inclusion and Diversity at Newmont Mining.
- Políticas sensibles al género.

Como en el caso de uniformes para minería durante el período de embarazo de las trabajadoras, creado por Kym by She's Empowered.



Fuente: <http://www.ferret.com.au/articles/news/hi-vis-workwear-created-for-pregnant-women-in-mining-n2506572>

- Equilibrio de trabajo y vida.
- Reclutamiento dirigido.
- Licencia de maternidad.
- Compromiso de los altos directivos.
- Mentoría

“A medida que continúo personalmente este diálogo conmigo, discuto lo increíble que hubiera sido si alguien realmente se hubiera tomado el tiempo para ayudar a mi yo más joven a construir la confianza y también a practicar el idioma”. Beatrice Opoku-Asare, SPHR, Global Director-Inclusion and Diversity at Newmont Mining.

incluyendo las conexiones del producto final hacia mercados locales, nacionales e internacionales. Las oportunidades deberían ser de mirada al futuro y que aprovechen oportunidades nuevas y orientadas al futuro como:

- Economía circular en crecimiento.
- De la granja al plato en el turismo.
- Creciente economía de intercambio.
- Tecnología para superar las distancias.
- Energía renovable.
- Autenticidad y capital cultural.
- Tendencias de consumo verde.

C) Negocios y Empresa

En este eje es importante considerar el valor agregado de los productos producidos a nivel local, considerando además la cadena de suministro en su totalidad, es decir,

3.2 Descripción del Proceso Colaborativo de Diseño e Innovación del Día Entero

Trabajo Colaborativo

La mayor parte del taller consistió en el trabajo colaborativo en grupos intersectoriales de mujeres. El proceso es descrito a continuación.

Usando tarjetas de exploración (tarjetas con varias imágenes) cada individuo se presentó al grupo, escogiendo una tarjeta y explicando cómo la tarjeta se relacionaba al tópico de la sesión de Diseño de Innovación “La Mujer como Actor Económico”.

El trabajo colaborativo de este taller giró en torno al siguiente desafío:

¿De qué maneras podemos crear oportunidades económicas equitativas y que incluyan el género?

Primer Paso:

A cada grupo se le asignó un área de oportunidad. En forma individual, cada participante debe plantearse las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son los problemas más apremiantes...?
- ¿Por qué es importante?
- ¿Qué hará la mayor diferencia y el mayor cambio positivo?

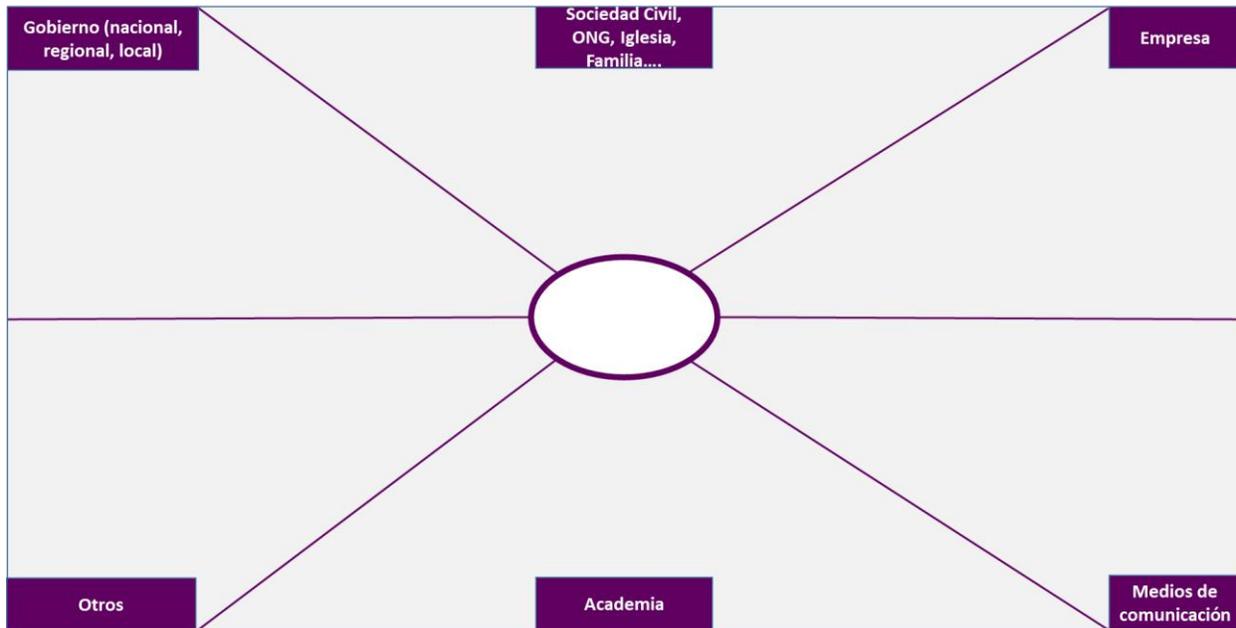
Posteriormente, discutieron e intercambiaron ideas sobre los problemas planteados, para acordar en grupo cual consideraban el problema de mayor trascendencia y/o de atención inmediata.

Segundo Paso:

Una vez identificado el desafío, procedieron a construir el ecosistema del problema, lo que les permitió obtener una mejor comprensión del sistema que delimita el problema, para lo cual se preguntaron:

- ¿Quiénes son los actores, organizaciones e instituciones que se interactúan con el problema?
- Mapeo de grupos de interés: influencia relativa e interés en el problema
- ¿Qué ya están haciendo estos actores para resolver el problema?

El siguiente gráfico fue usado para guiar a las participantes en el registro de sus respuestas



Elaboración propia

Luego de que cada grupo completara el ecosistema del problema, se pidió a los demás participantes que adicione sus ideas a los mapas de otros grupos. Agregaron actores, organizaciones e instituciones que conocieran están trabajando en torno al problema identificado.

Tercer Paso:

Se replanteó el problema como una oportunidad de diseño: **¿Cómo podríamos...?**

De esta manera, en grupo los problemas fueron replanteados como oportunidades para las cuales soluciones pudieran ser diseñadas. Ejemplo:

Problema identificado:

Hay una falta de utilización efectiva de los impuestos de la minería (canon minero) para construir una infraestructura efectiva para el desarrollo intensivo del conocimiento en Arequipa.

Replanteo del problema:

¿Cómo podríamos utilizar efectivamente los impuestos de la minería (canon minero) para construir infraestructura efectiva para el desarrollo intensivo del conocimiento en Arequipa?

Las soluciones/oportunidades propuestas deben ser:

- Inclusivas.
- Traer oportunidades lucrativas.
- Promover la colaboración (entre actores del sistema/entre sectores).
- De mirada avanzada.

Cuarto Paso:

Consensuar las 5 mejores soluciones; discutir las, y elegir una solución para idear soluciones. Esto fue realizado con la guía del Canvas del Modelo de Cambio Sistémico:

Equipo de diseño		Nuestro desafío		
Socios clave (3)	Actividades clave (4)	Propuesta de valor (1)	Soporte, compromiso, involucramiento (8)	Beneficiarios (2)
	Bienes y recursos (5)			
Estructura de presupuesto (Costos/ingresos) (6)		Resultados/Impactos (7)		

Adaptado de Osterwalder, A. & Pigneur, Y. (2013). Business Model Generation. © 2018 Francis & Henriksson

IV. Dinámicas

4.1 Dinámica de inicio

En la dinámica de inicio, cada participante eligió una de las imágenes que se encontraban distribuidas a lo largo del salón.

Luego, en 1 minuto, cada una se presentó y describió por qué esa imagen representaba el tema del taller desde su perspectiva.

Desde este momento, las participantes relacionaron las imágenes elegidas con el rol de la mujer como actor económico en la sociedad.





“La imagen que se me viene a la mente, es la mujer en el campo, la mujer trabajadora”.

“Las mujeres se relacionan con la actividad agrícola, y además tienen una mirada sistémica”

“Las mujeres tenemos determinación y competencia”.

“Es momento de recuperar nuestras voces”.



“Las mujeres nos esforzamos mucho para cosechar frutos”.

“Tenemos un camino difícil para formar la nueva masculinidad”.



4.2 Dinámica de reflexión

Durante la sesión se mostró un video que invitó a las participantes a reflexionar sobre el pago inequitativo hacia hombres y mujeres producto de las mismas actividades:



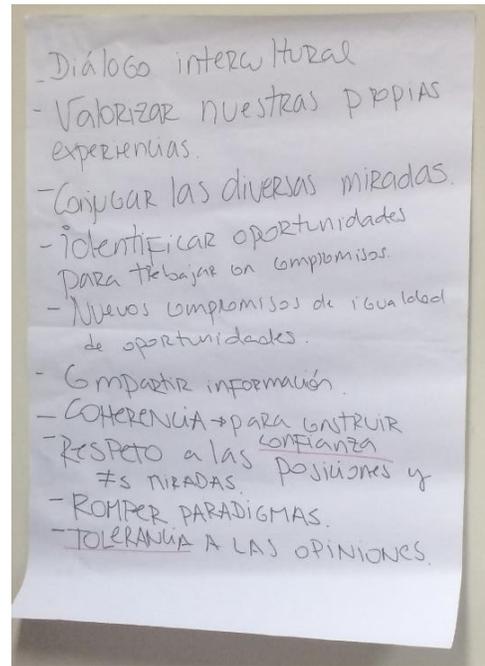
Fuente: <http://www.colabperu.org/ejemplo-de-pago-equitativo/>

¿Dónde más está el vaso medio lleno?

- En las oportunidades de trabajo.
- En los roles de la mujer que no tienen valoración, ni remuneración.
- En la participación de las mujeres en los espacios de decisión, como las Asambleas.
- En la existencia de menos puestos en dirigencias para mujeres.
- Las mujeres tienen pobreza de tiempo por todas las labores que tienen que realizar.
- En el poco reconocimiento de la sociedad a la mujer en la política, por ejemplo, en los gobiernos locales y regionales.
- En el caso de las comunidades campesinas, no se valora la participación de la mujer en los espacios de decisión, ni siquiera se valoran sus comentarios.
- En el sector minero, se identifica una cultura machista.
- Entre nosotras también nos discriminamos, cuando deberíamos apoyarnos respecto a cómo nos vemos y nos valoramos.
- Cuando no hacemos el efecto multiplicador de la educación.

V. Reglas consensuadas para el desarrollo del taller

- Diálogo intercultural.
- Valorizar nuestras propias experiencias.
- Conjuguar las diversas miradas.
- Identificar oportunidades para trabajar con compromisos.
- Nuevos compromisos de igualdad de oportunidades.
- Compartir información.
- Coherencia para construir confianza.
- Respeto a las posiciones y distintas miradas.
- Romper paradigmas.
- Tolerancia a las opiniones.



VI. Resultado del Trabajo Colaborativo



Grupo 1



6.1.1 Integrantes

El grupo 1 estuvo integrado por:

Nombre	Institución	Sector
Carmen Rosa Shuan Vega	Presidenta Comité de Regantes de Ancash	Comunidad
Edita Ramirez Garay	Grupo de Diálogo – Red de Lideresas	Comunidad
Patricia Vizcarra	Grupo de Diálogo – Red de Lideresas	Comunidad
Verónica Villareal	Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – SENACE	Estado
Cynthia Sobrevilla Romero	Uniterra	NGO
Victoria Ponce del Castillo	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	Estado

Ellas trabajaron en torno al Eje:



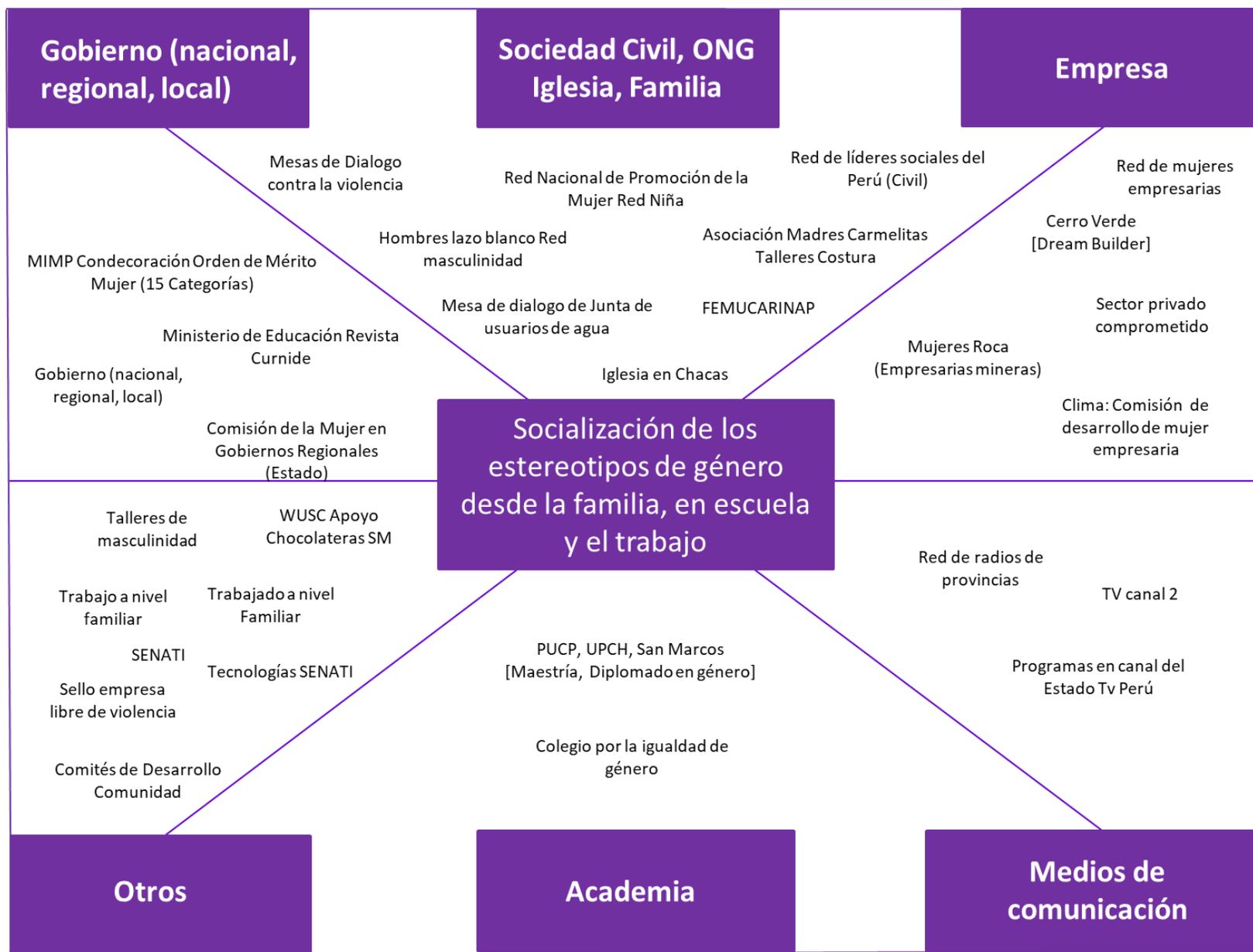
Generando ingresos de las operaciones

6.1.2 Definiendo el Desafío

¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS MÁS APREMIANTES EN EL ÁMBITO EMPLEO?

El Grupo 1 identificó los siguientes problemas:

Problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de los estereotipos de género desde la familia, la escuela y el trabajo. • Falta de promoción de la empleabilidad de las mujeres en las actividades mineras. • Desvaloración de los talentos y aptitudes femeninas para trabajar en actividades rentables y de alta responsabilidad en toma de decisiones. • Falta de flexibilidad laboral ocasiona conflicto en el balance familiar – laboral de las mujeres, lo que causa la salida de la mujer del mercado laboral.
------------------	---



Mapeo de Soluciones

¿Cómo los empleadores pueden hacer medidas inclusivas para la generación de empleos para mujeres?

- Luchando contra la desigualdad de trabajo.
- Acceso de la mujer a puestos de decisión y liderazgo.
- Hombres involucrados en el cambio.
- Ausencio / descuento a cunas de la empresa.
- Empresas reconocidas socialmente, con certificación en igualdad de género.
- Empresas que promuevan mujeres en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.
- Flexibilidad horaria para las mujeres.
- Uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones.
- Formación de Comités paritarios en la empresa para implementar y respetar los derechos de las trabajadoras.
- Asegurar ambientes laborales seguros.
- En los nuevos proyectos mineros, implementar medidas para incluir la participación de las mujeres en las actividades.
- Sacar ordenanzas regionales para la inclusión de empleo para mujeres en zonas de influencia directa e indirecta de los proyectos mineros.
- Implementación de normativa sancionadora para casos de desigualdad de género.
- Implementar coaching con perspectiva de género.
- Mentoría femenina para nuevas trabajadoras.
- Igualdad en el acceso a las capacitaciones.



6.1.4 Ideando para un cambio sistémico: Sus Soluciones

Hoja de Ruta de la Solución Basado en su Canvas para Modelo de Cambio Sistémico	
Equipo de Diseño	<ul style="list-style-type: none"> • Carmen Rosa • Edita • Patricia • Verónica • Cynthia • Victoria
Nuestro desafío y oportunidad	¿Cómo los empleadores pueden hacer medidas inclusivas para la generación de empleos para mujeres?
Propuesta de valor	
Los empleadores deben ofrecer salarios equitativos para hombres y mujeres por el mismo trabajo. Estandarización Salarial.	
Beneficiarios	
<p>Más mujeres con empleo decente.</p> <p>La empresa.</p> <p>La sociedad.</p>	
Socios Clave	
Actividades Clave	

Reclutamiento con equidad de género.
Acceso de mujeres a puesto de toma de decisiones.
Compromiso del Directorio con la igualdad de género.
Desarrollo del plan de trabajo.
Capacitación vertical.

Bienes y recursos

Comité de igualdad de género en la empresa.

Estructura de presupuesto

Capacitación: Presencial y virtual.
Manuales de procedimiento.

Soporte, compromiso, involucramiento

Demostrando a la Dirección de los beneficios de incluir a las mujeres para la productividad.

Resultados e impactos

Mujeres reciben igual salario que los hombres por el mismo trabajo.
Empresa comprometida con la igualdad salarial y con la inclusión de género en el empleo.
Mas utilidad de la empresa que beneficia a todos.

Canvas para Modelo de Cambio Sistémico

<p>Equipo de diseño Contribución a #ODS</p>	<p>Desarrollo del plan de trabajo Capacitación vertical</p>	<p>Nuestro desafío</p>	<p>¿Cómo los empleadores pueden hacer medidas inclusivas para la generación de empleos para mujeres?</p>	
<p>Socios clave (3)</p>	<p>Actividades clave (4) - Reclutamiento con equidad de género - Acceso de mujeres a puestos de toma de decisiones - Compromiso del directorio con la LG Bienes y recursos (5) - Comité de igualdad de género en la empresa</p>	<p>Propuesta de valor (1) Los empleadores deben ofrecer salarios equitativos para hombres y mujeres por el mismo trabajo.</p>	<p>Soporte, compromiso, involucramiento (8) - Demostrando a la dirección los beneficios de incluir a las mujeres para la productividad</p>	<p>Beneficiarios (2) - Más mujeres con empleo decente. - La empresa - La sociedad</p>
<p>Estructura de presupuesto (Costos/ingresos) (6) - Capacitación → presencial y virtual - Manuales de procedimientos</p>		<p>Resultados/Impactos (7) - Mujeres reciben igual salario que los hombres por el mismo trabajo. - Empresa comprometida con la igualdad salarial y con la inclusión de género en el empleo - Más utilidad de la empresa que beneficia a TODOS.</p>		

Adaptado de Osterwalder, A. & Pigneur, Y. (2013). Business Model Generation. © 2018 Francis & Taylor



Grupo 2



6.2.1 Integrantes

El grupo 2 estuvo integrado por:

Nombre	Institución	Sector
Natividad Taco		Comunidad
Melissa Paredes		Academia
Rosa del Carmen Chiappe	World University Service of Canada	NGO
Miluska Cervantes Cornejo	Cerro Verde	Empresa minera
Gloria Armendáriz Puma	Red de Lideresas - Grupo de Diálogo	Comunidad

Ellas trabajaron en torno al Eje:



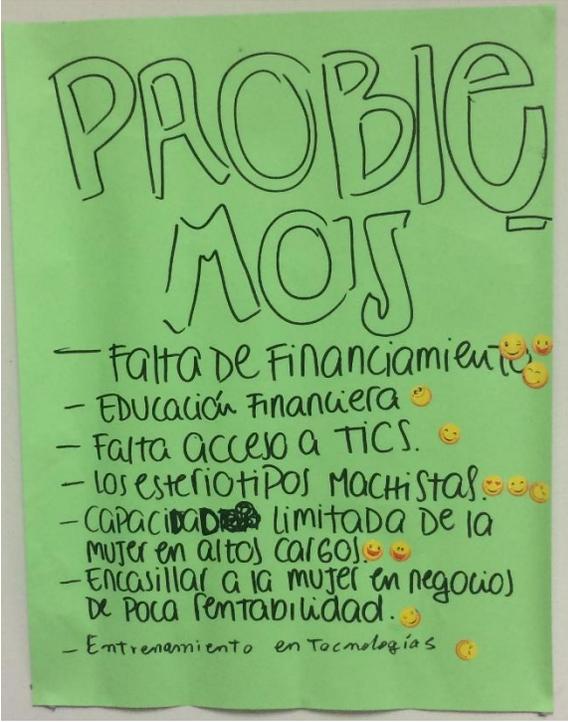
En las cadenas de suministro y en otras áreas.

6.2.2 Definiendo el Desafío

¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS MÁS APREMIANTES EN EL ÁMBITO NEGOCIOS Y EMPRESA (EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO Y EN OTRAS ÁREAS)?

El Grupo 2 identificó los siguientes problemas:

Problemas	<ul style="list-style-type: none">• La falta de financiamiento• Educación Financiera• Falta de acceso a TICs• Los estereotipos machistas que limitan el desarrollo integral de la mujer.• Capacidad limitada de la mujer en altos cargos• Encasillar a la mujer en negocios de poca rentabilidad• Entrenamiento en tecnologías
------------------	--

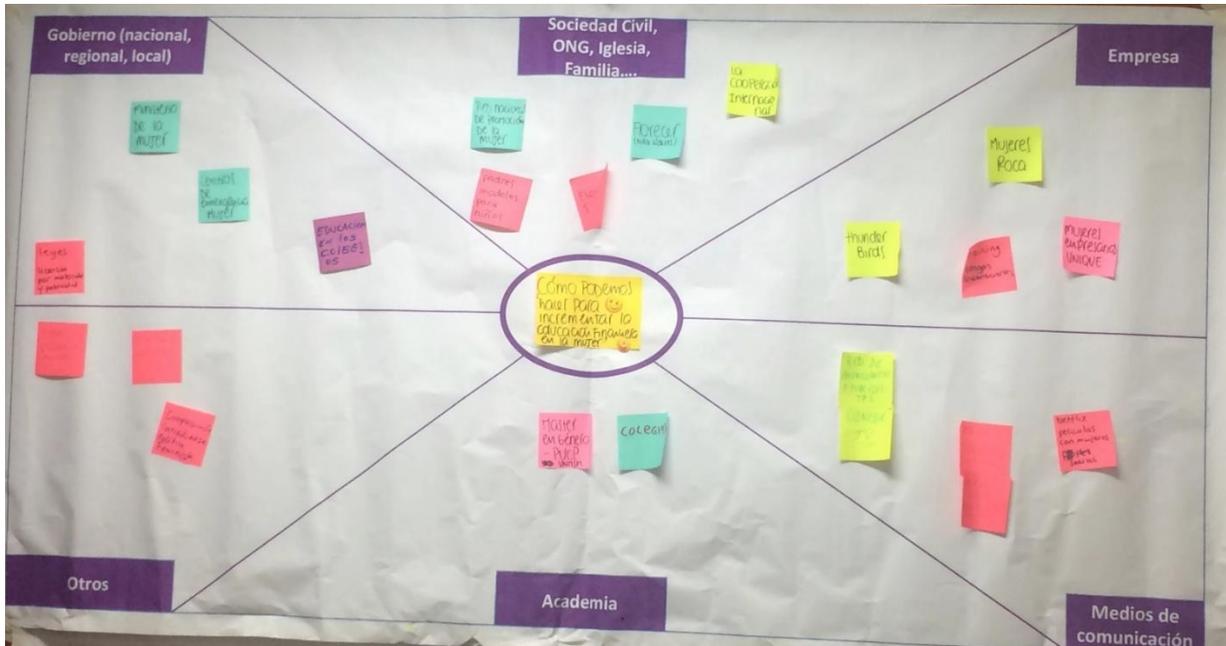


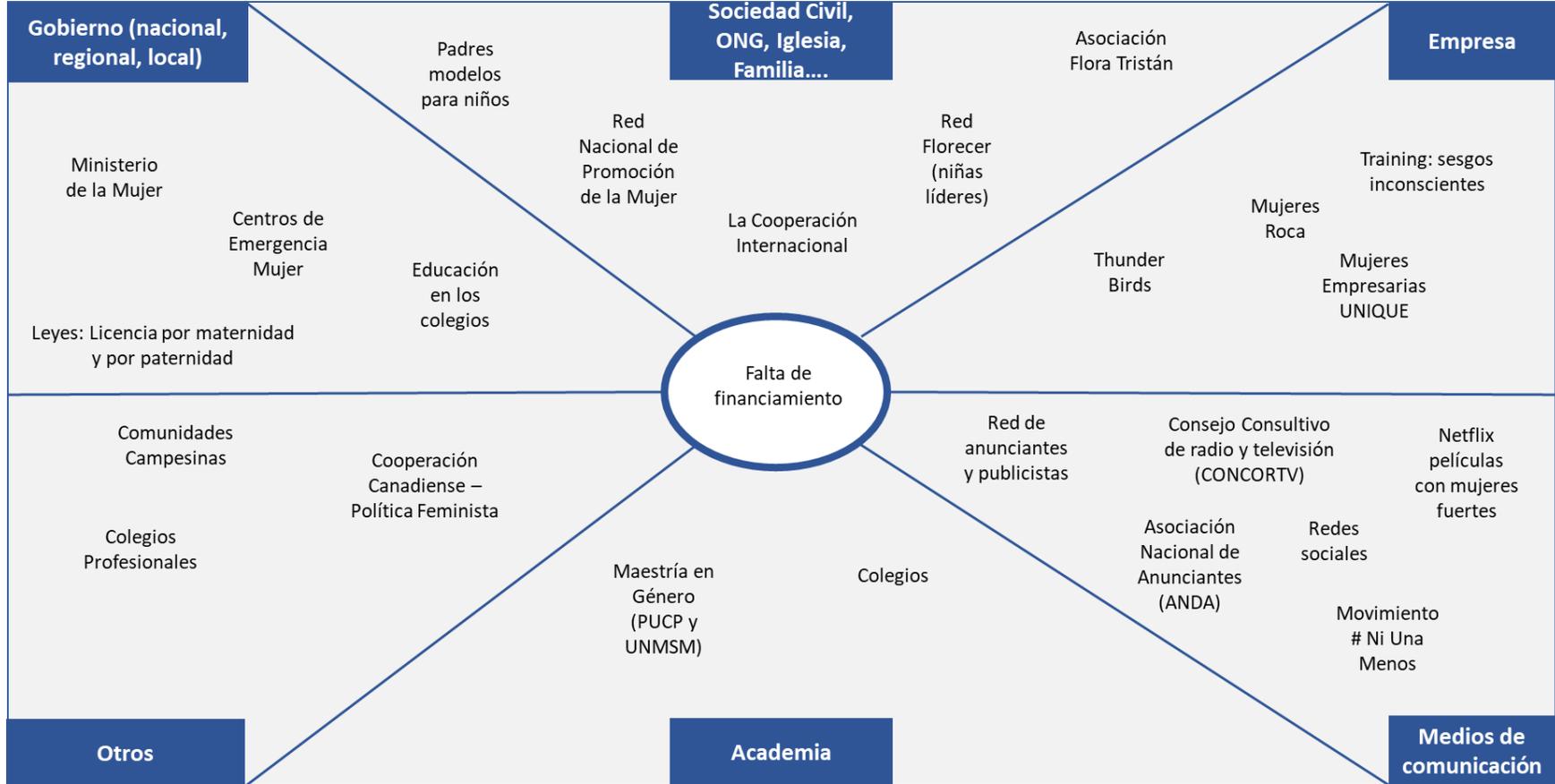
De estos problemas, el grupo identificó como los de mayor trascendencia, la falta de financiamiento y los estereotipos machistas; para finalmente definir como el mayor problema, en el ámbito Negocios y Empresas:

El problema en que queremos enfocarnos:

Falta de financiamiento

6.2.3 Mapeando el Panorama de Soluciones Ecosistema del problema

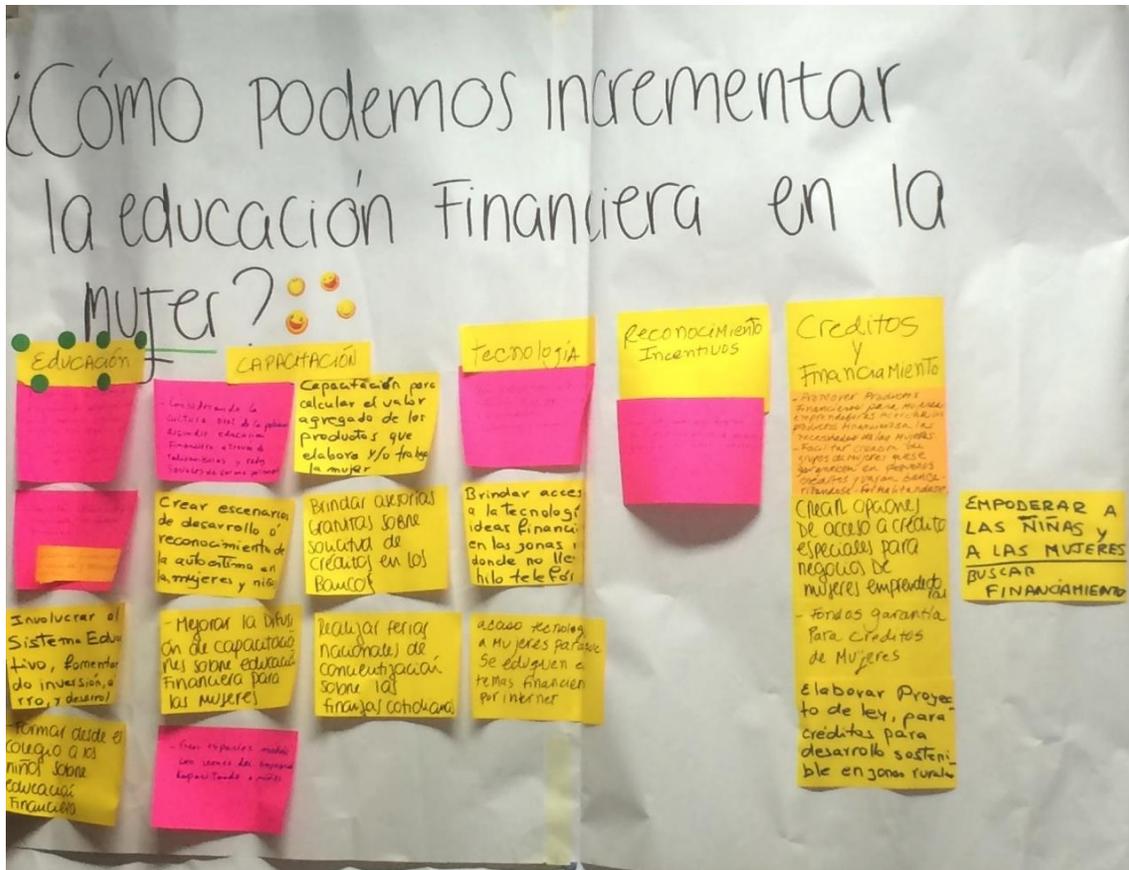




Mapeo de Soluciones

¿Cómo podemos incrementar la educación financiera en la mujer?				
Educación	Capacitación	Tecnología	Reconocimiento Incentivos	Créditos y Financiamiento
Incentivar la creación de programas de educación financiera en las empresas y gremios empresariales dirigidos a escolares.	Considerando la cultura oral de la población, difundir educación financiera a través de radioemisoras y redes sociales, de forma permanente.	Crear plataformas virtuales y tutoriales para pequeñas empresarias o emprendedoras.	Crear certificación para empresas que se comprometan con la educación financiera en niñas y adultas.	Promover productos financieros para mujeres emprendedoras. Acercar los productos financieros a las necesidades de las mujeres.
Talleres prácticos con gerentes o empresarios en escuelas.	Capacitación para calcular el valor agregado de los productos que elabora y/o trabaja la mujer.	Brindar acceso a la tecnología e ideas financieras en las zonas rurales donde no llega el hilo telefónico.		Facilitar la creación de grupos de mujeres que se garanticen en pequeños créditos y vayan bancarizándose – formalizándose.
Capacitar adecuadamente a los profesores en educación financiera.	Brindar asesorías gratuitas sobre solicitud de créditos en los bancos.	Acceso a tecnología a mujeres para que se eduquen en temas financieros por internet.		Crear opciones de acceso a crédito especiales para negocios de mujeres emprendedoras.
Educación financiera en la escuela y talleres para mujeres.	Realizar ferias nacionales de concientización sobre las finanzas cotidianas.			Fondos garantía para créditos de mujeres.
Involucrar al sistema educativo, fomentando ahorro, inversión y desarrollo.	Crear espacios modelo con iconos del empresariado.			Elaborar proyectos de ley para créditos para desarrollo sostenible en zonas rurales.

¿Cómo podemos incrementar la educación financiera en la mujer?				
Educación	Capacitación	Tecnología	Reconocimiento Incentivos	Créditos y Financiamiento
Formar desde el colegio a las niñas sobre educación financiera.	Capacitación a niñas			
	Crear escenarios de desarrollo o reconocimiento de la autoestima en las mujeres y niñas.			
	Mejorar la difusión de capacitaciones sobre educación financiera para mujeres.			



6.2.4 Ideando para un cambio sistémico: Sus Soluciones

Hoja de Ruta de la Solución	
Basado en su Canvas para Modelo de Cambio Sistémico	
Equipo de Diseño	Miluska, Rosa, Melissa, Naty
Nuestro desafío y oportunidad	Educación financiera como factor de empoderamiento a la mujer
Propuesta de valor	
La educación cambia al mundo y crea cultura financiera.	
Beneficiarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Niñas y niños • Organizaciones sociales de base femeninas • Maestros • Bancos • SUNAT 	
Socios Clave	

<ul style="list-style-type: none"> • Entidades financieras • Ministerio de Educación • Universidades • Medios de comunicación
Actividades Clave
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a maestros, mujeres y niñas • Crear materiales de difusión • Crear materiales de educación
Bienes y recursos
Estructura de presupuesto
<ul style="list-style-type: none"> • Reorientar recursos existentes en el Ministerio de Educación • Cooperación Internacional • Empresas Privadas
Soporte, compromiso, involucramiento
<ul style="list-style-type: none"> • Bancos y Financieras • Ministerio de Educación • Gobiernos Locales • Municipios
Resultados e impactos
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de Negocios de Mujeres • Empoderamiento económico de Mujeres

Co-Laboratorio Perú		Canvas para Modelo de Cambio Sistémico		
Equipo de diseño	Melissa - Melisa - Naty	Nuestro desafío	Educación Financiera como factor de empoderamiento a la mujer	
Contribución a #ODS		Propuesta de valor (1)	Soporte, compromiso, involucramiento (8)	Beneficiarios (2)
Factores clave (3)	Actividades clave (4)	LA EDUCACIÓN CAMBIO  AL MUNDO CREA CULTURA FINANCIERA mentalidad cultura	- Bancos y Financieras - Ministerio de Educación - Gobiernos locales/municipio	- Niñas (as) - OSB femeninas - Maestros - Bancos - Su net
Entidad Financiera Maestros educados Comedores Redes de comunicación	- Capacitación (maestros, mujeres y niñas) - Crear modelos de negocio Bienes y recursos (5)			
Estructura de presupuesto (Costos/Ingresos) (6)		Resultados/Impactos (7)		
- Reorientar recursos existentes en el MINEBU - Cooperación internacional. - Empresas Privadas.		-> Desarrollo de Negocio de Mujeres. -> Empoderamiento económico de Mujeres.		

Adaptado de Osterwalder, A. & Pigneur, Y. (2013). Business Model Genera
 © 2018 Francis & Henrik



Grupo 3



6.3.1 Integrantes

El grupo 03 estuvo integrado por:

Nombre	Institución	Sector
Erica Gallardo		
Lorena Sánchez Chamochumbi	IPAE - Instituto Peruano de Administración de Empresas	Academia
Marcia Montes Chavez	Junta Administradora de Servicios de Saneamiento del Caserío de San Antonio de Juprog del distrito de San Marcos	Comunidad
Norka Moya Solis	Instituto De Promoción Y Desarrollo Sostenible De La Pequeña Empresa - INDESPE	ONG
Blanca Velasquez		
Lila Vela Campos	Nyrstar	Empresa

Ellas trabajaron en torno al Eje:



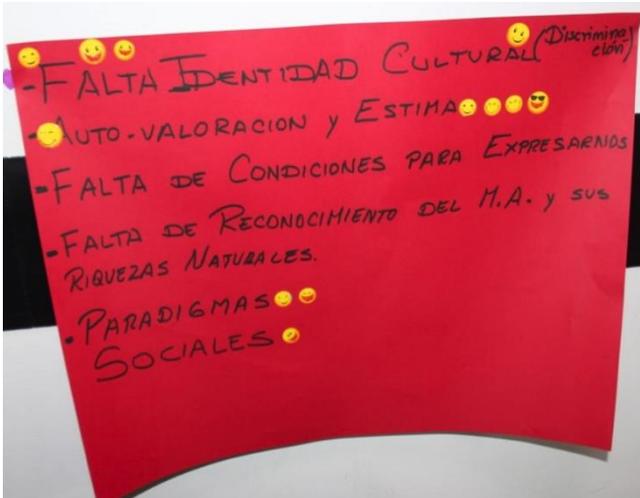
Priorizar las inversiones - Diálogo - Negociar - Planear - Estrategias - Liderar - Evaluar los impactos ...

6.3.2 Definiendo el Desafío

¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS MÁS APREMIANTES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER?

El Grupo 3 identificó los siguientes problemas:

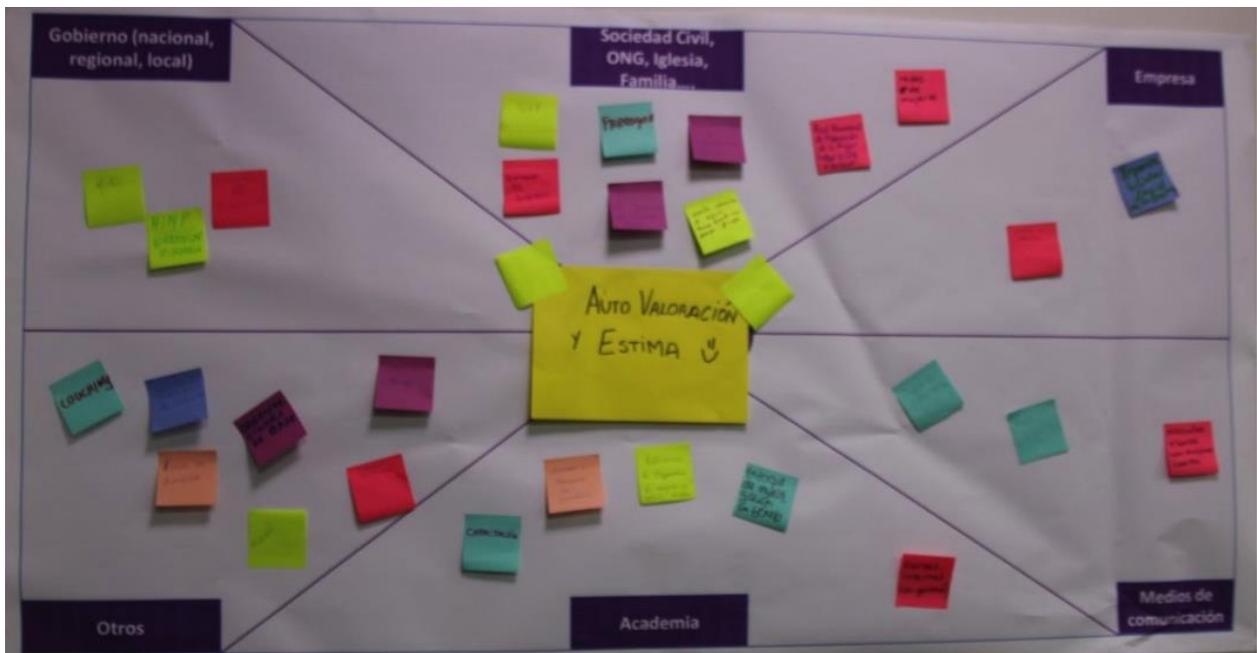
Problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de identidad cultural (discriminación). • Autovalorización y estima. • Falta de condiciones para expresarnos. • Falta de reconocimiento del medio ambiente y sus riquezas naturales. • Paradigmas sociales.
------------------	---

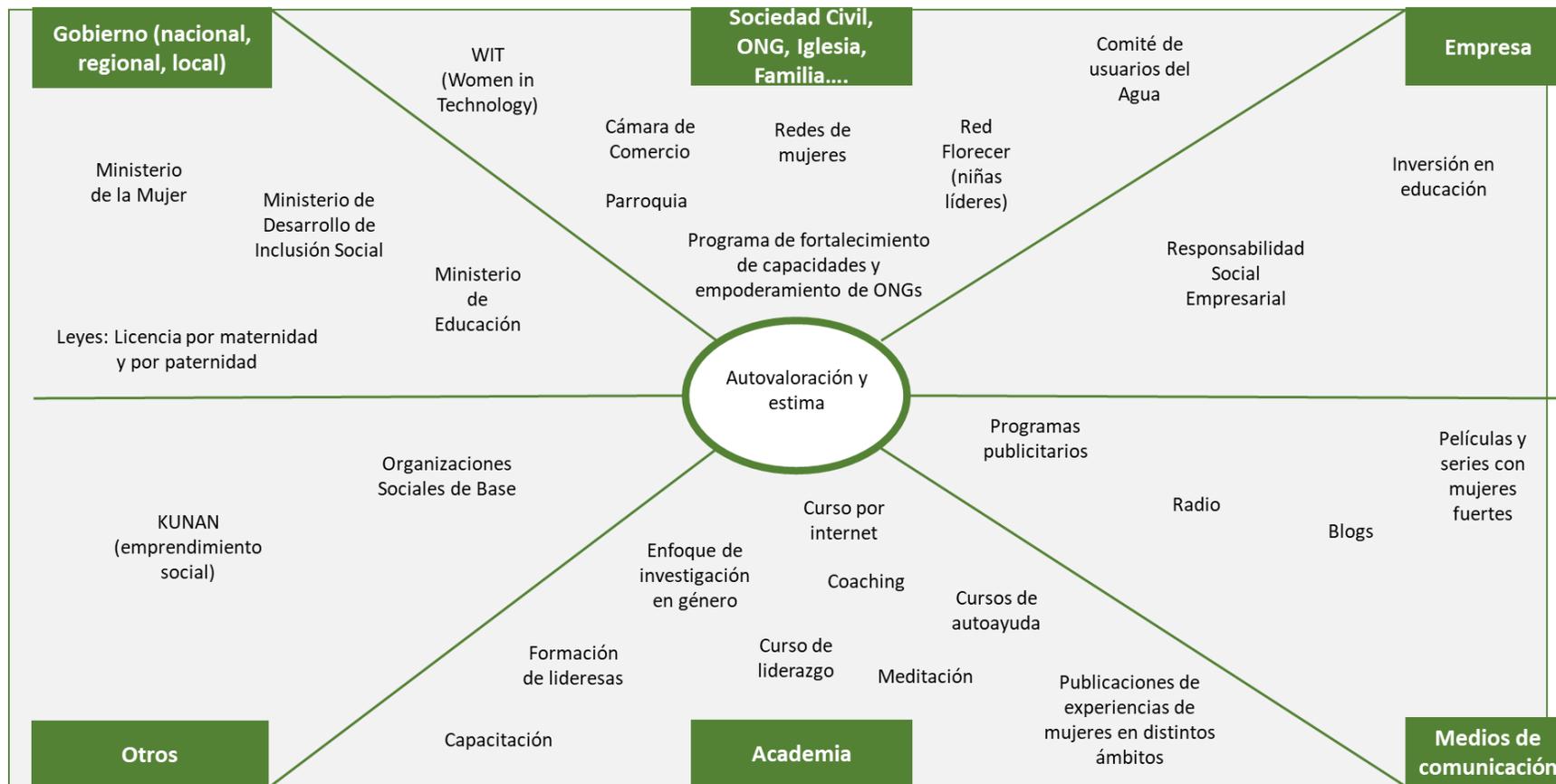


De estos problemas, el grupo identificó como el de mayor trascendencia la falta de identidad cultural y la auto-valoración y estima; decidiendo como el problema sobre el cual trabajarían:

El problema en que queremos enfocarnos:
Auto valoración y autoestima

6.3.3 Mapeando el Panorama de Soluciones Ecosistema del problema

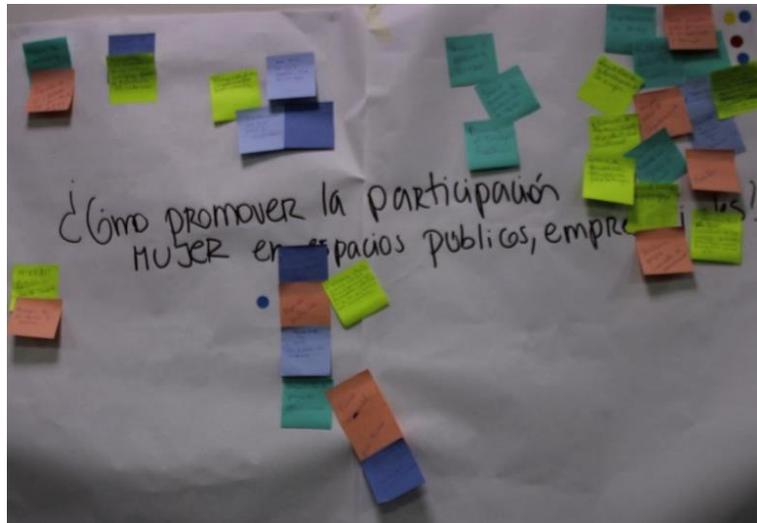




Mapeo de Soluciones

¿Cómo podemos promover la participación de la mujer en espacios públicos?

- Mejorar los sistemas de comunicación.
- Programas de TV y de radio “bajo formatos de identidad” de la zona.
- El Ministerio de Educación debe restablecer la Ley de Género.
- Intervención del Ministerio de la Mujer y del Ministerio de Cultura.
- Conservar la biodiversidad.
- Promover el eco-turismo.
- Promover proyectos de desarrollo sostenible y negocios sostenible.
- Trabajar con ONGs para fortalecer las necesidades de las mujeres.
- Identificación de los usos y costumbres de las mujeres.
- Valorización de sus conocimientos.
- Promover el ejercicio de derechos.
- Generar espacios de participación de mujeres.
- Promover el diálogo empático.
- Realizar talleres de empoderamiento, con prácticas y ejemplos vivenciales de empoderamiento. Incluir también pasantías.
- Talleres de reconocimiento de su identidad cultural.
- Talleres de innovación tecnológica para mujeres.
- Incluir en el currículo educativo multinivel (colegios, institutos, universidades), asignaturas sobre liderazgo y empoderamiento.
- Educación de los hijos menores y jóvenes.
- Propiciar que el gobierno local incentive a la mujer para que presente proyectos en el marco del presupuesto participativo.
- Desarrollar un proyecto, en alianza con el Ministerio de Cultura, de rescate y difusión de sus tradiciones y costumbres (arte, cultura, danza, pintura, cerámica, etc).



6.3.4 Ideando para un cambio sistémico: Sus Soluciones

Hoja de Ruta de la Solución Basado en su Canvas para Modelo de Cambio Sistémico	
Equipo de Diseño	Norka, Erika, Marcia, Judith, Lila, Blanca
Nuestro desafío y oportunidad	¿Cómo promover la participación de la mujer en espacios públicos?
Propuesta de valor	
Propiciar el liderazgo femenino en Huasaga del Datem del Marañón – Iquitos.	
Beneficiarios	
<ul style="list-style-type: none"> • 05 comunidades nativas de la Amazonía 	
Socios Clave	
<ul style="list-style-type: none"> • Gobierno Local – Datem del Marañón • PROFONANPE – Fondo Verde • ACDI- Fuente de financiamiento • Líderes de las organizaciones indígenas 	
Actividades Clave	
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación: Talleres sobre auto valoración y autoestima; equidad de género; diálogo intercultural y liderazgo. • Pasantías 	
Bienes y recursos	
<ul style="list-style-type: none"> • Peque peque con motor • Proyector multimedia • Grupo electrógeno 	

<ul style="list-style-type: none"> • Equipo audiovisual • Material didáctico – lúdico • Consultores profesionales
Estructura de presupuesto
<ul style="list-style-type: none"> • Viajes, Gastos administrativos, Materiales de capacitación <p>Monto aproximado: \$ 200,000</p>
Soporte, compromiso, involucramiento
<ul style="list-style-type: none"> • Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS) • Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana (IIAP) • Consorcio para el desarrollo de la ecorregión andina (CONDESAN)
Resultados e impactos
<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento de la mujer amazónica de Huasaga. • Participación de la mujer en el presupuesto participativo.

Canvas para Modelo de Cambio Sistémico

Equipo de diseño

Contribución a #ODS

Socios clave (3)
 - 91 Doble Mandato
 - PROCHAMPE - Fondo Verde
 - ACDI - Fuente financiera
 - Organizaciones Indígenas-Dignitas

Nota - María
 Erica - Judith
 - Lila
 - Diana

Nuestro desafío

El tema plantea la participación de la mujer en el P.P.

Actividades clave (4)

- Capacitación talleres
 - talleres de ser y liderazgo
 - talleres de ser y liderazgo
 - talleres de ser y liderazgo
 - talleres de ser y liderazgo

Bienes y recursos (5)

- Espacio físico - motor
 - Proyecto multimedia
 - Sitio web y redes
 - Material didáctico - libros
 - Capacitadores - Profesionales (Públicos)

Propuesta de valor (1)

Propiciar el liderazgo femenino en Asociaciones del Datam del Marañón - Iquitos

Soporte, compromiso, involucramiento (8)

- UNAO
 - IIAP
 - Condesan - Fundación

Beneficiarios (2)

- 5 Comunidades nativas de la Amazonia:
 - Achuar Awetico
 - Cocha Porahua
 - Huispa - ...

Estructura de presupuesto (Costos/ingresos) (6)

- Viajes 2
 - Logística
 - Material de capacitación

200 mil

Resultados/Impactos (7)

Empoderamiento de la Mujer Amazonica de Huispa.
 - Participación de la mujer en el P.P.

Adaptado de Osterwalder, A. & Pigneur, Y. (2013). Business Model Generation. © 2018 Francis & Taylor



Grupo 4



6.4.1 Integrantes

El grupo 4 estuvo integrado por:

Nombre	Institución	Sector
Irma Riquelme	Grupo de Diálogo – Red de Lideresas	Comunidad
Marcela Huaita	Docente Pontificia Universidad Católica del Perú	Academia
Enedina Roque	Unidad de Gestión Educativa Local Oyón	Comunidad
Estela Monry	Embassy of Canada in Peru	Estado
Rachel Dekker	Leader, Community Investment & Partnerships - Teck	Empresa
Rosa Rivera Ballón	Mesa de Concertación de lucha contra la pobreza	ONG

Ellas trabajaron en torno al Eje:



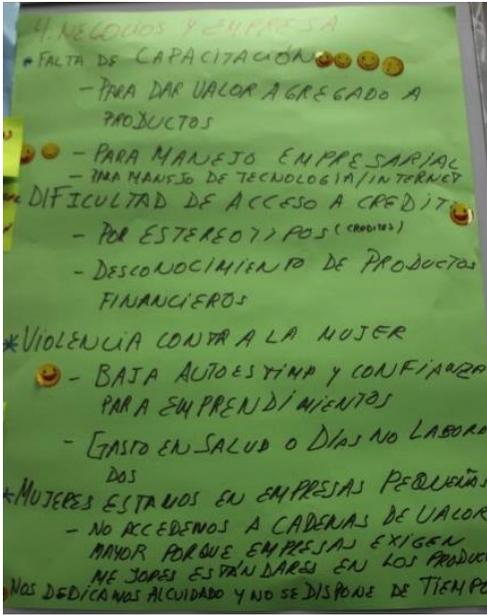
En las cadenas de suministro y en otras áreas.

6.4.2 Definiendo el Desafío

¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS MÁS APREMIANTES EN EL ÁMBITO NEGOCIOS Y EMPRESA (EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO Y EN OTRAS ÁREAS)?

El Grupo 4 identificó los siguientes problemas:

Problemas	<ul style="list-style-type: none"> • La falta de capacitación <ul style="list-style-type: none"> ➤ Para dar valor agregado a los productos. ➤ Para el manejo empresarial. ➤ Para el manejo de la tecnología e internet. • La dificultad de acceso a crédito <ul style="list-style-type: none"> ➤ Por estereotipos. ➤ Por desconocimiento de productos financieros. • La violencia contra la mujer <ul style="list-style-type: none"> ➤ Baja autoestima y confianza para emprendimiento. ➤ Gasto en salud o días no laborados. • Las mujeres estamos en empresas pequeñas. <ul style="list-style-type: none"> ➤ No accedemos a cadenas de valor mayor porque las empresas exigen mejores estándares en los productos. • Nos dedicamos al cuidado y no se dispone de tiempo.
------------------	---

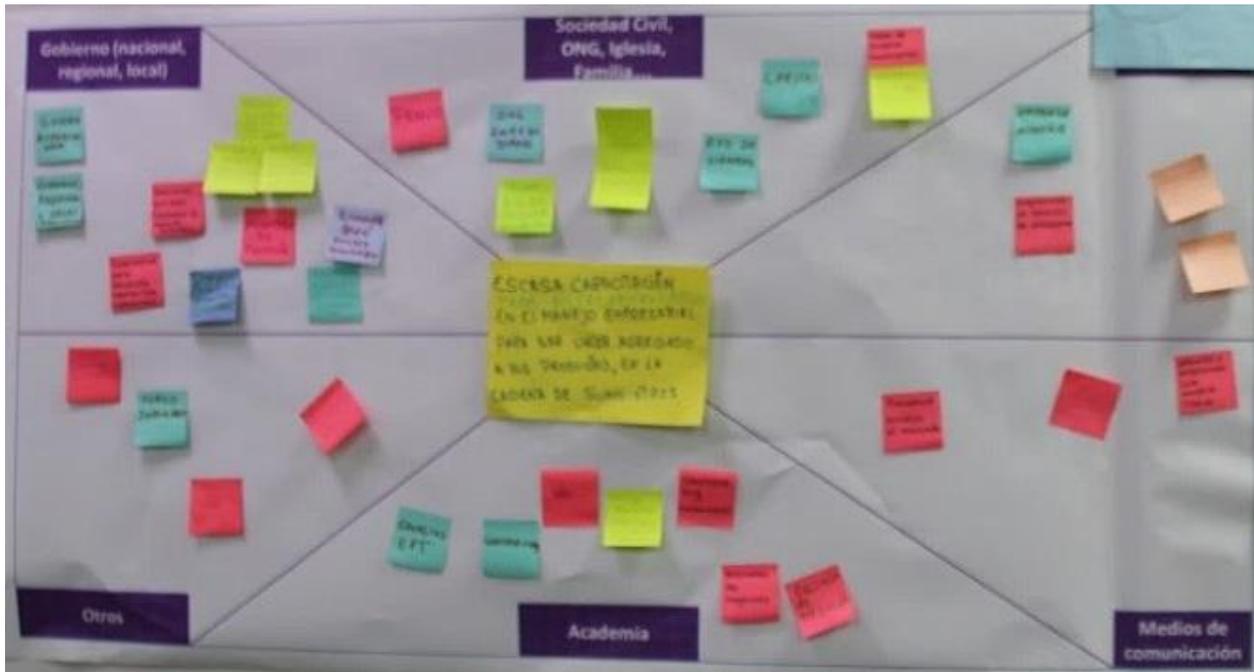


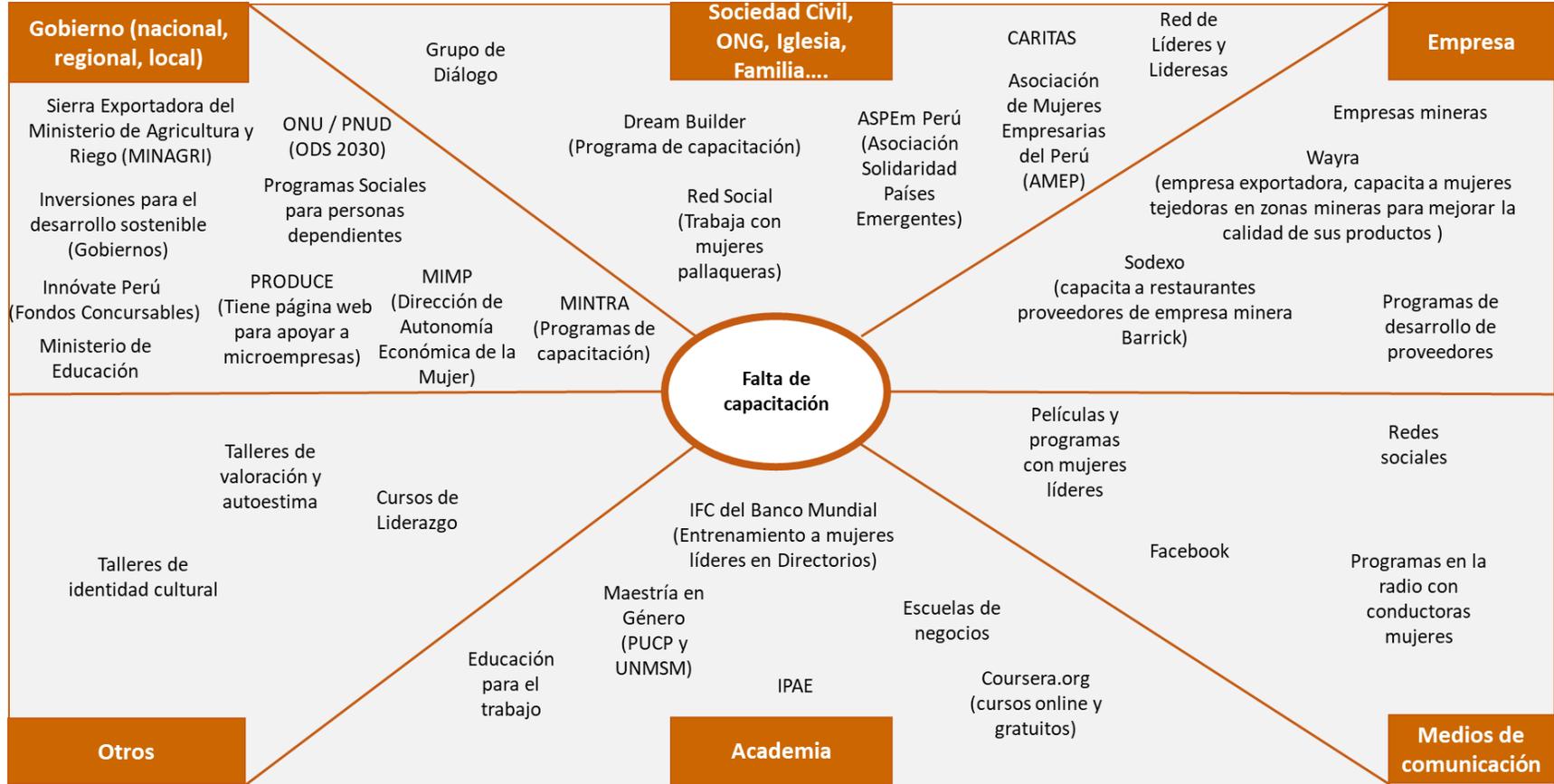
De estos problemas, el grupo identificó como el de mayor trascendencia en el ámbito negocios y empresa:

El problema en que queremos enfocarnos:

Falta de capacitación

6.4.3 Mapeando el Panorama de Soluciones Ecosistema del problema





Mapeo de soluciones

¿Cómo promover la capacitación a microempresarias para valor agregado a sus productos?



- Crear una plataforma de articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial.
- Poner en valor la historia del productor y el producto con la promoción de una organización que ayude a microempresarias a contar su historia y la de sus productos o servicios al mercado.
- Generar asociatividad basada en vínculos de confianza.
- Conectar mujeres empresarias exitosas con mujeres microempresarias emprendedoras y establecer reuniones regulares para consejo y comentarios.
- Fortalecer o crear una Red de Mujeres Empresarias.
- Promover proyectos con el gobierno, empresas, empresarios/as para la capacitación, mentoría y seguro a mujeres empresarias.
- Desarrollar programas de uso de tecnología (internet) para desarrollar capacitación.
- Establecer un programa educativo de cambio de roles desde la familia y la escuela, para que las mujeres dispongan de tiempo para capacitarse y emprender negocios.
- Promover centros de cuidado infantil, guarderías con apoyo del Gobierno, con horarios flexibles.
- Crear una escuela de coaching ontológico para mujeres que afiance su confianza y autoestima.
- Coaching para fortalecer nuevas masculinidades.
- Crear una página web para que a través de ella podamos compartir experiencias de microempresarias exitosas.
- El Gobierno Central, Regional y Provincial deben promover capacitaciones para desarrollar actividades sostenibles.
- Solicitar a los gobiernos locales y regionales la creación de programas de fortalecimiento a la mujer emprendedora.
- Buscar financiamiento para realizar capacitaciones en temas empresariales.
- Proyecto financiado por empresas mineras, bancos y otras instituciones que ofrezcan crédito a mujeres seleccionados por sus pares y otros empresarios (as) con experiencia.
- Promover el trabajo en equipo para concretizar microempresas.
- Promoción de proyectos sostenibles para que sea beneficiada la población en general.

6.4.4 Ideando para un cambio sistémico: Sus Soluciones

Hoja de Ruta de la Solución Basado en su Canvas para Modelo de Cambio Sistémico	
Equipo de Diseño	Yrma, Roda, Enedina, Rachel, Estela, Marcela
Nuestro desafío y oportunidad	Capacitación para microempresarias. “Mujeres capacitadas incrementando valor a su producto”
Propuesta de valor	
Mujeres emprendedoras e innovadoras, capacitadas en programas específicos y pertinentes que dan valor agregado a su producto o servicio. ODS 1: Fin de la pobreza; ODS 5: Igualdad de Género; ODS4: Educación de calidad; ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico; ODS 17: Alianzas para lograr objetivos.	
Beneficiarios	
Mujeres emprendedoras y empresarias. Familias. SUNAT, con el pago de impuestos.	
Socios Clave	
Gobiernos regionales y locales. ONGs. Empresas.	
Actividades Clave	
Organización. Gestionar un programa ante nuestros socios clave. Creación de plataforma virtual y redes para intercambio. Ejecución de capacitaciones.	
Bienes y recursos	
Económicos. Mentores – coaching. Tecnología. Plan de Estudios.	
Estructura de presupuesto	
Alianzas estratégicas. Costos de capacitación (de creación de plataforma, redes, etc).	
Soporte, compromiso, involucramiento	
Otras redes. Mentores Cooperación internacional.	
Resultados e impactos	
Mujeres capacitadas aportando a la economía familiar. Empresas más viables. Mayores ingresos.	

Canvas para Modelo de Cambio Sistemico

Equipo de diseño Contribución a #ODS	VERA, ROSA, GIBRAN, ANTON, ESTELA, MARCELA, ...		Nuestro desafío	Capacitación para microempresarios "Microempresarios - comercializando sus productos"	
Socios clave (3) - Gobiernos Regional y local - ONGs - Empresas	Actividades clave (4) - Capacitación - Gestionar los negocios en línea - Conectar - Desarrollar sistemas de pago - Realizar capacitaciones	Propuesta de valor (1) - Mujeres empoderadas e independientes - Oportunidad en negocios específicos - Generar ingresos para sus familias - Apoyando a su producto y servicio	Soporte, compromiso, involucramiento (8) - Egresos económicos - Apoyos financieros	Beneficiarios (2) - Mujeres emprendedoras y empresarias - Familias - Sus familias y sus comunidades	
Estructura de presupuesto (Costos/Ingresos) (6) - Alanzas estratégicas - Crear una capacitación de un modelo de negocio			Resultados/Impactos (7) - Mujeres capacitadas operando con la economía familiar - Empresas más viables - Mayores ingresos		

Adaptado de Osterwalder, A. & Pigneur, Y. (2013). *Business Model Generation*. © 2013 Francis & Taylor



Grupo 5



6.5.1 Integrantes

Nombre	Institución	Sector
Noemi Huerta Castillo	Grupo de Diálogo – Red de Lideresas	Comunidad
Lucinda Visscher Butrón	Compañía Minera Antamina	Empresa
Nancy Bahamonde	Instituto del Dialogo	ONG
Emma Flores Ríos de Mink	Gobierno Regional La Libertad	Estado
Patricia Yñoñan Garcia	CARE Perú	ONG
Consuelo Plasencia Alvarado	Universidad Nacional De Cajamarca	Academia

Ellas trabajaron en torno al Eje:



Generando ingresos de las operaciones mineras.

6.5.2 Definiendo el Desafío

¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS MÁS APREMIANTES EN EL ÁMBITO EMPLEO?

El Grupo 5 identificó los siguientes problemas:

Problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Factores culturales que auto limitan: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Limitado acceso a la educación o a la culminación de estudios. ➤ Escasas oportunidades laborales. ➤ Brecha de acceso: priorización de educación al hijo varón. ➤ Escasos programas de emprendimiento para mujeres que sean sostenibles. • Limitada oferta educativa especializada. • Maternidad como factor relevante. • Minería asociada a trabajo masculino. • Empleo altamente calificado. • Limitado apoyo a emprendimientos. • Mujeres ubicadas en trabajos de servicios. • Brecha salarial en el sector. • No se respetan los derechos laborales de las trabajadoras. • Escasa participación de la mujer en espacios de decisión.
------------------	--



Mapeo de Soluciones

¿Cómo promover el acceso a la educación básica y técnica de las niñas y mujeres en zonas mineras?		
Organización Concertación	Asociatividad	Emprendimiento con enfoque de desarrollo de capacidades
Mayor compromiso de funcionarios del sector educativo para cerrar brechas.	Promover la alianza entre gobierno local y la empresa minera.	Asistencia técnica para que las mujeres puedan plasmar sus ideas en proyectos.
Monitoreo y seguimiento al gobierno local en relación a los abusos en los colegios.	Promover la conformación de espacios para fortalecer la educación y atender la problemática del abandono escolar y violencia de mujeres.	Promover proyectos dirigidos a las mujeres para los emprendimientos económicos.
Transversalización de programas de género en todos los niveles del Estado.	Alianza público – privada para salir de la economía tradicional con inclusión de género.	Oferta educativa para generar programas de emprendimiento en zonas mineras.
Fiscalización de la sociedad civil en representación de la población.	Alianza entre municipalidades, universidades y comunidades.	Promover empresas comunales que desarrollen proyectos sostenibles con mujeres.
Promover el acceso de mujeres en zonas mineras a programas como PROCOMPITE e INVIERTE PERÚ.	Promover alianzas con la empresa privada para implementar fondos concursables con enfoque de género.	Incubadora de proyectos productivos para mujeres.
Concurso de líderes comunitarias: Rescatando Valores.	Articulación con colegios profesionales y universidades para apoyo técnico y asesoramiento.	Elaboración de proyectos de servicios productivos con materia prima de la zona.
Generar compromisos de capacitación por parte de los gobiernos locales y regionales.	Socializar la importancia de la asociatividad.	Fortalecimiento de Centros de Educación Técnico Productivo (Cetpro) zonas mineras para que implementen carreras o cursos técnicos de interés para mujeres, rescatando tradiciones ancestrales: tejido, cerámica, etc; y que signifiquen opciones reales para emprendimientos futuros.
Inversión económica mediante el Congreso.	Conectarse al mercado local, regional y nacional.	Crear oportunidades laborales para mujeres madres en las zonas

		<p>mineras, a través de emprendimientos económicos rentables, como la transformación de materias primas (leche, fibra de alpaca, etc) para acceder a mercados regionales: lo cual redundará en mayor inversión de las mujeres en la educación de sus familias.</p>
--	--	--



6.5.4 Ideando para un cambio sistémico: Sus Soluciones

Hoja de Ruta de la Solución Basado en su Canvas para Modelo de Cambio Sistémico	
Equipo de Diseño	Noemi, Lucinda, Nancy, Patricia, Consuelo, Emma
Nuestro desafío y oportunidad	¿Cómo promover el acceso a la educación básica y técnica de las niñas y mujeres en zonas mineras?
Propuesta de valor	
Niñas y mujeres de zonas mineras acceden a la educación básica y técnica, en alianza pública – privada, insertándose al mercado laboral con empleos dignos, aportando al desarrollo sostenible a través de la implementación de emprendimiento económico de las mujeres con enfoque de desarrollo de capacidades.	
Beneficiarios	
Mujeres dentro de la Población Económicamente Activa dentro de zonas mineras.	
Socios Clave	
Gobiernos locales. Empresas privadas. Programas del Gobierno Nacional. Cooperación Internacional-	Gobierno regional – Programa PROCOMPITE. Universidades. Institutos Técnicos. Colegios Profesionales.
Actividades Clave	
Asistencia técnica a las mujeres para desarrollar sus ideas en proyectos productivos y/o servicios. Apalancamiento de recursos para el financiamiento de proyectos. Implementación de fondos concursables.	
Bienes y recursos	
Fondos concursables. Canon minero. Fondo Social. Responsabilidad social de las empresas.	
Estructura de presupuesto	
Consultores: \$ 50,000 Materiales: \$ 20,000 Fondo concursable: \$ 100,000 Implementación de programas productivos: \$ 150,000 Total: \$320,000	
Soporte, compromiso, involucramiento	
Alianzas público – privadas.	
Resultados e impactos	
Mujeres con autonomía económica y que aportan a la calidad de vida de sus familias. Asegurar el acceso a la educación básica, técnica y especializada de sus hijos.	

Canvas para Modelo de Cambio Sistémico

¿Cómo Promover el acceso a la Educación Básica y Técnica de las niñas y mujeres en zonas mineras?
 FACTORES CULTURALES QUE LIMITAN EL ACCESO A LA EDUCACIÓN BÁSICA A NIÑAS EN ZONAS MINERAS, LIMITANDO SUS OPORTUNIDADES LABORALES.

las niñas y mujeres en zona al contexto minero

Equipo de diseño
Contribución a #ODS

Noemi Huerta Castillo
 Lucrecia Vissler Ruffin
 Nancy Beltrán de Quispe
 Patricia Jaramilla
 Cuvelo Patricia Alvarado
 Emma Flores Ros

Nuestro desafío

Socios clave (3)
 Gobiernos locales
 Empresas Privadas
 Programas del Gobierno Nacional
 Cooperación Internacional
 Gobierno Regional - Pucallpa
 Unidades de las Instituciones Técnicas Colegios Profesionales

Actividades clave (4)
 - Asistencia técnica a las mujeres para desarrollar sus ideas en proyectos productivos justos.
 - Apalancamiento de recursos para el financiamiento de proyectos.
 - Implementación de Fondos concursables.
Biens y recursos (5)
 - Fondos Concursables
 - Canon minero
 - Fondo Social
 - Responsabilidad Social de las empresas.

Propuesta de valor (1)
 Niñas y Mujeres de Zonas mineras acceden a la educación básica y técnica, en alianza pública-privada, insertándose al mercado laboral con empleos dignos, aportando al desarrollo sostenible, a través de:
 - Implementación de emprendimiento económicos de las mujeres, con enfoque de desarrollo de Capacidades.

Soporte, compromiso, involucramiento (8)
 - Alianza público-privada.

Beneficiarios (2)
 - Mujeres - PEA de contextos mineros

Estructura de presupuesto (Costos/ingresos) (6)
 CONSULTORES : \$ 50,000
 MATERIALES : \$ 20,000
 Totales : \$ 70,000
 Programa Concursable : \$ 100,000 (100,000)
 Implementación Programa Productivo : \$ 150,000

Resultados/Impactos (7)
 - MUJERES con autonomía económica y que aporten a la calidad de vida de su familia.
 - Asegurar el acceso a la Ed. Básica y técnica especializada de sus hijos

Adaptado de Osterwalder, A. & Pigneur, Y. (2013). Business Model Generation. © 2018 Francis & Henriksson

VII. Observaciones Finales

- Esto representó un formato innovador para la colaboración multiactor intersectorial.
- En el Perú hay una necesidad crítica para convocar estos espacios interinstitucionales entre mujeres del sector público, privado, la sociedad civil, las comunidades y la academia, dirigidos a la generación de un cambio sistémico para lograr la equidad de género.
- El tener una sesión solo con mujeres permitió a la perspectiva única de mujeres líderes en enfocarse en el análisis y la planeación estratégica de soluciones accionables.
- Es importante brindar continuidad a estos espacios de intercambio entre mujeres, así como la creación de una red que permita una comunicación permanente y fluida. Se recomienda el uso de redes sociales con tal fin, por ejemplo, a través de la creación de un grupo de Whatsapp o de Facebook, para quienes tienen mayor acceso a internet.
- La participación de representantes con la capacidad de asumir compromisos concretos como producto del trabajo en el taller es importante para asegurar que estas soluciones sean implementadas.
- La duración del taller, de un día, ha sido valorado positivamente por las participantes, ya que muchas de ellas tienen otras labores, y en el caso de las representantes del Estado, por ejemplo, les resultaría muy difícil pedir permiso para ausentarse más de 01 día de su trabajo, a pesar de tratarse de una actividad de esta naturaleza.
- La metodología del taller también ha sido apreciada positivamente por las participantes, ya que el trabajo colaborativo les ha permitido un intercambio permanente con participantes de otras instituciones con visiones distintas, pero complementarias. Asimismo, el aterrizar en una propuesta concreta les ha permitido enfocarse con mayor detalle en las soluciones, y así obtener un verdadero provecho del intercambio de experiencias. En este sentido, este tipo de metodología resulta mucho más efectiva para la generación de cambios reales y accionables.