

BASES DEL CUESTIONARIO

El **Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género** es una iniciativa orientada a reconocer y **certificar a las empresas del sector minero** (tanto operadoras mineras como empresas proveedoras) que demuestran un compromiso sobresaliente con la igualdad de género. Este cuestionario de evaluación ha sido desarrollado con el propósito de **medir de forma integral las políticas y prácticas de equidad de género** de las organizaciones que postulan al Sello PERUMIN, sirviendo como base para la certificación.

La encuesta tiene como objetivo **recolectar información detallada y evidencia** sobre cómo la empresa promueve la equidad en distintos ámbitos: desde sus políticas internas y liderazgo, hasta su impacto en la comunidad y resultados logrados. De esta manera, permite evaluar objetivamente el desempeño de la empresa en equidad de género y **verificar el grado de implementación** de iniciativas clave. El cuestionario está directamente relacionado con la certificación del Sello PERUMIN, ya que las respuestas y evidencias proporcionadas serán analizadas por un comité evaluador para asignar puntajes en cada criterio; aquellas empresas que **alcancen los estándares definidos** obtendrán la certificación que las distingue como referentes en equidad de género dentro del sector.

Cabe destacar que la **metodología** de esta evaluación se inspira en **marcos internacionales** y mejores prácticas globales en materia de equidad de género. En particular, los criterios se han alineado con los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)** de ONU Mujeres, las directrices de **ISO 26000** sobre responsabilidad social, los estándares de reporte de **Global Reporting Initiative (GRI)** en diversidad e inclusión, y referentes globales como la certificación **EDGE** en equidad de género. Asimismo, incorpora los enfoques de sostenibilidad promovidos por iniciativas locales como **Perú Sostenible**, asegurando la contribución a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** relevantes (especialmente el ODS 5 de Igualdad de Género, entre otros). De este modo, el cuestionario no solo evalúa el cumplimiento de la empresa con prácticas nacionales, sino que la sitúa en el contexto de los **estándares internacionales** más exigentes en la materia.

En resumen, **el propósito de la encuesta** es brindar un diagnóstico completo del nivel de madurez de la empresa en equidad de género. Esto permitirá identificar fortalezas y oportunidades de mejora, a la vez que garantizará un proceso de certificación riguroso, **transparente y basado en evidencia**. A continuación, se detalla la estructura del cuestionario y sus secciones de evaluación, seguidas por las preguntas específicas en cada ámbito.

Criterios de selección

El cuestionario de evaluación está **estructurado en ocho secciones** temáticas, cada una correspondiente a un **criterio clave** de equidad de género. Estos criterios han sido definidos considerando las dimensiones fundamentales para lograr igualdad de género en las organizaciones y tienen un **peso específico en la calificación total** (sumando 100 puntos en total). A continuación, se presentan las ocho secciones y una breve explicación de lo que evalúa cada una, incluyendo la perspectiva tanto para empresas mineras operativas como para empresas proveedoras del sector:

- 1. Políticas de Equidad (15 puntos):** Examina la existencia y calidad de las políticas corporativas orientadas a la equidad. En las *empresas mineras*, se espera contar con **políticas formales** de equidad, aprobadas y supervisadas por la alta dirección y **alineadas con estándares internacionales**. En el caso de *empresas proveedoras*, se valora que posean políticas inclusivas que reflejen su **compromiso estratégico con una minería sostenible**, integrando la equidad de género en su cultura organizacional y en su relación con el sector industrial.
- 2. Liderazgo y Gobernanza (15 puntos):** Evalúa el compromiso y la participación de la alta dirección y órganos de gobierno en la promoción de la equidad de género. Para las *empresas mineras*, se considera el **porcentaje de mujeres** en posiciones de alta dirección y mandos medios, así como la existencia de **metas claras** para aumentar esa representación. En *proveedores del sector*, se pone énfasis en que el liderazgo esté **comprometido con prácticas inclusivas**, reflejando su rol como actores clave en la sostenibilidad del sector minero (por ejemplo, liderazgo que impulsa internamente la diversidad y la promueve también en la cadena de valor).
- 3. Transparencia y Reporte (10 puntos):** Analiza cómo la empresa **mide, comunica y reporta** sus avances en equidad de género, tanto interna como externamente. En *empresas mineras* se espera la **publicación de reportes** de sostenibilidad o responsabilidad social que incluyan métricas desagregadas por género (indicadores de composición de personal, brechas salariales, etc.), demostrando transparencia. En *empresas proveedoras*, aunque quizás de menor escala, se valoran informes internos o comunicaciones externas que evidencien su **compromiso con la equidad** y la comunicación clara de sus esfuerzos a sus grupos de interés (por ejemplo, a sus clientes mineros, inversionistas o al público, según corresponda).

4. **Equidad en Contratación y Retención (15 puntos):** Considera las **prácticas de recursos humanos** para asegurar igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia y crecimiento dentro de la empresa. En *empresas mineras*, se buscan **estrategias avanzadas de atracción y retención** de talento femenino, particularmente en roles estratégicos y operativos donde las mujeres están subrepresentadas (por ejemplo, programas específicos para incorporar mujeres en operaciones mineras, o medidas fuertes de conciliación para retener talento femenino). En *empresas proveedoras*, se evalúa el enfoque en diversificar su fuerza laboral técnica y estratégica, con planes para **augmentar la participación de mujeres** en puestos clave dentro de su ámbito industrial. En ambos casos se consideran prácticas como reclutamiento inclusivo, igualdad salarial, políticas antiacoso, flexibilidad laboral, entre otras.
5. **Desarrollo de Talento Femenino (15 puntos):** Revisa las iniciativas de la empresa para **formar, capacitar y empoderar** a sus empleadas, preparándolas para asumir mayores retos y posiciones de liderazgo. En *empresas mineras*, se espera contar con **programas robustos de capacitación, formación y mentoría** enfocados en desarrollar liderazgos femeninos (por ejemplo, academias de liderazgo para mujeres, coaching, planes de sucesión con mujeres). En *empresas proveedoras*, se valoran los esfuerzos en capacitación técnica y estratégica específicos para sus colaboradoras, fortaleciendo su capacidad de impacto en la **cadena de valor minera** (por ejemplo, certificaciones técnicas para mujeres en áreas especializadas, mentorías internas para crecimiento profesional). Este criterio asegura que la empresa invierte en el crecimiento de su talento femenino a mediano y largo plazo.
6. **Impacto Comunitario (10 puntos):** Considera el **rol social** de la empresa en promover la equidad de género más allá de sus fronteras organizacionales, es decir, en las comunidades y el entorno donde opera. Para *empresas mineras*, se evalúan proyectos alineados con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** que generen beneficios sostenibles para las comunidades locales, poniendo especial atención en iniciativas que **empoderen a mujeres de la comunidad** (por ejemplo, programas de desarrollo productivo para mujeres alrededor de las operaciones mineras, apoyo a la educación de niñas, salud de mujeres, etc.). En *proveedores*, se consideran igualmente iniciativas con **visión de largo plazo** que promuevan la sostenibilidad del sector, incluyendo proyectos comunitarios o sectoriales que tengan un impacto positivo en mujeres vinculadas indirectamente a la minería (por ejemplo, programas educativos que alienten a más mujeres a seguir carreras STEM relacionadas al sector, alianzas con asociaciones para impulsar emprendimientos de mujeres en comunidades proveedoras, etc.).

7. Resultados Tangibles (10 puntos): Se enfoca en las **evidencias concretas y medibles** de los avances en equidad de género que la empresa ha logrado. En *empresas mineras*, se buscan **indicadores claros y verificables** de reducción de brechas de género (por ejemplo, aumentos porcentuales en participación femenina, disminución de brecha salarial, mayor retención de mujeres, cumplimiento de metas internas de diversidad, entre otros resultados observables). En *empresas proveedoras*, se esperan resultados específicos que muestren su aporte a la equidad y sostenibilidad en la minería, ajustados a su escala, como podría ser la obtención de certificaciones, premios, o mejoras cuantitativas en diversidad interna. Este criterio permite verificar el impacto real de las políticas e iniciativas implementadas, diferenciando las buenas intenciones de los **logros efectivos**.

8. Sostenibilidad y Perspectiva a Futuro (10 puntos): Examina el **compromiso de la empresa con la equidad de género hacia el futuro** y la sostenibilidad de las iniciativas en el tiempo. En *empresas mineras*, se aprecia la existencia de **planes estratégicos de largo plazo** para mantener e innovar en prácticas de equidad, asegurando que los avances logrados no sean esfuerzos puntuales sino parte de una cultura organizacional sostenible (por ejemplo, inclusión de objetivos de diversidad en la visión 2030 de la compañía, planes de continuidad pese a cambios de gestión, etc.). En *empresas proveedoras*, se valora la **integración de objetivos de equidad y sostenibilidad** en sus estrategias futuras de negocio, demostrando que pretenden seguir creciendo con equidad. Esto incluye mostrar liderazgo y compromiso a nivel sectorial, proyectándose como una empresa que continuará abanderando la causa de la equidad de género y adaptándose a nuevos desafíos en la materia.

Cada sección del cuestionario contiene un conjunto de preguntas específicas (detalladas en la siguiente sección) que permiten evaluar con **evidencia objetiva** el desempeño de la empresa en ese ámbito. **Cada pregunta debe ser respondida indicando el grado de implementación** de la práctica descrita, lo que se traducirá en una puntuación de *0 a 5 puntos* según la escala establecida. La escala de evaluación utilizada es la siguiente:

- **5 puntos:** Implementación **avanzada** o ejemplar, con resultados claros y sostenibles demostrados en equidad de género.
- **3 puntos:** Implementación **en progreso**, con algunas iniciativas en marcha y resultados parciales o iniciales medibles.
- **1 punto:** **Inicio** de la implementación; existen intenciones o planes piloto, pero las acciones son muy incipientes y con resultados aún limitados.
- **0 puntos:** **Sin evidencia** ni implementación de la práctica en cuestión.

Es importante destacar que, para obtener la certificación, la empresa evaluada debe demostrar un desempeño sólido en **todas** las áreas: ningún factor puede obtener 0 puntos (ausencia total de prácticas) y, en conjunto, la empresa debe alcanzar una **puntuación mínima de 75/100** puntos posibles. Esta exigencia garantiza que solo las empresas con un compromiso integral y resultados significativos en equidad de género sean reconocidas con el Sello PERUMIN, reforzando así el prestigio y rigor de la distinción.

Se recomienda proporcionar la mayor cantidad de información y documentos de respaldo posibles para cada apartado, a fin de facilitar una evaluación completa y justa.

Conclusiones

El presente cuestionario consolidado constituye una **herramienta fundamental** para la evaluación rigurosa de las empresas postulantes al *Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género*. A través de sus secciones y preguntas detalladas, permite recoger de manera estructurada la información y evidencias necesarias para **dimensionar el compromiso real** de la organización con la igualdad de género en todos los ámbitos de su gestión. La importancia de este cuestionario radica en que traduce los principios y estándares internacionales de equidad de género en criterios concretos y medibles, ofreciendo así un **marco objetivo de evaluación**. Esto asegura que todas las empresas sean juzgadas bajo los mismos parámetros y que los resultados reflejen fielmente su desempeño comparativo.

Desde la perspectiva de la empresa participante, el cuestionario sirve además como una **guía de autorreflexión**: al responder cada pregunta y compilar las evidencias, la organización puede identificar sus fortalezas en materia de equidad (áreas donde probablemente obtendrá puntajes altos) y reconocer oportunidades de mejora donde sus prácticas aún no alcanzan el nivel de excelencia deseado. De esta forma, independientemente del resultado de la certificación, el proceso mismo aporta valor al señalar una hoja de ruta para el desarrollo continuo en equidad de género, alineado con estándares globales como los WEPs, GRI, ISO 26000 y compromisos país con los ODS.

En cuanto a la **utilización de los resultados**, las respuestas del cuestionario (y la documentación de respaldo) serán analizadas por el Comité Evaluador del Sello PERUMIN, conformado por expertos en minería, equidad y sostenibilidad. Este comité aplicará la **rúbrica de puntajes** definida – asignando de 0 a 5 puntos en cada pregunta según el grado de implementación evidenciado – y ponderará cada sección de acuerdo con su peso relativo. El resultado de este análisis cuantitativo y cualitativo arrojará una puntuación total para la empresa. Aquellas empresas que **alcancen o superen el umbral de 75 puntos sobre 100**, cumpliendo además con la condición de no presentar ningún área críticamente rezagada (0 puntos), serán **acreedoras a la certificación** del Sello PERUMIN.

Es importante resaltar que la obtención del Sello no es el fin del camino sino un **nuevo comienzo**: las empresas certificadas recibirán un **informe detallado de retroalimentación**, que incluirá sus puntuaciones por sección y recomendaciones específicas de mejora continua. Esto les permitirá celebrar los logros concretados hasta la fecha (respaldados por el reconocimiento público que el Sello conlleva) y, a la vez, planificar las siguientes etapas de su estrategia de equidad con miras a mantener y elevar sus estándares. Durante la **ceremonia de otorgamiento** del Sello – típicamente en el marco del evento principal de PERUMIN – se reconocerá públicamente a estas empresas líderes, difundiendo sus buenas prácticas e inspirando a otras organizaciones del sector a seguir sus pasos.

En conclusión, el cuestionario de evaluación y certificación del Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género es más que un trámite de recolección de datos: es un instrumento alineado con las mejores prácticas internacionales que **impulsa un cambio positivo** en la cultura corporativa del sector minero peruano. A través de él, PERUMIN y las organizaciones participantes unen esfuerzos para **cerrar las brechas de género**, promover la equidad como valor estratégico y contribuir al desarrollo sostenible del país. La **transparencia, integralidad y exigencia** del proceso garantizan que el Sello PERUMIN se consolide como un símbolo de prestigio y compromiso real con la equidad de género, generando un efecto multiplicador: las empresas certificadas sirven de modelo y motivación para que muchas más emprendan el camino hacia una minería (y un entorno empresarial) más inclusiva, justa y competitiva. Así, el Sello cumple su propósito último de **inspirar un cambio cultural duradero**, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las expectativas de una sociedad que demanda igualdad de oportunidades para todos.