

DOCUMENTO DE FUTURO

EL ROL DE LA
MUJER
PERUANA
AL 2030



**FRIEDRICH NAUMANN
STIFTUNG** Für die Freiheit.
Países Andinos

id INSTITUTO
DEL FUTURO

**Estrategias a largo
plazo para un mundo
cortoplacista**

Somos el primer
think-tank de estudios de
futuro del Perú.

pensarfuturo@idf.pe
www.idf.pe



- Promovemos el pensamiento independiente de largo plazo, impulsamos ideas innovadoras y nos preparamos para la disrupción.
- Identificamos señales y tendencias que puedan repercutir en el futuro del Perú.
- Preparamos a entidades tanto del sector público como privado para enfrentar posibles cambios y disrupciones.
- Invitamos a aquellos dispuestos a dar un paso hacia el futuro a diseñar su propia versión de este y a liderar el cambio de *mindset* en sus organizaciones.

Equipo IDF

Sebastián Peramás

Angela Rodas

Rodney Menezes de la Cruz

Claudia Rospigliosi

PRÓLOGO

El rol de la mujer como eje fundamental en el desarrollo familiar y social en América Latina y en el mundo es preponderante. A través del rol de madre que cumple dentro del núcleo familiar muchas de ellas son forjadoras de nuevas generaciones; si a ello sumamos sus iniciativas personales y académicas nos damos cuenta que el mundo sufre cambios importantes que la igualdad que alguna vez anhelaron las están alcanzando.

Estos hechos han producido que las mujeres se sientan más positivas y fuertes, logrando que el empoderamiento que han tenido las mujeres en la sociedad cada vez se acentúe más, dado que han demostrado estar en igualdad de condiciones con el sexo opuesto para alcanzar sus metas.

Es por ello que desde la fundación Friedrich Naumann para los Países Andinos estamos convencidos que la participación plena de las mujeres en la vida pública -desde actividades económicas y políticas hasta legales- tiene enormes beneficios para todas las sociedades.

Como fundación liberal consideramos imprescindible sumar acciones desde diversas perspectivas a fin de promover el empoderamiento económico y de liderazgo de las mujeres. En otras palabras, es necesario apuntar a su autonomía económica, física y política.

Es importante enfatizar que el problema de la desigualdad de género afecta no solo a las mujeres, sino al conjunto de la sociedad, a la economía y al desarrollo de los países. Por esta razón, si pretendemos que América Latina sea una región más democrática e igualitaria en un futuro cercano, será imprescindible concienciar a todos los ciudadanos acerca de la trascendencia de la equidad de género.

Jörg Dehnert



JÖRG DEHNERT
Director de FNF Países Andinos

ÍNDICE

Introducción	5
1. Sobre la metodología	6
Escaneo horizontal	8
Visioning	8
Nuestras ponentes	9
2. La mujer en el mundo laboral	10
Actualidad	11
Mundo laboral	15
Retos al 2030	18
3. La mujer en la sociedad	20
Actualidad	22
Sociedad	26
Retos al 2030	29
4. Visión y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5	30
Visión	31
ODS 5: Igualdad de Género	33
5. Conclusiones e Ideas Claves	35
Bibliografía	37

INTRODUCCIÓN

El voto femenino se aprobó por primera vez en 1893 en Nueva Zelanda, mientras que, en el Perú, esto se hizo en 1955, aproximadamente 62 años después. Esta situación de igualdad tardía para las mujeres en el Perú se ha repetido a través de la historia. Hoy la mujer representa poco más de la mitad de la población peruana; sin embargo, su participación en el mundo laboral es en condiciones de amplia disparidad, particularmente en materia salarial, rezagada a sectores de informalidad y baja productividad.

Son estas disparidades laborales las que a su vez condicionan su desarrollo económico y social en el marco de una cultura profundamente machista. La mujer en el Perú tiene un largo camino que recorrer a favor de la igualdad.

Por todo esto, es necesario repensar el rol de la mujer peruana en la construcción del futuro del país hacia el 2030, resaltando los logros alcanzados y los retos que debemos afrontar.

Para discutir estos temas, el **Instituto del Futuro**, con el auspicio de la Fundación Friedrich Naumann, organizó el evento "El rol de la mujer peruana al 2030". Se creó un espacio de diálogo para comunicar el punto de vista de mujeres destacadas de diversas actividades, sintetizar el papel de la mujer hacia adelante e influir en tomadores de decisiones.

El empoderamiento económico y social de la mujer mejora el ámbito educativo, promueve el crecimiento económico y mejora el sistema de justicia e incluso la transición a energías más limpias. Como sociedad, debemos de encontrar las oportunidades de mejora, reflexionar y tomar acción para un país más próspero y seguro para las mujeres.

1. SOBRE LA METODOLOGÍA

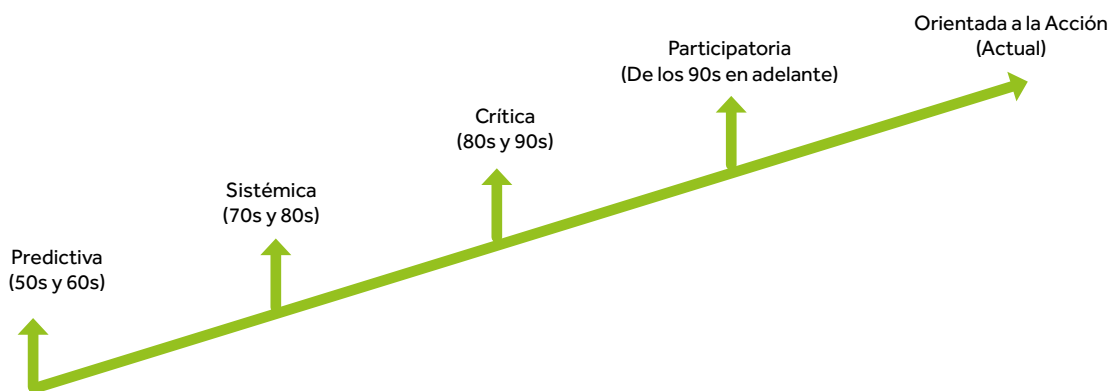


La prospectiva estratégica es una disciplina que provee una estructura para investigar el futuro, vislumbrando lo que podría pasar y lo que podríamos necesitar.¹ Desarrolla y utiliza escenarios (visiones provocativas y plausibles del futuro) para crear guías de acción y alcanzar objetivos específicos a largo plazo.

EL ROL DE LA MUJER PERUANA AL 2030



Los orígenes de la prospectiva se remontan a la década de 1950, cuando la Corporación RAND de la Fuerza Aérea estadounidense utilizó la planificación de escenarios para investigar estrategias militares sobre cómo enfrentar a la Unión Soviética en la Guerra Fría. A partir de 1970, el uso de la prospectiva se extendió al sector privado y, dos décadas después, al mundo académico. El futurista José Ramos² ha desarrollado un modelo visual para entender mejor la evolución -desde una perspectiva de marco teórico- de la prospectiva.



Fuente: José Ramos (2017)

El método prospectivo utilizado en este documento enfoca un tema de tan alta complejidad como es el rol de la mujer en el Perú. Nos permite anticiparnos, identificando qué está cambiando y cómo prepararnos para ese cambio, evitando "puntos ciegos". Finalmente, la prospectiva estratégica nos permite poner a prueba los planes y estrategias actuales para conocer con anticipación cómo responderían a nuevas circunstancias.

- 1 Ver, por ejemplo, estos dos primeros: Strategic Foresight Primer: Unlock The Futurist Mindset (The Futures School, 2021) y Strategic Foresight Primer (Wilkinson, 2017). Para mayor información, consultar la bibliografía.
- 2 José Ramos, (2017) Linking Foresight and Action: Toward a Futures - Action Research. The Palgrave International Handbook of Action Research



Escaneo horizontal

El escaneo horizontal consiste en la búsqueda sistemática de "señales de cambio", elementos observables en la actualidad que pueden tener una mayor importancia a futuro, y "fuerzas de cambio" que permitirán la identificación de tendencias, riesgos y oportunidades para el rol de la mujer en el Perú.

El presente escaneo ha consistido en una revisión de documentos relacionados, nacionales e internacionales acerca de la situación y evolución de las mujeres, tanto en el ámbito laboral como el social.



Visioning

La visión, situada hacia el 2030, se realizó con respecto a los retos planteados a lo largo del documento; es un escenario ideal donde se muestra un futuro al cual podemos aspirar en cuanto a la posición y representación de las mujeres. Para ello, se utilizó un documento de investigación de Datum Internacional denominado "La Mujer en el Perú: Rol de la mujer en la sociedad" donde se muestran algunos resultados de una encuesta de las expectativas y principales deseos de las mujeres para los próximos dos años. Si bien este documento se realizó en el 2018, algunos estudios de estilos de vida contemporáneos muestran respuestas muy similares.

Nuestras ponentes



Rosa Bonilla. Comunicadora Social con maestrías en Neuromarketing y en Administración y organización. Especialista, docente, columnista y conferencista en gestión de reputación y desarrollo sostenible, con experiencia en importantes transnacionales del rubro de finanzas, seguros, salud y educación. Hoy en día es Jefa de Gestión de reputación y desarrollo sostenible en Entel y miembro del consejo consultivo del Observatorio de Pandemias.



Karla Gaviño. Abogada y Magíster en Finanzas y Derecho Corporativo. Es consultora y docente de Postgrado en Gestión Pública e Inversiones en la Universidad del Pacífico y Miembro de la Comisión Consultiva en asuntos públicos y regulatorios del Colegio de Abogados de Lima. Tiene 17 años de experiencia en los sectores privado y público. Experta en políticas públicas, gestión pública, inversión pública, infraestructura y sistemas del Estado.



María del Carmen Portocarrero. Administradora con Maestría en Responsabilidad Social Corporativa y Liderazgo Sostenible. Cuenta con amplia experiencia en la gestión del talento humano y la responsabilidad corporativa en empresas y en organismos internacionales. Tiene dominio en la planeación estratégica y organizacional, transformación cultural, digital y comunicación corporativa. Es directora del Comité de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERH).



Cecilia Zevallos. Magíster en Innovación y Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación en Educación. Ha liderado equipos académicos para la acreditación de estándares de aprendizaje en SINEACE. Cuenta con más de 25 años de experiencia en la docencia y gestión educativa. Actualmente, se desempeña como Gerente de Experiencia Escolar en Innova Schools, liderando la gestión institucional y pedagógica de los colegios de la red.

A woman with dark hair, wearing a black top and a gold earring, is smiling as she interacts with a customer at a service counter. The customer is holding a red card. In the background, another person is working at a computer. The setting appears to be a bank or a government office. A blue semi-transparent banner is overlaid on the top part of the image, containing the title text.

2. LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL

En esta sección, graficamos de manera general la situación la mujer en el mundo laboral, así como preocupaciones, retos y aspiraciones.

EL ROL DE LA MUJER PERUANA AL 2030



Existen actividades económicas “tradicionalmente” femeninas y masculinas en América Latina y en Perú. Se alude a la tradición porque, aunque están compuestas en gran medida por un género, no existe ningún impedimento para que ambos géneros laboren juntos.

■ ACTUALIDAD

“Me gustaría ser un chico, así podría ser un bombero.” dijo Esme, una niña londinense de 4 años, a su madre. Esme nunca había visto a una mujer bombero. Su madre publicó ello en una red social y muchas mujeres bomberos enviaron videos y fotos para que Esme no renuncie a su sueño y sepa que no está sola (ILO Statistics, 2020).

Concentraciones de la mujer en el mercado laboral en Perú, América Latina y otros países latinoamericanos, 2020.

En 2020, debido a la pandemia y confinamiento, ¡más del 65% de las mujeres en el Perú trabajaron en el comercio y la agricultura! Las mujeres tienen menor presencia en “Servicios financieros”, “Construcción” y “Transporte”³ en nuestro país.

3 Se ha considerado los 8 sectores que concentran más mujeres en porcentaje en Perú.

Participación de la mujer en sectores económicos

	Perú	América Latina	Colombia	Ecuador	Chile	México
Comercio	34.0 %	31.6 %	34.0 %	33.4 %	25.9 %	35.9 %
Agricultura	31.5 %	10.2 %	7.0 %	29.2 %	4.3 %	10.1 %
Otros servicios	20.0 %	36.4 %	31.2 %	21.0 %	42.3 %	28.7 %
Manufactureras	8.0 %	10.9 %	10.9 %	7.7 %	5.6 %	15.5 %
Servicios financieros	4.5 %	7.5 %	11.7 %	6.4 %	11.4 %	7.0 %
Transporte	1.3 %	1.9 %	3.0 %	1.7 %	3.0 %	1.7 %
Construcción	0.4 %	0.6 %	1.1 %	-	1.4 %	0.7 %
Minería	0.2 %	0.2 %	0.3 %	-	0.6 %	0.1 %

CEPALSTATS (s.f.)

Según Ñopo y Miró Quezada (2022), los roles de género y las habilidades matemáticas, en las cuales existe una brecha de género, son dos grandes factores que afectan la elección de las profesiones y trabajos de las mujeres.

1 de cada 3 mujeres consideró dejar su carrera o trabajo por la duplicidad de funciones hogar/trabajo en 2021 (Mckinsey, 2021).

Se espera que las mujeres participen más que los hombres en la crianza de los hijos y en las tareas domésticas. En Perú, por ejemplo, 80% de las tareas del hogar recaen en las mujeres. Esto limita el número de horas disponibles que la mujer dispone para el trabajo y la tiende a obligar a buscar un puesto con horarios flexibles o predecibles.

Para las empresas, la duplicidad de funciones hogar/trabajo genera costos de contratación y entrenamiento dado que ocasiona que las mujeres renuncien a su trabajo y exista alta rotación de personal.

Por esta carga en las mujeres, se percibe una "disyuntiva" entre el desarrollo profesional y la maternidad, expresó **Cecilia Zevallos**, Gerenta de Gestión Educativa en Innova Schools. En la actualidad, la idea de ser madre implica que la mujer renuncie a su desarrollo profesional. Para eliminar esto, se debe brindar garantías que le permitan a las mujeres conservar su trabajo y el acceso a oportunidades de desarrollo. Así como también, debe existir una participación equitativa de la pareja en el hogar.

El moderador Carlos Anderson destaca que el ciclo de vida profesional de la mujer es diferente al del hombre por los años que se retira del mercado laboral cuando decide ser madre. Esos años son castigados en las AFP y en el mismo desarrollo profesional. ¿Qué cambios son necesarios para eliminar ello?

La brecha salarial

La brecha salarial bruta es la diferencia entre los ingresos laborales de los hombres y mujeres en promedio.

Brecha salarial de género bruta, sin ajustar por características personales ni laborales, 2020

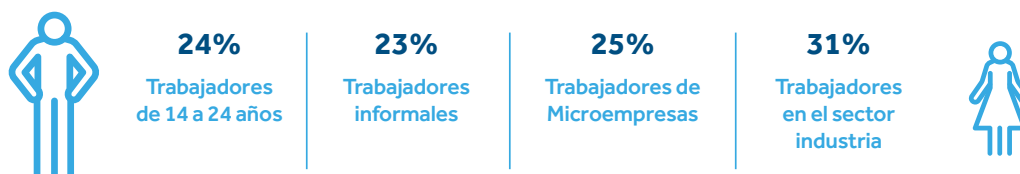
País o Región	2020
México	26 %
Chile	24.1 %
Perú	20.5 %
Ecuador	17.8 %
América Latina (promedio simple)	16.5 %
Colombia	4.8 %

Fuente: CEPALSTATS (s.f.)

La brecha salarial ajustada por características personales y laborales permite encontrar cuánto gana un hombre más que la mujer por el mismo trabajo. Esta brecha ajustada puede atribuirse, entre otros factores, a la discriminación salarial por parte del empleador.

Un aspecto preocupante es que las brechas de género tienden a ser mayores entre los trabajadores informales y de baja educación, quienes son, generalmente, los más vulnerables económicamente.

Brechas salariales de género más resaltantes en el Perú, 2021



Fuente: Gestión (25 de noviembre del 2022).

¿Y cómo van las mujeres en puestos de liderazgo? Solo 9 de cada 100 directivos de las empresas en la Bolsa de Valores de Lima fueron mujeres en 2018. El liderazgo de la mujer en el país avanza a ritmo lento en comparación a América Latina y el mundo.

“La crianza está y ha estado influenciada por estereotipos de género, potenciando distintas cualidades en mujeres respecto a los hombres. Por ejemplo, las mujeres tendemos a ser más empáticas. Sin embargo, ambos géneros podemos superar los estereotipos y desarrollar las mismas cualidades para seguir mejorando como personas y líderes.

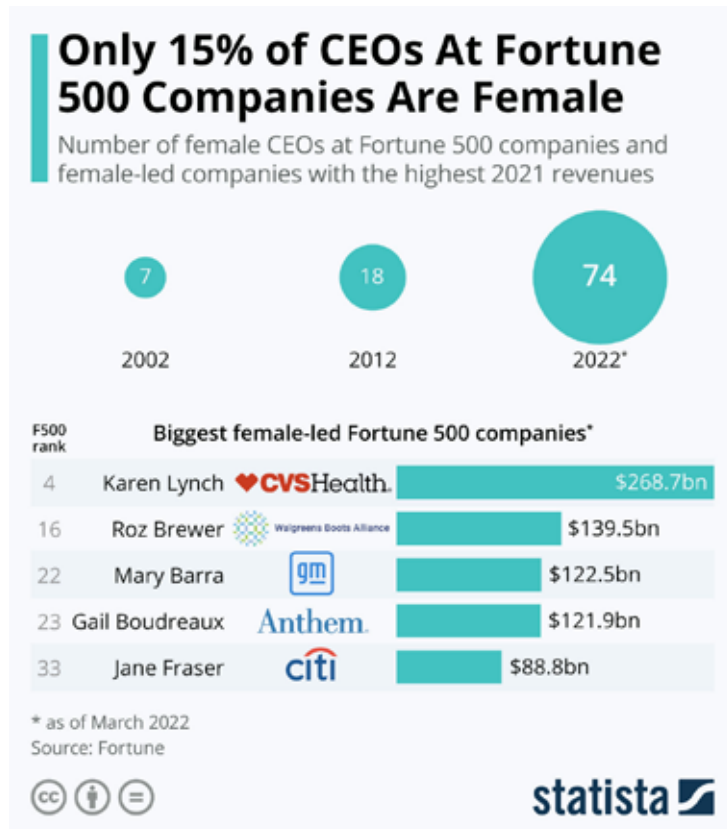
Rosa Bonilla
Jefa de Gestión de Reputación y Desarrollo Sostenible - Entel

El liderazgo de la mujer en el mundo empresarial

El número de puestos de dirección y liderazgo ocupados por mujeres ha aumentado, pero a un ritmo lento. A marzo del 2022, solo el 15% de los CEO de las 500 empresas más grandes de Estados Unidos (Fortune 500) eran mujeres.

Los bajos niveles de paridad de género son notables. Cabe resaltar que la equidad de género no implica una confrontación entre géneros, sino un balance que reconozca que las mujeres también pueden ser buenas gestoras y tomar buenas decisiones.

En el país, por ejemplo, las mujeres se concentran en educación y salud, pero sin llegar a ocupar cargos altos. Incluso, a nivel global, los puestos de alta dirección ocupados por mujeres no son generalmente en áreas estratégicas, sino en áreas de apoyo en la empresa como recursos humanos y finanzas.



World Economic Forum. (2022).

Existen estudios que evidencian que las mujeres gerentes promueven más el bienestar de los trabajadores que los hombres gerentes, ello mediante la administración de cargas laborales y apoyo en la búsqueda de equilibrar su tiempo entre el trabajo y el hogar.

Esta evidencia puede deberse en parte a la crianza de las mujeres y los estereotipos de género, que las tiende a hacer más empáticas que a los hombres, postuló la ponente Rosa Bonilla. Sin embargo, ambos géneros pueden desarrollar la empatía y vislumbrar las oportunidades de mejora en nosotros mismos.

Si tenemos numerosos casos de éxito y estudios que evidencian que las mujeres también pueden ser buenas líderes, ¿por qué no se les dan más oportunidades?

"Hombres y mujeres somos diferentes y que viva la diferencia. Pero, el talento no tiene género. No es exclusivo del hombre o de la mujer, ambos somos talentosos y cada uno desde su rol tiene una mirada particular que regalarle a esa organización o institución para la cual colabora".

Cecilia Zevallos Atoche

Gerente de Experiencia Escolar - Innova Schools

Existen **sesgos inconscientes** que conllevan a no "medir" igual el desempeño de hombres y mujeres en el trabajo.

¿Cómo percibimos al líder en las empresas? A un líder hombre se le pide que tenga conocimiento técnico, decisión y firmeza. En cambio, la mujer líder es percibida como dura o tosca si muestran un comportamiento similar. Se espera que ella tenga el conocimiento y, además, actúe siempre servicial, dulce y sonriente. Existen sesgos inconscientes.

■ MUNDO LABORAL

Puestos directivos ocupados por mujeres en empresas que cotizan en bolsas de valores, 2020 (porcentaje) 1/

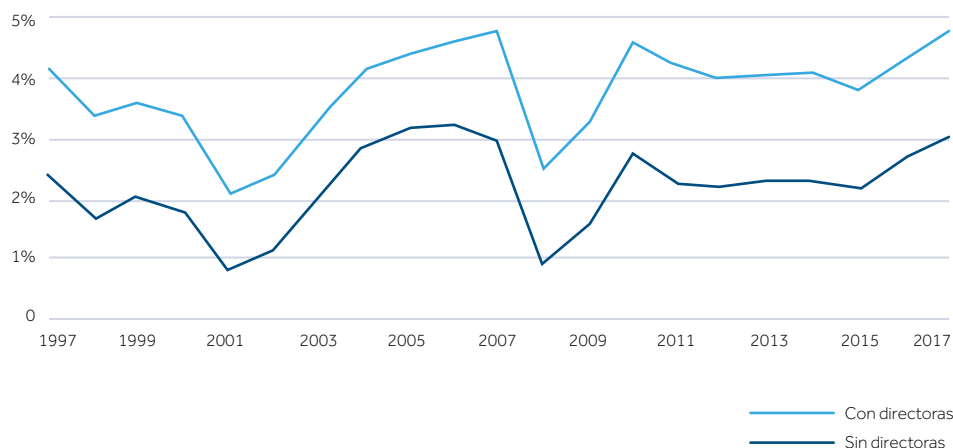


1/ Se tomaron los indicadores MSCI ACWI para el mundo, MSCI World para países desarrollados y MSCI EM para países emergentes

Un estudio del Peterson Institute for International Economics (PIIE, 2020) señala que las compañías con mujeres en los altos puestos de dirección son más rentables que las que no tienen mujeres en puestos directivos. Del

mismo modo, numerosos estudios coinciden en la asociación entre la participación de las mujeres en el directorio de una empresa y mayores probabilidades de mejorar el desempeño financiero.

Márgenes medios anuales de beneficio neto de las empresas



Fuente: Peterson Institute for International Economics (PIIE, 2020)

Investigaciones muestran que las mujeres líderes, en comparación con sus pares masculinos, supervisan mejor, son menos propensas al fraude y logran un mejor ajuste estratégico en los mercados (Aequales, 2022).

Una mayor diversidad en la alta gerencia puede incrementar la efectividad en el monitoreo del desempeño del personal y reducir la discriminación de género en toda la jerarquía, lo que ayuda a promover y retener el talento.

Mujeres destacadas



Inés Temple: Administradora de Empresas que preside las empresas Lee Hecht Harrison (LHH) Chile y LHH - DBM Perú desde hace más de una década. Dichas firmas son la #1 en *outplacement* o apoyo en procesos de cambio, transformación y desarrollo organizacional. Es miembro de los directorios de CARE Internacional, de Apoyo Comunicaciones y de la Liga contra el Cáncer.



Karen Lynch: Presidenta y CEO de la empresa CSV Health, que brinda diversos servicios de la salud y es la 4ta compañía más grande en capital abierto de Estados Unidos. Está enfocada en transformar la atención médica para que sea más simple, conveniente y personalizada en CSV Health, que atiende a más de 100 millones de personas cada año.



Aracely Quispe: Ingeniera Astronáutica peruana que forma parte del equipo de la NASA que lanzó el telescopio espacial James Webb, que será el "nuevo gran observatorio espacial de la humanidad". Ha comandado 3 misiones espaciales exitosas. Mediante su marca AQN, crea proyectos para inspirar, motivar y empoderar a niños y jóvenes en carreras en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM por sus siglas en inglés).



Kiran Mazumdar-Shaw: Biotecnóloga india fundadora y presidenta de Biocon, una empresa innovadora en la biotecnología. Biocon es la mayor productora de insulina en Asia y ha creado productos novedosos como plumas de insulina desechables y fármacos biosimilares para tratar ciertos tipos de cáncer. Se enfoca en desarrollar fármacos para el cáncer e insulinas que sean más asequibles.

¿Qué líderes y lideresas necesitamos en el Siglo XXI?

María del Carmen Portocarrero, Ejecutiva Senior con amplia experiencia en la gestión del talento humano y responsabilidad corporativa, explica qué líder se necesita en este siglo.

Además de luchar contra toda forma de discriminación (género, etnia, entre otros), los líderes deben considerar también la creciente importancia de los "millennials" en la fuerza laboral para gestionar el talento humano. En Estados Unidos, los millennials son hoy más de la mitad de la fuerza laboral y serán más del 70% en 2025.

Estos trabajadores se caracterizan por ser visionarios, querer opinar, vivir una bonita experiencia y desear ser inspirados. En ese sentido, ellos necesitan de líderes conscientes que tengan contacto humano, que entiendan sus estilos, sean empáticos y se esfuercen en garantizar una buena interacción con los trabajadores de otras generaciones. Un ambiente laboral saludable propicia la productividad y el bienestar de sus trabajadores.

Los líderes del futuro deben tener los conocimientos técnicos necesarios, ser empáticos y capaces de garantizar un clima laboral que inspire a sus trabajadores.

María del Carmen Portocarrero
Especialista en Liderazgo y Transformación cultural

Perfil de mujer trabajadora

6 países OCDE y Perú: Chile, México, EEUU, España, Finlandia, Japón, y Perú,



Labora en la producción agropecuaria, en un trabajo informal. Trabaja por cuenta propia (empleadores, trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares) y no tiene pareja.



Labora en comercio minorista, en un trabajo formal. Es asalariada y no tiene pareja.



Labora en comercio minorista, en un trabajo informal. Es asalariada y no tiene pareja.



Labora en el sector salud humana, en un trabajo formal. Es asalariada y no tiene pareja.



Labora en comercio minorista, en un trabajo formal. Es asalariada y tiene pareja.



Labora en el sector de salud humana, en un trabajo formal. Es asalariada y no tiene pareja.



Labora en comercio minorista, en un trabajo formal. Es asalariada y tiene pareja.

La informalidad es un problema estructural en Perú y varios países latinoamericanos. Durante la pandemia, los trabajadores informales fueron más vulnerables al despido, respecto a los formales, por pertenecer a actividades de baja productividad sin posibilidad de

teletrabajar y no tener protección laboral. Después, con la lenta reactivación económica, la informalidad repuntó a nuevos niveles récord. En 2021, más de la mitad de los trabajadores en América Latina y más del 70% en Perú fueron informales.

■ RETOS AL 2030

- Lograr un clima laboral óptimo para la mujer, que propicie su desarrollo profesional y esté libre de sesgos.
- Alcanzar la paridad de género en las actividades domésticas de modo que las mujeres tengan más tiempo para estudiar o trabajar.
- Aumentar los servicios públicos e infraestructura relacionados al cuidado de niños.
- Lograr que el 30% de los puestos directivos sean ocupados por mujeres.
- Reducir las brechas salariales por género.
- Romper el carácter "tradicional" de las "ocupaciones femeninas y masculinas" para que la elección de una carrera y de un trabajo no estén limitadas por estereotipos.
- Que las emprendedoras del Perú se formalicen y potencien sus negocios gracias a sus habilidades digitales y conocimientos de finanzas.
- Que los hombres y mujeres estén preparados para el trabajo del futuro, en un mundo dirigido hacia la automatización y digitalización.

Ampliando nuestra mirada: el trabajo y el hogar

El mercado laboral está cambiando lentamente hacia uno más inclusivo en la contratación y el ascenso de hombres y mujeres. Tomar las oportunidades de mejora y actuar llevará a incrementar la autonomía económica de la mujer peruana, influyendo en mejores ingresos para ella y sus hogares.

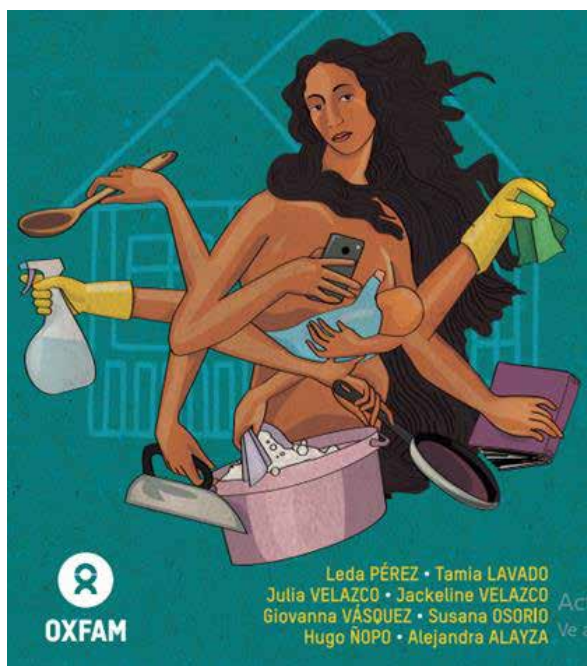


Imagen: OXFAM Perú (2022).

Por un lado, numerosas empresas se han esforzado en crear políticas e implementar medidas para garantizar la equidad de género y un ambiente laboral seguro. El creciente interés de las empresas se refleja en los rankings anuales Great Place to Work for Women y Ranking Par.

Por otro lado, existe un esfuerzo del gobierno para empoderar el rol de la mujer en la actualidad. El programa Cuna Más, que brinda atención gratuita a niños y niñas menores de 3 años en condiciones de pobreza y pobreza extrema, atenderá este 2022 a más de 176 mil usuarios con su servicio de acompañamiento para fortalecer las prácticas de cuidado y aprendizaje en los niños y su servicio de cuidado diurno.

Gracias al servicio de cuidado, muchas madres pueden estudiar o insertarse en el mundo laboral y generar ingresos para sus familias. Cuna Más ha incrementado en 14% la probabilidad de las mujeres usuarias de tener un empleo, según un estudio del Consorcio de Investigación Económica y Social y el Instituto de Estudios Peruanos (Salud con Lupa, 2022).

Sin embargo, esto no es suficiente; los problemas no culminan en el mundo laboral. Para que las mujeres puedan mejorar verdaderamente su calidad de vida, se requiere analizar y cambiar más aspectos; desde los aspectos más básicos de la sociedad.

Se estima que, si se cierra la brecha entre hombres y mujeres en la participación laboral en los países de la OECD para el 2030, el Producto Bruto Interno (PBI) mundial puede aumentar al menos un 12%

(OECD, ILO, FMI, WBG, 2014).

3. LA MUJER EN EL SOCIEDAD



A lo largo de esta sección, encontramos que existe ya una preocupación del rol de la mujer en la sociedad, retos hacia adelante, así como algunos avances destacables.

EL ROL DE LA MUJER PERUANA AL 2030



Ya hay un diagnóstico del BID que indica que muchas mujeres optan por trabajos informales por la violencia familiar.”

Karla Gaviño

Consultora y Docente de Postgrado en Gestión Pública e Inversiones

La Mg. Gaviño introduce un tema que afecta de manera transversal en todos los aspectos de la vida de las mujeres: la violencia. Centrándonos en la parte social y fuera de lo laboral de la mujer, muchas toman decisiones día a día a partir del miedo; esto juega directamente en contra del desarrollo de miles de niñas y adolescentes, quienes crean su futuro a partir de la búsqueda de un ambiente más seguro.



Imagen: MTC (2019).

El acoso, como se ha notado previamente, es un problema real que se vive diariamente en todo el Perú, sin excepción. Decisiones importantes y de amplio alcance que se toman desde puestos como el ministro de transportes, por ejemplo, tienen un impacto de difícil medición cuando se trata de mejorar la calidad de vida de las mujeres. Karla nos cuenta que en los medios de transporte se da muchas veces este tipo de situaciones y que, de tener a una mujer al frente en este ministerio, esto podría mejorar muy rápidamente, dado que se pondría como prioridad la seguridad integral de las personas, sobre todo de las mujeres, a lo largo de toda la cadena que compone el transporte, desde la propia infraestructura.

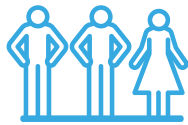
Esto denota un sesgo del problema o minimización de este en la contraparte masculina en los cargos dirigentes del país. Esto no significa que no tomen en cuenta este tipo de situaciones, pero muchas veces no lo ven como prioridad. La violencia es un tema central y va mucho más allá de lo físico. De aquí, surgen distintas preguntas:

¿Podemos seguir aceptando esto?

¿Es parte de lo que queremos en la sociedad?

Con esta breve introducción a uno de los más graves problemas o retos que presenta la sociedad peruana, la violencia, también encontramos que, a diferencia de otros países, no hemos logrado un gran avance en términos de igualdad de género. Esto nos da una idea de los retos que podemos adoptar hacia adelante.

■ ACTUALIDAD



Representación

50 mujeres ocupan un escaño de un total de 130 congresistas en el periodo 2021-2026 (El Peruano, 2022).



Hogar

31 de cada 100 hogares son dirigidos por mujeres (INEI, 2019).



Violencia

Enero; Durante enero del 2022 **desaparecieron 519 niñas y hubo 18 feminicidios**, cifras 19% superiores a lo reportado en el 2021 (Defensoría del Pueblo, 2022).



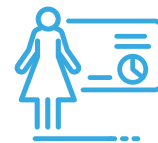
Salud

Del total de defunciones femeninas en el 2018, el **20.8% fueron ocasionadas por el cáncer de mama** (INEI, 2020).



Acoso

9 de cada 10 mujeres afirma haber sido víctima de acoso sexual en espacios públicos (Municipalidad de Lima, 2022).



Educación

el 24.1% de las mujeres entre 25 y 29 años no culminaron la educación secundaria. **Brecha de desigualdad de género en la educación del 71.4%** (FEM, 2020).

Un factor clave: educación

La educación es una de las áreas —o el área— más importante con respecto al futuro de una sociedad. El impacto de la inversión en educación en la formación civil y laboral de las personas se le puede atribuir a un incremento directo en el bienestar de la población, tanto en el desarrollo económico como en el ético (Hernández, 2010). Sin embargo, el otro lado de la moneda muestra algunas de las consecuencias de la brecha de género en la educación:

- Mayor riesgo de embarazo adolescente.
- Aumento de los casos de violencia de género.
- Aumento de la brecha del analfabetismo.
- Mayor incremento de los niveles de pobreza.
- Mayor tasa de desempleo a futuro.
- Mayor probabilidad de un empleo informal.

Fuente: Plan Internacional (2021).

En 2019, **el 58.9% de las personas toleraron o justificaron la violencia** hacia las mujeres (INEI, 2020).

Esfuerzos globales

Sin lugar a duda a nivel global se están haciendo esfuerzos por reducir o eliminar completamente estos problemas con respecto al desarrollo y vida de la mujer. La lucha por el empoderamiento es visible a en todo el mundo e incluso se designó uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el N°5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, un tema que se tratará más adelante, como una prioridad hacia el 2030. Sin embargo, ¿es suficiente?

Argentina: resguardar sus derechos y hacer cumplir sus demandas para lo que consideran haría un mejor lugar para ellas.



Imagen: El País (2019).

Perú: miles de personas se sumaron a la cuarta marcha de "Ni Una Menos" para exigir justicia y acciones concretas contra la violencia de género.



Imagen: Efeminista (2019).

Estos son solo algunos movimientos regionales donde las mujeres expresan sus demandas por un mejor lugar para ellas.

Inclusión para la solución

En Perú, por ejemplo, se redujo la mortalidad materna-infantil con los hospitales diseñados junto con las mujeres.

La inclusión de la mujer en todos los ámbitos, sobre todo con una mayor inclusión en los altos puestos donde se toman las decisiones, tendrá un impacto positivo en su calidad de vida. Sin embargo, muchas veces, como vemos repetidamente, no

se le da prioridad a los problemas de las mujeres, quienes representan más del 50% de la población peruana; es decir, son mayoría.

Al 26 de octubre del 2022, casi el 90% del presupuesto público no ha sido gastado. Teniendo en cuenta que existen tantos retos y problemas por sobrellevar y solucionar, esto definitivamente propone una pregunta:

¿Es un tema de dinero o un tema de gestión pública lo que nos pasa?

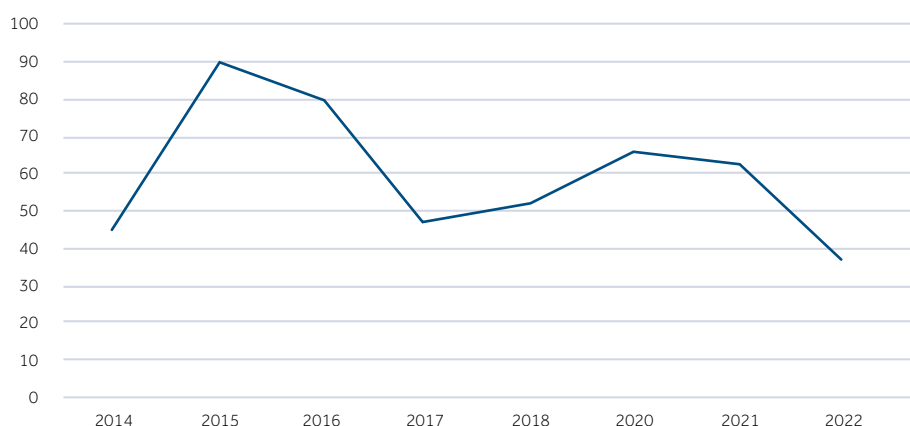
El Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, una unidad ejecutora del Pliego Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), al 26 de octubre del 2022, **solo ha ejecutado el 18.1% de su presupuesto anual.**

¿Dónde nos encontramos?

Nueva Zelanda, un país referente con respecto a la igualdad de género, posee una brecha de género del 84.1%. Esto lo sitúa en el 4to puesto a nivel global. Pero ¿qué analiza el índice de la brecha de género?

El índice de la brecha de género analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 155 países. Mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida (Datosmacro, 2022).

Ranking en el Índice Global de la Brecha de Género de Perú (2014-2022)



Fuente: Datosmacro (2022).

Perú es un caso peculiar. A lo largo de estos últimos 9, ha fluctuado en el ranking de una manera anómala. Sin embargo, esto se puede explicar por los distintos gobiernos y sus respectivas prioridades con respecto a los temas de la mujer, así como los movimientos globales y el empoderamiento femenino.

En la actualidad nos encontramos en el puesto 34 y hemos subido 55 puestos desde el año 2015. Una prioridad es seguir esta trayectoria para lograr brindarle las mismas oportunidades, tratos y derechos efectivos a las mujeres en el más pronto tiempo posible.

■ MUJERES EN LA SOCIEDAD

El rol de la mujer en la sociedad ha sido respaldado por distintas instituciones, comunidades y agentes que mejoran la posición de las mujeres. Con la llegada de una mejor educación y más oportunidades, la evidencia de que cada vez las mujeres tienen mayor voz y poder de decisión, tanto en el mundo laboral como el social y el familiar, se ha tornado más clara. Más mujeres cuentan con solvencia económica suficiente, poder en la elección de las etapas de su vida —momento de crear familia, por ejemplo— y

derechos que buscan defender. De acuerdo con un estudio de United Nations Women (2020), “la actuación de los Estados, las comunidades y los mercados pueden y mejoran la posición de las mujeres...”.

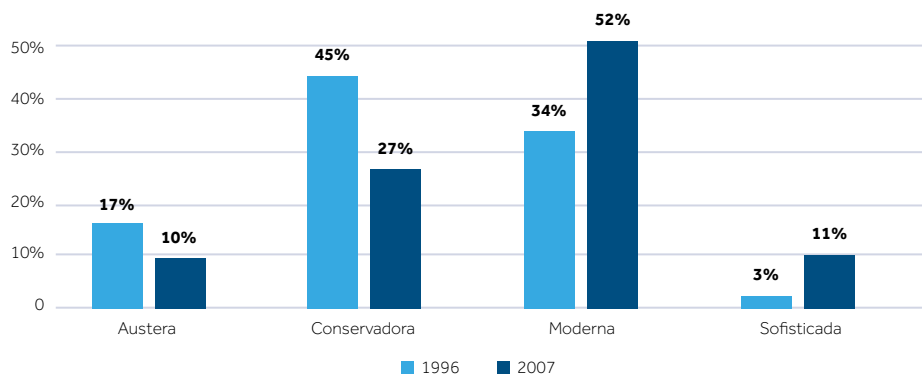
En este sentido, las instituciones son una parte fundamental de la validación de los derechos y nuevos esquemas que se han planteado a partir del empoderamiento de la mujer como se muestra a continuación:



Fuente: United Nations Women (2020). Elaboración propia.

La mujer peruana

Se ha notado una evolución positiva de la mujer en la sociedad a nivel global; en Perú también se han percibido algunos cambios. De acuerdo con un estudio realizado por Arellano Consultores publicado en Día 1, las mujeres desde el 2007 se sienten más libres en su forma de pensar, esto se evidencia en sus tendencias de consumo y estilo de vida.

Estilo de vida de las mujeres (%)

Fuente: Arellano Consultores (2019). Elaboración propia.

La concentración, además, de las mujeres conservadoras o austeras, quienes poseen niveles de educación y socioeconómicos inferiores a los del promedio poblacional, ha disminuido.

Todo esto implica que hay un cambio en el comportamiento, metas y prioridades de las mujeres, en este caso, de Perú. Por otro lado, también se perciben limitaciones en cuanto a la libertad de decisión. Según Hugo Ñopo y Josefina Miró Quesada, la mayoría prefiere realizar trabajo remoto porque asume gran carga de asistencia familiar. Además, el 80% de las tareas del hogar recaen en las mujeres.

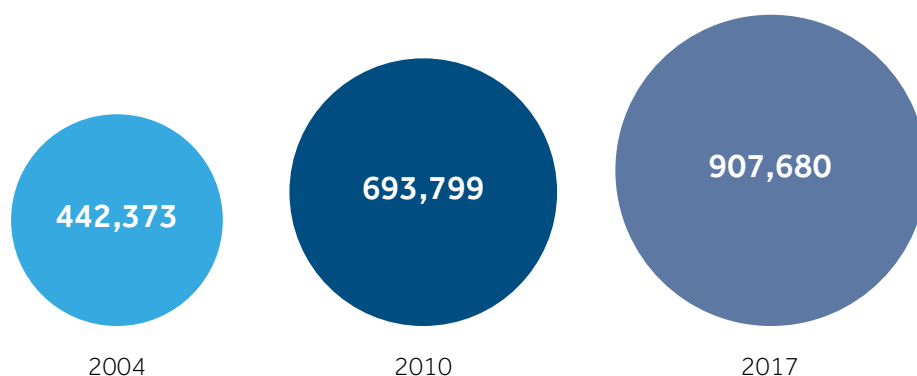
La población peruana femenina

Ipsos: Población peruana femenina de 8.5 millones de 18 a 70 años.

- 78% son gestoras del hogar
- 76% son madres
- 68% son trabajadoras
- 14% se encuentra estudiando
- 17% son emprendedoras

Fuente: Ipsos (2019).

Si bien el número de mujeres que se encuentra estudiando es bajo, se ha registrado un leve aumento de la población universitaria femenina; lo que se traduce directamente en más oportunidades para más mujeres debido a que se encuentran más capacitadas.

Número de mujeres estudiando en una universidad

Fuente: Arellano Consultores (2019).

Mujeres destacadas

Katalin Kariko: Bioquímica húngara especializada en mecanismos mediadores de ARN. Actualmente se desempeña como vicepresidenta sénior de BioNTech RNA y tuvo un importantísimo aporte en la lucha contra el Covid-19; se le conoce como la madre de la vacuna contra este virus.



Sofía Carrillo Zegarra: Activista afroperuana integrante de la lista de las 50 mujeres más poderosas de Perú en 2022. Actualmente es defensora de los derechos humanos y conductora de programas de radio y televisión en IRTP. Cuenta con estudios en Maestría de Gerencia Social de la PUCP y es experta en derechos sexuales y reproductivos, género e interseccionalidad.



Nemonte Nemquino: Líder del pueblo Waorani y ganadora del premio medioambiental Goldman 2020. Lideró una campaña indígena que resultó en un dictamen de la Corte Constitucional de Ecuador para proteger 500,000 hectáreas de selva amazónica contra la extracción petrolera.



Sofía Mulanovich: Surfista profesional e influyente en el mundo del deporte. Cuando tenía 21 años se convirtió en la mejor tablista del mundo al ganar el circuito profesional de surf (WTC). Además, obtuvo dos títulos mundiales ISA en los años 2004 y 2019.

■ RETOS AL 2030

- Disminuir la brecha educativa de género que existe en el país en la mayor medida posible.
- Eliminar la violencia de género en el país.
- Generar una sociedad justa para todos.
- Proveer un clima seguro para todas las mujeres de todas las edades, dentro y fuera del hogar.
- Contar con una participación equitativa de la mujer en todos los roles de la sociedad.
- Eliminar todo tipo de machismo que puede resultar perjudicial para la mujer.
- Crear ambientes donde las mujeres se sientan cómodas para que puedan desarrollar correctamente las metas educativas, profesionales y sociales que se plantean.

La participación igualitaria y el liderazgo de las mujeres en todas las esferas de la vida son esenciales para enfrentar los desafíos del siglo XXI."

ONU, 2021

4. VISIÓN Y EL OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5



En esta sección proponemos una visión hacia el 2030 que engloba la mujer en el mundo laboral y social. Al mismo tiempo, resaltamos lo propuesto en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, un ODS especial para lograr el empoderamiento de todas las mujeres y niñas del mundo.

EL ROL DE LA MUJER PERUANA AL 2030



■ VISIÓN

Antecedentes

En el 2018 Datum Internacional realizó una encuesta a una muestra de más de 5900 mujeres adultas (mayores de 18 años) de 11 países; Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, México, Panamá, Paraguay y Perú.

Esto se hizo para conocer las expectativas y principales deseos para los próximos dos años; algo que se puede entender como un futuro casi inmediato, dado que la muestra se reparte en un rango de edad bastante amplio.

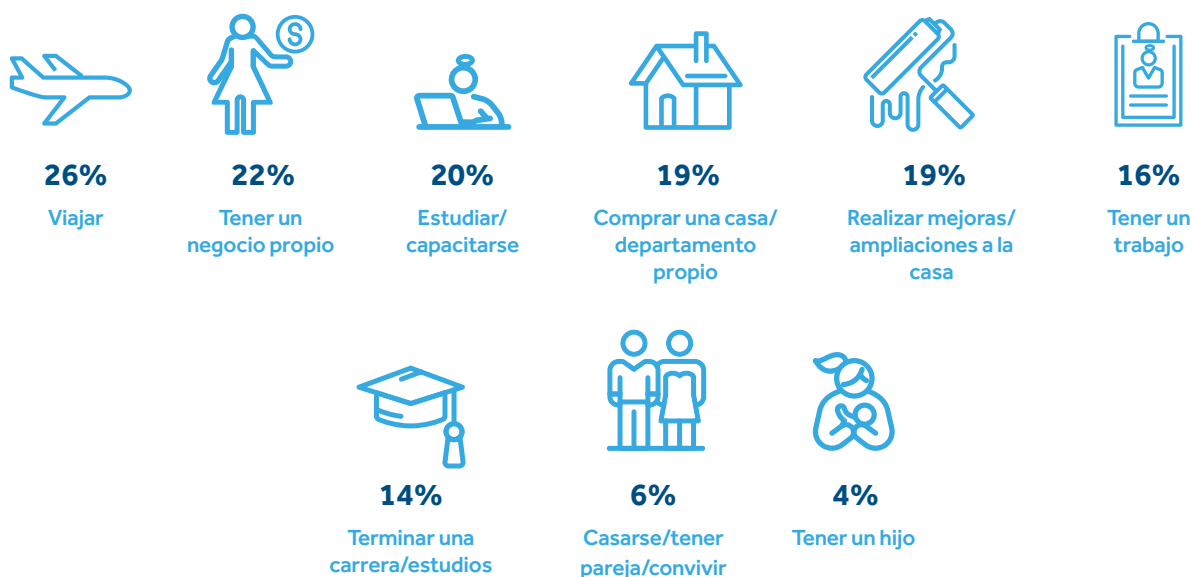
De manera general, las más jóvenes, aquellas que se encuentran entre los 18 y 34 años, piensan más en estudiar, terminar su carrera, tener una casa propia y un trabajo. Luego, aquellas adultas de 35 a 54 años desearían centrarse en viajar, tener un negocio propio y aspiran a que sus hijos estudien o tengan una carrera. Luego, las mayores de 55 años planean viajar y ampliar o remodelar la casa.

En el estudio, liderado por Rosi Villanueva, la directora comercial de dicha empresa, también se identificaron algunas ideas clave con respecto a dos principales temas:

- Cumplimiento de metas y objetivos
- Toma de decisiones personales

Perspectivas peruanas

Las encuestadas procedentes de Perú revelaron prioridades muy similares al promedio de Latinoamérica:



De acuerdo con el estudio, "...las peruanas desean viajar, tener un negocio propio, estudiar, capacitarse, terminar su carrera y tener un trabajo. Nótese que aparte de la actividad de esparcimiento/ocio representado en su deseo de viajar, sus deseos se enfocan en temas relacionados a su crecimiento y realización personal y desarrollo profesional. Importante resaltar que, entre sus expectativas de vida para los próximos dos años, no mencionan casarse/tener pareja y tampoco tener un hijo".

Esta es una realidad que se puede ver tanto en Perú como a nivel regional, incluso con prioridades más marcadas en Brasil, Panamá y Chile, países donde entre el 31% y el 50% indicaron "viajar" como su prioridad.

Esto es de suma importancia para entender la visión que se tiene del rol de la mujer al 2030, dado que no solo debemos tener en cuenta los retos y la situación actual laboral y social de las mujeres, sino también con respecto a lo que ellas desean.

La visión del rol de la mujer peruana hacia el 2030

Situados en el año 2030, el acceso a la educación y las oportunidades de desarrollo primario es una realidad; todos los niños y niñas del Perú se encuentran estudiando a nivel país, no existen provincias que se diferencian en cuanto a los matriculados en los distintos colegios de primaria y secundaria. La violencia doméstica es un tema del pasado, los programas del gobierno enfocados en la reducción de estos abusos fueron efectivos y los movimientos de grandes grupos de mujeres y personas luchan por esta causa lograron cambiar en su totalidad evidenciar este gran problema.

En cuanto a las mujeres que se encuentran en edad universitaria, se logró cambiar el status quo con respecto al mercado laboral y las oportunidades donde, en un pasado, podían variar dependiendo del género de la persona. Por un lado, el acoso sexual se denominó una epidemia que afecta al país, dado que tenía

efectos directos en la salud física y psicológica de todas las niñas y mujeres, por lo que el tema es tratado con la debida prontitud y seriedad que merece. Por otro lado, dado que la tendencia de mujeres independientes se hizo más fuerte y evidente a nivel nacional, se crearon instituciones públicas y privadas que fomentaron la libertad financiera para poder lograr estas nuevas metas; viajar, tener un negocio propio y lograr solvencia económica para tales fines y más.

Ahora, muchas mujeres líderes de empresas son las que mueven gran parte de la economía y han mejorado sustancialmente los distintos climas laborales que previamente se percibían como hostiles. Esto no se limitó al sector privado; en el sector público también se lograron avances significativos. En cuanto al sector de transporte público, por ejemplo, se generaron cambios desde lo más profundo de la infraestructura del sector, lo que generó que miles de mujeres se puedan trasladar más cómodas y seguras a lo largo de su país.

A manera de conclusión, se cerraron distintas brechas de género que limitaban en gran medida el potencial del país, tanto de manera social como laboral. Este balance generó mejores desempeños económicos de distintas empresas, elevó la calidad de vida de las personas y, sobre todo, puso al Perú como un lugar seguro, viable y lleno de oportunidades para todas las mujeres.

■ ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

De manera completa, "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas", el Objetivo de Desarrollo 5 posee una larga lista de metas que buscan reducir las brechas de género existente, la violencia de género y aumentar las oportunidades y representación femenina a nivel global.

"La Organización de las Naciones Unidas actúa para empoderar a las mujeres y las niñas en todos sus programas y actividades de promoción. La intensificación de las medidas en materia de igualdad de género en todas las partes del mundo permitiría avanzar hacia el desarrollo sostenible para 2030, sin dejar a nadie atrás". (UN Women, 2021).

Así como en el presente documento se proponen metas y retos para lograr el empoderamiento de las mujeres hacia el 2030, las Naciones Unidas también plantea directivas que, en una situación ideal, deberían alinearse a las agendas de todos los países. Entre ellas se tratan los temas de violencia en todas sus formas, discriminación, el trabajo doméstico no remunerado, la participación plena y efectiva de las mujeres, el acceso universal a la salud sexual, mejores condiciones de igualdad y mucho más.

La mujer peruana en los ODS

Teniendo en cuenta que el gobierno peruano trata de alinear constantemente sus políticas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, surge la siguiente pregunta: ¿Cómo vamos en el avance de los ODS, específicamente con el 5: Igualdad de Género? La respuesta en corto sería "no muy bien".

Por el lado negativo, de acuerdo con Ada Mejía en el departamento de Lima, la prevalencia del matrimonio infantil es de aproximadamente 20%, en Cusco ronda el 28%, en Piura el 32% y en el departamento de Loreto es del casi 50%.

En cuanto al trabajo doméstico no remunerado, las mujeres peruanas dedican más de 4 horas diarias a actividades domésticas y casi 2 horas diarias en actividades de cuidados, mientras que los hombres dedican menos del 40% y 50% de tiempo a dichas actividades. Esto empeoró

durante la pandemia por Covid-19, según lo señalado por la Defensoría del Pueblo (2020).

Además, la proporción de "ninis" mujeres es mayor a los "ninis" hombres durante el periodo 2010-2020 debido, en gran medida, a que las mujeres realizan labores de cuidado no remunerados en el hogar.

Por el lado positivo, mayor proporción de hombres y mujeres han completado sus estudios de educación primaria y secundaria en el país,

superando los promedios latinoamericanos en ambos casos. Las brechas por género se están cerrando en estos 2 indicadores.

Estos unos pocos indicadores que podemos estudiar para comprender cuánto se ha avanzado con respecto al ODS 5, sin embargo, existe un mundo oculto que no llega a convertirse en dato. La mayor parte de la desigualdad se encuentra en zonas rurales, donde muchos casos e información se pierde por falta de accesibilidad a distintas tecnologías.

La mujer peruana en los ODS

Víctimas de violencia psicológica, física y sexual



54.8%* (2020)
mujeres que declararon haber sufrido alguna vez en su vida algún tipo de violencia por parte de su pareja
*Mujeres de 15 a 49 años



97%* (2020)
incremento de denuncias de violencia doméstica
*Atendidas por la Línea 100

Uniones y matrimonios tempranos



Más de 56,000
adolescentes peruanas viven en uniones y matrimonios tempranos



70%
de niñas y adolescentes que se unieron entre los 10 y 15 años viven en áreas rurales

Brecha salarial

Entre 2008 y 2019 se ha visto una reducción del 35% al 26%
Sin embargo, las mujeres siguen ganando menos y quienes trabajan en el ámbito doméstico no remunerado siguen viendo sus derechos vulnerados

Ingreso promedio mensual 2019

Hombres **Mujeres**
S/ 1,616.1 S/ 1,199.4

Cargos públicos



Cerca del 40%
de escaños del Congreso son ocupados por mujeres
(2021-2022)



71%
de personas que opina que la población LGBTQ+ es discriminada
(2019 - II Encuesta Nacional de Derechos Humanos)

5. CONCLUSIONES E IDEAS CLAVES

Mundo Laboral

Conclusiones

- El trabajo de las mujeres está concentrado en ciertos sectores debido, en parte, a los estereotipos de género y prejuicios.
- La inserción y desarrollo de la mujer en el mercado laboral está fuertemente relacionado con la distribución de las tareas domésticas, de las cuales el 80% recaen en las mujeres.
- El liderazgo de la mujer ha aumentado lentamente en las últimas décadas y, gracias a los casos de éxito y estudios, se evidencia que pueden ser buenas líderes y aportar desde sus perspectivas.
- Hombres y mujeres deben prepararse para el trabajo del futuro, que se sostendrá en el avance tecnológico.
- Si se cumplen los retos al 2030, mujeres y hombres tendrán un balance trabajo-hogar y ambientes laborales equitativos que impulsen su progreso profesional constante.

Key Ideas

- Los sectores donde se concentran las mujeres tienden a ser de baja productividad (comercio, agricultura y otros servicios).
- Impulsar la formalización también beneficia a las mujeres, dado que incrementa los ingresos de la empresa y brinda protección social a sus trabajadores.
- En 2021, las mujeres ganaron 35% menos que los hombres por la misma actividad económica.
- Las mujeres líderes tienden a supervisar mejor y velar más por el bienestar de los trabajadores, respecto a los líderes varones.
- Se asocia una mayor participación de la mujer en puestos de liderazgo en empresas a una mayor rentabilidad de estas empresas.

Sociedad

Conclusiones

- La violencia es un problema que afecta de manera transversal la vida de las mujeres; esto no se limita al hogar, sino que se expande en todos los ámbitos.
- Las prioridades de las mujeres de todas las edades han cambiado, ahora son más independientes y tienen distintas prioridades.
- El acoso sexual es una situación que las niñas y mujeres viven diariamente, no se debe minimizar este problema.
- La sociedad peruana ha normalizado la violencia de género y, en muchos casos, se percibe como “justificada”.
- Los distintos movimientos a nivel global por la lucha contra la violencia y para la eficacia de los derechos de las mujeres sí generan cambios.

Key Ideas

- Si bien hay avances con respecto a la educación en las mujeres, el contenido y las enseñanzas que se generan en niños y niñas fuera del hogar es de suma importancia para reducir estereotipos de género.
- La realidad de las mujeres muchas veces no es muy evidente desde la perspectiva de su contraparte masculina; la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos, sobre todo el político, tendrá un impacto positivo en su calidad de vida.
- La brecha de género en el país se ve afectada en gran medida por los distintos gobiernos y sus políticas; liberales o conservadores.
- El Estado, la comunidad y el mercado son tres elementos que pueden influenciar de manera conjunta en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y a una mayor igualdad de género.
- De acuerdo con los estilos de vida de las mujeres, a medida que aumentan sus ingresos y el nivel de educación, la calidad de vida aumenta y la violencia en los hogares donde residen disminuye.

BIBLIOGRAFÍA

- AQN. (2019). AQN. <https://aracelyquispeneira.com/>
- BBC. (2017). Estas son 5 de las mujeres más poderosas de la ciencia mundial. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-39135571>
- CEPAL Stat. (s.f.). Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas. <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?lang=es>
- Corral, Y. (2016). Inés Temple. <https://www.yolandacorral.com/ines-temple/>
- CVS Health. (2018). Karen S. Lynch: President and Chief Executive Officer, CVS Health. <https://www.cvshealth.com/about-cvs-health/leadership/karen-lynch>
- Datum Internacional. (2018). La Mujer en el Perú: Rol de la Mujer en la Sociedad. https://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/La_mujer_en_el_Peru.pdf
- Diario Correo. (2015). Aseguran que mujeres trabajan más horas que los hombres pero ganan menos <https://diariocorreo.pe/economia/aseguran-mujeres-trabajan-mas-horas-que-los-hombres-pero-ganan-menos-579320/>
- El Peruano. (2022). Aracely Quispe, la ingeniera peruana que hace historia en la NASA. <https://andina.pe/agencia/noticia-aracely-quispe-ingeniera-peruana-hace-historia-nasa-y-busca-empoderar-a-las-mujeres-876159.aspx>
- Gestión. (2016). Las 15 mujeres más poderosas de compañías en Perú. <https://gestion.pe/economia/15-mujeres-poderosas-companias-peru-112274-noticia/>
- Grant Thornton. (2022). Mujeres directivas 2022: Abriendo las puertas al talento diverso. https://www.grantthornton.com/sv/globalassets/1.-member-firms/bronze/_shared-esp/mujeres-directivas-2022-abriendo-las-puestas-al-talento-diverso.pdf
- ILO STAT. (s.f.). Data catalogue – ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/data/data-catalogue/>
- ILO STAT. (2020). These occupations are dominated by women. <https://ilostat.ilo.org/es/these-occupations-are-dominated-by-women/>
- Instituto Peruano de Economía. (2022). Brecha salarial se incrementó fuertemente y se cerraría dentro de 50 años. <https://www.ipe.org.pe/portal/brecha-salarial-se-incremento-fuertemente-y-se-cerraria-dentro-de-50-anos/>
- Kalypso. (2017). Understanding Strategic Foresight: The History of Scenario Planning. <https://kalypso.com/viewpoints/entry/understanding-strategic-foresight-the-history-of-scenario-planning>
- MAAS Live. (2020). Karen Lynch, raised in Ware, tapped to lead CVS Health Corp. <https://www.masslive.com/news/2020/11/karen-lynch-raised-in-ware-tapped-to-lead-cvs-health-corporation.html>
- Mckinsey. (2021). Women in the workplace 2021. <https://leanin.org/women-in-the-workplace/2021/the-state-of-women-in-america>


- MSCI. (2021). Women on boards: 2021 Progress report. <https://www.msci.com/www/women-on-boards-2020/women-on-boards-progress-report/02968585480>
- Ñopo, H. & Miró, J. (2022). Ser mujer en el Perú.
- OECD, ILO, IMF & WBG. (2014). Achieving stronger growth by promoting a more genderbalanced economy.
- ONU. (2021). Evento "Women Rise for All".
- ONU Mujeres. (2020). EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO 2019-2020: FAMILIAS EN UN MUNDO CAMBIANTE. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-Executive-summary-es.pdf>
- Organización Mundial de la Propiedad Privada. (2018). De la fabricación de cerveza a la biología: Kiran Mazumdar-Shaw, de Biocon, transforma la salud mundial. https://www.wipo.int/wipo_magazine/es/2018/02/article_0005.html
- OXFAM Perú (2020). Tiempos de cuidado. 2020. https://oi-files-cng-prod.s3.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tiempos-de-Cuidados.pdf
- Peterson Institute for International Economics. (2020). Women scaling the corporate ladder: Progress steady but slow globally. <https://www.piie.com/publications/policy-briefs/women-scaling-corporate-ladder-progress-steady-slow-globally>
- PODER. (2020). Mujeres en la bolsa de valores. <https://mujeresenlabolsa.quienesquien.wiki/mujeres-en-la-bolsa>
- Ramos, José, (2017). Linking Foresight and Action: Toward a Futures - Action Research. The Palgrave Internationals Handbook of Action Research. <http://futureoriented.eu/courses/advanced-course-academics/lessons/module-6-lesson-1-the-field-of-futures-studiesand-foresight-research/topic/topic-2-schools-of-thought-in-futures-studies/>
- The Decision Lab. (2021). Strategic Foresight. <https://thedecisionlab.com/reference-guide/economics/strategic-foresight>
- The Futures School. (2021). Strategic Foresight Primer: Unlock The Futurist Mindset.
- VERKAMI (2015). Los Derechos Laborales en el mundo desde el Humor Gráfico. <https://www.verkami.com/projects/13218-els-drets-laborals-al-mon-des-de-lhumor-grafic/blog/>
- Wilkinson, A. (2017). Strategic Foresight Primer. https://cor.europa.eu/Documents/Migrated/Events/EPSC_strategic_foresight_primer.pdf
- Women CEO Perú. (2018). Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano 2018. https://womenceoperu.org/wp-content/uploads/2018/11/womanceo_estudio_vf-baja.pdf
- World Economic Forum. (2022). How has the number of female CEOs in Fortune 500 companies changed over the last 20 years? <https://www.weforum.org/agenda/2022/03/ceos-fortune-500-companies-female/>



 **FNF Países Andinos**

 **fnf_paisesandinos**

 **FNFAndinos**

 **Fundación Friedrich Naumann para la Libertad - Países Andinos**

 **/IDFPERU/**

 **idfperu**

 **@IDFPeru**

 **Instituto del Futuro**