

desde adentro

Nº 198

REVISTA DE LA SOCIEDAD NACIONAL DE MINERÍA, PETRÓLEO Y ENERGÍA

A puro punche

Eva Arias lleva en su ADN la tradición minera. Fue pionera en asumir el máximo cargo en la SNMPE. p 18

El círculo virtuoso

Cerro Verde ha contribuido con la descontaminación del río Chili en Arequipa. p 34

Nueva mirada

Statkraft aplica políticas contra el hostigamiento sexual y a favor de la familia. p 16



CONSTRUIMOS UNA SOCIEDAD DIVERSA

Igualdad e inclusión
en la agenda minero
energética

Brindamos soluciones energéticas eficientes y confiables para el desarrollo del Perú



943_{MW}
en generación
hidroeléctrica

+



1963_{MW}
en generación
termoeléctrica

=



2900_{MW}
de capacidad
instalada

Contamos con un portafolio diversificado en base a recursos renovables como el agua lo que nos permite proporcionar fuentes de energía limpia.

Orientamos nuestra labor a los requerimientos de nuestros clientes y a la vez cumplimos con los más altos estándares de la industria.

Obtuvimos el Certificado Azul, gracias a la reducción de nuestra huella hídrica y utilización del agua de las lluvias para la producción de piscigranjas en las comunidades.

**Somos la energía
que hace que el mundo
nunca se detenga**

IGUALDAD E INCLUSIÓN EN LA AGENDA MINERO ENERGÉTICA

Conmemoramos el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, con nuevos retos y desafíos para la sociedad peruana.

.....

En la actualidad, la participación de la mujer en el sector minero-energético tiene aún grandes oportunidades de crecer: en el caso del sector minero, es del 6,9% y en el sector energético está entre 19% y 22%.

Las empresas del sector minero energético vienen abordando el tema de la inclusión y diversidad desde distintas acciones.

En esta edición número 198 de Desde Adentro, dedicamos 20 páginas a mostrar lo que hoy realizan las empresas asociadas y nuestros proveedores, con el fin de poner en agenda los temas de igualdad y diversidad. Desde campañas internas contra el acoso, selección de personal con “curriculums

ciegos”, pasando por la contratación de microempresas conformadas por mujeres como proveedores y hasta la implementación de baños para mujeres donde no los había.

Desde la SNMPE, anunciamos la creación del Grupo de Trabajo de Diversidad e Inclusión para compartir experiencias e identificar acciones para que más asociados asuman el reto. Un grupo de trabajo liderado por una mujer, pero conformado por mujeres y hombres comprometidos con la igualdad.

Así, se plantea un nuevo desafío para el sector: seguir concretando más acciones para generar mayor espacio para la diversidad y la inclusión de género. ◉



Acceda vía el código QR a
la versión digital

01 Editorial

03 Actualidad

07 Especial. La mujer en la industria minero energética

- Nahil Hirsh: “La mujer tiene la capacidad de lograr grandes cambios en las empresas y en la sociedad”
- Inclusión laboral femenina: un reto creativo
- El compromiso por la diversidad e igualdad de los trabajadores
- Empresas minero energéticas apoyan emprendimientos de mujeres en sus áreas de influencia

28 Análisis

- Minería: dínamo de la economía nacional
- Campaña para atraer inversión minera

32 Informe

Gestión y optimización del agua en la industria minero energética

42 La última

La asesora de Sostenibilidad de Enel Perú, Rosario Arrisueño, regala amor con muñecos hechos a croché

desdeadentro

MARZO 2020 · N° 198

Comité Editorial

Manuel Fumagalli Drago
José Augusto Palma
Jorge Olazábal Gómez de la Torre
Rosa María Flores-Aráoz

Director

Pablo de la Flor

Gerente del Sector Eléctrico

Juan Carlos Novoa

Gerente del Sector Hidrocarburos

Janinne Delgado

Gerente del Sector Minero

Enrique Ferrand

Gerente de Estudios Económicos y Sociales

Carmen Mendoza

Gerente de Comunicaciones

Mariana Vega Jarque

Investigación y análisis

Sofía Piqué

Prensa

Samuel Ramón

Edición y producción general

ICR MEDIA S.A.C.
info@icrmedia.pe

Diseño y diagramación

Artesano Diseño S.R.L.
artefano.solicitud@gmail.com

Publicidad

Mariela Lira
Cristina de López

Carátula

ICR Media

Preprensa e Impresión

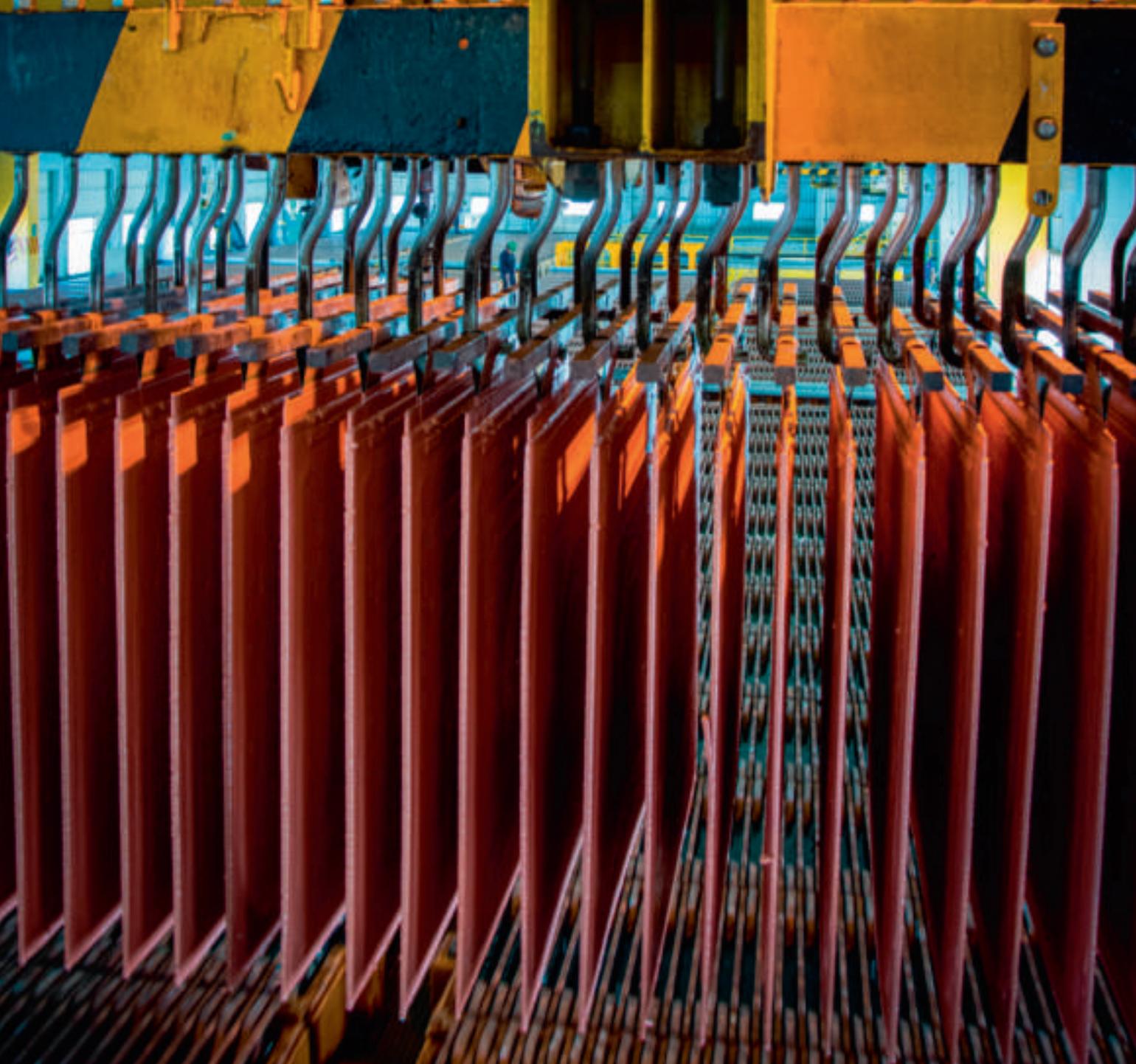
Gráfica Biblos S.A.

Documento elaborado por Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía

Jirón Francisco Graña 671, Magdalena del Mar
Teléfono: (51-1) 2159250
www.snmpe.org.pe
postmaster@snmpe.org.pe

Depósito legal: 1501052003-4070

El contenido de esta publicación podrá ser reproducido con autorización de los editores. Se solicita indicar en lugar visible, la autoría y la fuente de la información. La responsabilidad, así como los derechos sobre el contenido de los textos, corresponden a cada autor.



SOUTHERN COPPER
SOUTHERN PERU

Impulsando el desarrollo del sur



SEGÚN ENCUESTA MUNDIAL

El Perú mantiene liderazgo minero

La última encuesta mundial “Mineral Commodity Summaries 2020”, del U. S. Geological Survey (USGS), el Servicio Geológico de los Estados Unidos en español, revela que durante el 2019 el Perú se mantuvo como el segundo productor mundial de cobre, plata y zinc, además de ubicarse en el tercer puesto en la producción de plomo, y cuarto en estaño y molibdeno.

Durante el 2019, nuestro país produjo 2 455 440 TMF (toneladas métricas finas) de cobre, lo que representó el 12% de la



Compañía Minera Antamina

La tradición minera peruana sigue vigente.

producción mundial; mientras que la plata sumó 3800 TMF, monto que equivale al 14% de la producción argentífera global.

Asimismo, en el caso del zinc, sumó 1 404 382 TMF, lo que significa aproximadamente el 10% de la producción total de este metal.

De acuerdo con esta importante

publicación, de febrero de 2020, nuestro país lidera el ranking de producción en diversos metales en toda Latinoamérica. Por ejemplo, el Perú se encuentra en el primer lugar de producción en oro, zinc, plomo y estaño; y en segundo lugar en la producción de cobre, plata y molibdeno en la región. ◉

SENACE RECIBIÓ 336 EXPEDIENTES

Aprueban proyectos ambientales por más de US\$ 4200 millones

Durante el 2019, el Senace aprobó un total de 14 estudios de impacto ambiental (EIA) y modificaciones (MEIA) que representan una inversión de más de 4200 millones de dólares, entre los que destacan los EIA de las centrales hidroeléctricas de Lluclla y Lluclta, el MEIA de Cerro Corona, entre otros.

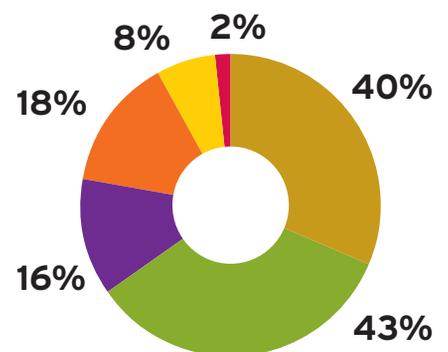
De los 336 expedientes recibidos, 223 fueron evaluados y 113 continúan en evaluación. Los sectores minería y transporte concentraron el 65% del total de expedientes aprobados.

Minería fue el sector que presentó

mayor número de instrumentos ambientales (32%), seguido por transportes (29%), hidrocarburos (12%), electricidad (12%), agricultura (11%) y residuos sólidos (4%).

Cabe señalar que, como parte del proceso de promoción de la participación ciudadana efectiva, un total de 11 857 personas (62% hombres y 38% mujeres) ejercieron su derecho a informarse sobre los proyectos evaluados por el Senace; estas personas expresaron sus comentarios, preocupaciones y aportes a través de 164 talleres informativos y 28 audiencias públicas. ◉

Porcentajes por sectores



■ Transporte ■ Minería ■ Electricidad
■ Hidrocarburos ■ Agricultura
■ Residuos Sólidos

Aplican tecnología de punta en pozo offshore

La perforación del pozo exploratorio Marina 1X, en el Lote Z-38 (Tumbes), concluyó tras 21 días de labores con los más altos estándares de tecnología de la industria global. No se alcanzó los resultados esperados, sin embargo, ha proporcionado información geológica valiosa sobre la cuenca Tumbes y marca un hito importante desde el punto de vista tecnológico y prospectivo para la exploración en aguas profundas en el Perú.

“Se han podido demostrar los altos estándares ambientales y de tecnología que hoy tiene la industria para la exploración de hidrocarburos. El Perú ha dado un

Empresas petroleras financiaron los trabajos.



Es la primera vez en el país que se realiza este tipo de operaciones.

paso importante en la exploración en aguas profundas y debemos continuar impulsando este tipo de proyectos en el país”, indicó el presidente de Perupetro, Seferino Yesquén.

Otro punto por destacar es que la perforación se realizó sin que se registre ningún incidente o afectación ambiental, lo cual demuestra que esta actividad no representa riesgos para el ecosistema marino.

La perforación exploratoria del pozo Marina 1X demandó una inversión de cien millones de dólares, asumidos en su totalidad por las empresas petroleras. ◉

EN CHILE

Gold Fields ejecutará proyecto aurífero

A fines del 2019, la compañía informó que la evaluación del estudio impacto ambiental del proyecto “Salares Norte” se aprobó en diciembre del 2019. De esta forma, el estudio de factibilidad actualizado se presentó en febrero de 2020 al Directorio, quien decidió emitir la notificación final para proceder.

“El proyecto ofrecerá un sólido retorno de nuestra inversión en un período de tiempo relativamente corto. También contribuirá positivamente a reducir el perfil de costos y la sostenibilidad de nuestra cartera



En Perú opera la unidad minera Cerro Corona.

de minas”, comentó el CEO de Gold Fields, Nick Holland.

La estimación actualizada del CAPEX es de 860 millones de dólares. El CAPEX está previsto para un período de 33 meses a partir de abril de 2020. La construcción está programada para comenzar el cuarto trimestre del año

2020 y se espera obtener el primer oro a principios del 2023.

Por su parte, durante el 2019, la exploración de la minera asociada al proyecto “Horizonte” arrojó resultados positivos. Adicionalmente, se está trabajando en los potenciales blancos de Agua Amarga Norte y Brecha Oeste. ◉

AFECTADOS POR INUNDACIONES

Anglo American apoya a moqueguanos

En coordinación con las autoridades de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en Moquegua, Anglo American ha activado un protocolo de ayuda por emergencia para atender los sectores más vulnerables que han sido afectados por las inundaciones en Moquegua, a causa de la temporada de lluvias intensas en el sur del país.

De inmediato se ha movilizado maquinaria para limpieza de vías en el distrito de Samegua, como retroexcavadoras, cargador frontal, motobombas, además de cisternas para aprovisionamiento de agua potable que abastecerán a los sectores cuyo suministro ha sido

restringido. Se ha destinado a la zona una retroexcavadora para realizar labores de remoción de escombros de los accesos públicos, principal demanda de los afectados.

También se ha gestionado distribuir calaminas y cajas de agua potable para los damnificados de Samegua y Tumulaca que requieren con urgencia estos implementos.

Con el Centro de Operaciones de Emergencia Regional (COER), de Moquegua, Anglo American viene coordinando permanentemente con los integrantes de esta plataforma para responder a este escenario que afecta a gran parte del sur del país. ◉



Anglo American

Maquinaria pesada realiza trabajos de limpieza.

subeybaja



Según el INEI, en el 2019 la producción de hidrocarburos creció en 4,6%, luego de caer por cuatro años consecutivos. Aumentó tanto la producción de petróleo, como la de gas natural y líquidos de gas natural.



En el 2019, la producción minera cayó 0,8%, ante menores volúmenes de oro, zinc y plata. No obstante, crecieron el cobre (ligeramente) y el molibdeno, plomo, hierro y estaño (estos cuatro en más de 6%), según el INEI.

la cifra

2,2%



creció la economía peruana en el 2019 respecto del 2018, según el INEI, sostenida en el avance de rubros de servicios y comercio. En cambio, retrocedieron la minería (-0,8%) y la pesca (-25,9%), que a su vez incidió en la caída de la manufactura (-1,7%).



INTEGRACIÓN: NUEVO DESAFÍO DEL SECTOR

El Grupo de Trabajo de Diversidad e Inclusión de la SNMPE impulsará iniciativas destinadas a mejorar las oportunidades para la mujer de hoy

Por la diversidad

La SNMPE ha creado el Grupo de Trabajo de Diversidad e Inclusión. Conversamos con su presidenta, Nahil Hirsh. p 08

Fomento de valores

La empresa eléctrica Statkraft asume compromisos por la diversidad e igualdad de los trabajadores. p 16

Con ADN minero

Eva Arias, presidenta de minera Poderosa, es hija y nieta de mineros. Fue la primera mujer en asumir la presidencia de la SNMPE en 117 años. p 18

NAHIL HIRSH* • Presidenta del Grupo de Trabajo de Diversidad e Inclusión de la SNMPE

“La mujer tiene la capacidad de lograr grandes cambios en las empresas y en la sociedad”

Por
**Piero
Gálvez**

En la industria minero energética, la inclusión de la mujer es una tendencia en alza. Numerosas empresas de la SNMPE ya trabajan líneas de diversidad e inclusión mientras promueve que más asociados asuman el reto.

La Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) promueve la equidad de género entre sus empresas asociadas. Una de sus acciones ha sido la creación del Grupo de Trabajo de Diversidad e Inclusión (GTDI). Para conocer los detalles de su trabajo, conversamos con su presidenta, Nahil Hirsh.

de alternativas que una empresa puede tomar a partir de las buenas prácticas de otras organizaciones que ya vienen trabajando. Hay que tener en cuenta que el tema cultural en cada región es diferente y se tiene que adaptar a su entorno y modelo de negocio, pero todo ello enmarcado en una visión a largo plazo.

¿Qué es y en qué circunstancias nace el GTDI?

Es una importante iniciativa de la SNMPE. Es un grupo transversal en el que están representadas las empresas asociadas del sector minero, hidrocarburos, energético, y que tiene un componente muy importante, como son los proveedores. El GTDI responde a una realidad: de acuerdo con el Ministerio de Energía y Minas, el sector minero tiene 6,9% de participación femenina; mientras que en el sector energético y de hidrocarburos, esta participación llega a 19% y 22%, respectivamente.

¿En ese contexto, cuál es el objetivo principal del GTDI?

Nuestro objetivo es tener un modelo de gestión de diversidad e inclusión, una guía

¿Cuál es la estrategia de su grupo de trabajo?

Estamos trabajando en dos fases. La primera empezó con la convocatoria que hicimos a las empresas asociadas que ya implementan acciones en líneas de diversidad e inclusión. En nuestra primera reunión, tres empresas representativas de los sectores –Hochschild (minería), Enel (electricidad) y Sodexo (proveedores)– compartieron sus avances; y analizamos sus lecciones aprendidas. Luego, elaboraremos un plan de trabajo y diseñaremos estrategias para incorporar a más empresas del sector.

¿Cuántas empresas han respondido a esta primera convocatoria?

Son 30 empresas que ya trabajan en esa línea. Y hemos identificado 25 empresas

(*) Se desempeñó por varios años en el sector público. Fue jefa de la Sunat en 2003-2007 y 2010-2011. Presidió el Conasev (2007-2009). Desde el 2011 trabaja en Minera Yanacocha, donde ejerce el cargo de gerente de Políticas Públicas y Asuntos Gubernamentales.



La capacitación es un factor indispensable para el desarrollo profesional de la mujer, afirma Nahil Hirsh.

asociadas que vienen trabajando iniciativas concretas en esta materia. Ahora buscamos invitar a más empresas para compartir nuestras lecciones aprendidas. Cuando se escuchan estas experiencias, se generan nuevas ideas y eso puede animarnos a intentar alternativas distintas para nuestras organizaciones.

¿Qué otras acciones se incluyen en esta primera fase de la estrategia?

Necesitamos generar data cuantitativa y cualitativa de la presencia femenina en nuestros sectores. Tenemos que identificar las áreas prioritarias para incidir en los temas administrativos u operativos (aunque ya sabemos que es el área operativa la que presenta los menores porcentajes de participación de la mujer). Es importante señalar que nuestras empresas se encuentran en diferentes realidades, desde cero a más de 5000 metros sobre el nivel del mar, con condiciones muy diferentes. El GTDI debe tomar en cuenta este tipo de consideraciones.

¿Cuándo empezarán la segunda fase y en qué consistirá?

Se iniciará en agosto. Tenemos la aspiración

“Nuestro objetivo es tener un modelo de gestión de diversidad e inclusión, una guía de alternativas que una empresa puede tomar a partir de las buenas prácticas de otras organizaciones”.

de trabajar con todas las empresas asociadas, aunque somos conscientes de que el trabajo de sensibilización no es sencillo. Para esta segunda fase tenemos la recopilación de toda la data por cada sector. En base a la información obtenida, presentaremos un plan de trabajo.

En su opinión, ¿cuál es el rol que debe tener la SNMPE en el impulso a la inclusión femenina?

En línea con el objetivo planteado, su rol es liderar este cambio cultural. La SNMPE está próxima a cumplir 124 años y hoy tenemos este grupo de diversidad. Su liderazgo es importante y desde el gremio, que congrega a 148 empresas especializadas, se pueden promover estas buenas prácticas.

¿Cómo se puede abordar la maternidad, la productividad de la mujer y la retención del talento femenino?

Hay un componente cultural presente. Hoy las mujeres quieren desarrollarse profesionalmente y postergan la maternidad al límite del reloj biológico. Temen perder el empleo o ser discriminadas. Poco a poco, entenderán que la maternidad no es un impedimento

para su desarrollo profesional, que no debe haber temor a asumir encargos. Este tema es un factor que influye en la menor presencia femenina en los cargos directivos.

¿Qué acciones prevé el GTDI para incentivar que haya más presencia femenina en el ámbito gerencial?

Hay que darles visibilidad. Hacer explícito cuál es el aporte en los grupos mixtos en la toma de decisiones y en el intercambio de ideas desde distintas perspectivas. Capacitarnos permanentemente es otro factor indispensable.

Como ejecutiva de Yanacocha, ¿cuánto considera que ha avanzado la empresa en la inclusión de género?

Ya la corporación Newmont ha incluido la diversidad como uno de sus valores, y tenemos a una mujer, la señora Noreen Doyle como Presidente del Directorio. Además, hay una directora global responsable de liderar este tema. En Yanacocha tenemos un Business Resource Group, integrado por hombres y mujeres aliados. Ellos están revisando los procesos para que incorporen también la participación de la mujer. El objetivo es repotenciar la fuerza laboral. Incorporar más mujeres, pero también hacer que permanezcan. Se ha promovido el tema de los baños para ambos sexos y la infraestructura necesaria para incorporar a la mujer. Estamos hablando de que deben romperse barreras. Una de estas es pensar que solamente los hombres pueden estar en una operación. Hoy tenemos a numerosas mujeres trabajando ahí.

¿Qué la motiva a liderar este tipo de iniciativas?

Lidero el grupo del capítulo de estudiantes de carreras afines a la minería en Cajamarca. Reúne a unas 40 mujeres con quienes trabajamos para mejorar su empleabilidad. Me motiva tener la perspectiva de que mujeres jóvenes como ellas merecen más. La mujer tiene la capacidad de lograr grandes cambios en la perspectiva de las empresas y de la sociedad en general. Incrementar la diversidad en el pensamiento, mejora tu competitividad. ◉

LIMA, PERÚ 2020
26 - 28 MAYO / MAY

SEDE / VENUE:
THE WESTIN LIMA HOTEL & CONVENTION CENTER



14

SIMPOSIUM INTERNACIONAL DEL ORO, PLATA Y COBRE

INTERNATIONAL GOLD, SILVER & COPPER SYMPOSIUM

ORGANIZADO POR / ORGANIZED BY:



PROMUEVE / PROMOTED BY:



BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ



Ministerio
de Energía y Minas

THE
SILVERINSTITUTE

SOCIOS PRINCIPALES / MAIN PARTNERS:



UNA EMPRESA FERREYRCORP



EL PODER DEL ESFUERZO CONJUNTO

SOCIOS / PARTNERS:

BARRICK

BUENAVENTURA



Yanacocha

COLABORADOR / COLLABORATOR:



HOCHSCHILD
MÁS QUE MINERÍA

SOCIOS DE COMUNICACIÓN / MEDIA PARTNERS:

desde
adentro

ECOMIN

energía

Horizonte
MIGUEL

MinerAnding

Revista
MINERA

ProActivo

Revista
ENERGIMINAS

Revista
MINERÍA Y ENERGÍA

Revista
JUMBO
MINERO

Revista
Tecnología
MINERA

SEMANAeconómica

Gold and silver Tumi ceremonial knife with anthropomorphic head representation of God Nylimp, embossed and welded to a starlight double overlapped metal plate handle with checkerboard design. Lambayeque 700 AD - 1350 AD. Origin: North Coast of Peru

Tumi Escultórico de Oro y plata, con representación de cabeza antropomorfa de dios (lamina trasladada, soldada a un mango recto que presenta secciones intercaladas de oro y plata a modo de diamero. Extremo inferior de forma circular. Cuenta con dos colgantes ornamentales y cuatro trapezoidales. Cultura Lambayeque 700 d.C. - 1350 d.C. | Origin: Costa norte del Perú | Museo de Oro del Perú

EMPRESAS IMPLEMENTAN POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Equidad laboral: un reto creativo a toda marcha

Desde la adecuación de la vestimenta hasta la prevención del acoso son parte de las acciones y políticas destinadas a equiparar el camino laboral de las mujeres en nuestro sector.

En el sector minero energético, que mueve la aguja económica del país, la mujer conquista nuevos espacios laborales. En ese sentido, las políticas para aumentar la presencia femenina en el trabajo van de la mano con hacer cumplir la normativa contra el hostigamiento sexual laboral.

Por ejemplo, Enel Perú –que en el periodo 2015-2016 logró el sello de empresa libre de violencia y discriminación– lanzó el portal sinexcusas.pe, donde se aprecian tres videos

sobre el acoso laboral, las normas y los canales para denunciarlo.

Por su parte, el grupo minero Hochschild desarrolla una campaña de prevención a escala laboral; rediseñó su línea ética para destacar el acoso y busca que sus proveedores se alineen con este nuevo desafío.

La empresa de servicios Sodexo también dispone de un canal de denuncias, el que ha sido tercerizado para generar mayor confianza.

+ info

→ Enel obtuvo en el 2015-2016 el sello de empresa segura libre de violencia y discriminación contra la mujer, otorgada por el Estado.

→ Hochschild se ha fijado objetivos internos de diversidad para el 2020, 2021, 2025 y 2030.

→ Sodexo realizó un estudio mundial concluyendo que los equipos de trabajo diversos eran más eficientes y rentables para una compañía.



Todas las firmas coinciden en la importancia de dar facilidades a las madres, por lo cual han extendido los plazos de licencia posnatal y adoptado medidas adicionales, como el *home office* o el horario *part time* posnatal.

INCLUSIÓN EN OPERACIONES

La inclusión femenina en una operación minera muy alejada de los centros poblados es un reto mayor. Incluye desde ajustes en

la vestimenta y equipos de seguridad hasta la implementación de servicios higiénicos para damas.

La subgerente de Asuntos Legales y Corporativos de la compañía minera Ares, afiliada a Hochschild Mining, María Cristina Alva, indica que el año pasado se decidió ejecutar inversiones en los campamentos mineros, pensando en incrementar la cantidad de mujeres en las unidades operativas. Otras inversiones del mismo tipo se están culminando entre mayo y junio de este año.

“Somos una empresa minera, con operaciones subterráneas y con una ubicación compleja. En algunos casos a más de 20 horas de los principales centros poblados. En ese sentido, si bien existe aún talento disponible, este no es suficiente y, por tanto, estamos orientando varias acciones de nuestro programa al planeamiento estratégico en torno a la formación a nivel escolar, técnico y universitario”, señala.

Afirma que en la actualidad la compañía está alineada al Programa de Diversidad e Inclusión de Género de la organización. Además, “el área de Relaciones Comunitarias ha iniciado programas de becas paritarias que en general visibiliza y empodera a la mujer dentro de sus campañas” indica.

Sostiene que “Hochschild es una empresa con un ambiente de trabajo adecuado y seguro, donde se busca potenciar las capacidades de todas sus colaboradoras y en donde se apuesta por el talento a largo plazo. Por tanto, no visibiliza la maternidad como un problema” asegura.

CONTRA EL MACHISMO

Desde hace 4 años, Enel Perú se enfoca en impulsar la igualdad de oportunidades y la concientización en torno a prácticas machistas, mediante campañas de sensibilización.

Realizaron, por ejemplo, un experimento social: bloquearon el ascensor de la empresa para obligar a los trabajadores a usar las escaleras. En ellas encontraban mensajes ilustrando las tareas del hogar y el tiempo que tomaban realizarse, estimando el



Statkraft



PERU LING

Está comprobado que la diversidad en los equipos de trabajo aumenta la competitividad.

“Nuestro objetivo es proporcionar las condiciones y herramientas adecuadas para que todos nuestros colaboradores y colaboradoras desarrollen todo su potencial”.

MARÍA CRISTINA ALVA

Subgerente de Asuntos Legales y Corporativos de la compañía minera Ares. Afiliada a Hochschild Mining.



tiempo que le dedican hombre y mujer a estos quehaceres. Y, finalmente, la pregunta: “En tu casa, ¿cómo se reparten las tareas?”.

En ese norte, cuenta la responsable de Comunicación Interna de la empresa,

Fiorella Pérez, se ha programado que por el Día de la Mujer se trabajarán los “micromachismos y sesgos inconscientes”, para evitar que sus colaboradores no reproduzcan roles interiorizados en la sociedad.

En el caso de maternidad, otorgan tres meses de licencia más días de teletrabajo a la mujer hasta que el niño cumpla un año. En el caso de los hombres, les otorgan 10 días de licencia adicionales y la posibilidad de realizar teletrabajo si su trabajo lo permite, a fin de buscar la paridad en las labores de la casa.

ROMPER BARRERAS

Sodexo Perú tiene como meta incrementar la presencia femenina de su personal, entre 40% y 60%, en el sector minería y energía, para lo cual capacitó al personal de selección en la eliminación de sesgos inconscientes que favorecían a los varones.

“La implementación de la medida del CV ciego permitió que más mujeres lleguen a las ternas finales de contratación”, asegura la directora legal y de Asuntos Corporativos de la firma, Mariana Olivares.

Se priorizó, asimismo, la contratación de pequeñas y microempresas conformadas por mujeres. “Para nosotros es una cadena de valor importante que se le ofrece a nuestros clientes y también se comparte con nuestros proveedores” afirma. ◉



TIFFANY BAYLY

Directora de Women in Energy-SPE Sección Lima.

La industria del gas y petróleo en busca de talentos (sobre todo femenino)

Se necesita cambiar los sistemas de trabajo para atraer a personal capacitado, en especial de mujeres, capaces de solucionar los retos energéticos.

La atracción por las carreras relacionadas a la industria del gas y petróleo (O&G) está decreciendo en el mundo. Los datos recopilados por McKinsey¹ muestran que, en la última década, esta industria ha pasado del puesto 14 al 35 como la más atractiva entre los estudiantes de ingeniería y TI. Y en tiempos en que se necesitan nuevos talentos las compañías de O&G no pueden retener a los profesionales varones y a las pocas mujeres que habían logrado atraer.

Ante estas dificultades, Shauna Noonan² señala que se tiene tres desafíos principales por resolver: la percepción pública negativa de la industria en general, modelos comerciales poco atractivos y oportunidades inadecuadas para el equilibrio entre la vida laboral y personal. Si queremos fortalecer el talento en nuestra industria, debemos generar un sentimiento de pertenencia, marcar la diferencia, establecer seguridad laboral y fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Es una tarea difícil para una industria que no es conocida por proporcionar ninguno de estos elementos. Debemos cambiar el rumbo para asegurarnos de que nuestra futura fuerza laboral sea la más talentosa, diversa e innovadora.

“Debemos cambiar el rumbo para asegurarnos de que nuestra futura fuerza laboral sea la más talentosa, diversa e innovadora”

Como se menciona en el artículo de McKinsey, necesitamos articular una narrativa positiva sobre cómo nuestro sector promueve el desarrollo económico y ayuda a gestionar la transición energética del futuro.

Por su parte, Shauna afirma que: “Los profesionales de O&G de hoy en día están desarrollando las tecnologías más avanzadas del mundo y las están utilizando para resolver los desafíos más importantes de la Tierra más rápido que nunca en nuestra historia. Tenemos que encontrar formas de contar esa historia al público.”

A ello se le debe sumar el desarrollo de políticas empresariales capaces de atraer el talento profesional sobre todo de mujeres, para convertir a la industria en un centro de soluciones a los problemas energéticos del mundo. ◉

1 Mc Kinsey & Company. Oil & Gas Practice. Octubre 2019. “How women can help fill the oil and gas industry’s talent gap”.

2 Shauna Noonan, 2020 SPE President. Journal of Petroleum Technology (JPT). Volume: 72, issue: 1. Enero 2020. “Strengthening the Feedstock of Incoming Talent for the Oil and Gas Industry”.



COMPROMISO POR LA DIVERSIDAD E IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES

Acciones puntuales para buscar la equidad

Statkraft, empresa generadora de energía 100% renovable, aplica políticas en favor de la equidad, la importancia de la familia y contra el hostigamiento sexual.

En marzo del 2019, por el Día Internacional de la Mujer, un video de menos de dos minutos circuló en las redes sociales internas y externas de la firma Statkraft, que cuenta con varias hidroeléctricas en el país. Con la voz e imagen de trabajadoras y trabajadores, reflexionaba sobre aquellas conductas que se consideran normales, como hacer chistes de doble sentido, hablar de la ropa de las compañeras de

trabajo o decir que son muy mandonas cuando hacen un requerimiento.

Invitaban a mirar con otros ojos, decirle “no” al hostigamiento. Pero ¿cómo? Cambiando de actitudes, por ejemplo, felicitando cuando el trabajo que ellas realizan es bueno, valorándolas por su desempeño. Invitaba a darle un “me gusta” a la construcción de las relaciones igualitarias en el trabajo. Estas acciones, se explicaba, deben

+ cifras destacadas

45 días de horario *part time* goza la trabajadora como beneficio posnatal.



60% de convocatorias laborales usan la modalidad de CV ciego desde abril del 2019.



100% del personal fue capacitado en el tema de género, para su sensibilización.



ayudar para que ellas se sientan cómodas y seguras en su área laboral. Solo en Facebook, el video tuvo más de dos mil reproducciones. Lo puede buscar con el hashtag #EquidadEnStatkraft.

El video fue de la mano con un taller que difundía la violencia de género e informaba sobre los canales correspondientes para denunciar los distintos casos de acoso. También se instaba a hombres y mujeres que habían presenciado algún tipo de hostigamiento a denunciar estos casos. Con estas medidas, Statkraft daba el ejemplo en la campaña #YaNo. #SinEstereotipos.

MITOS Y VERDADES DEL ACOSO

La empresa del sector energético no trabaja sobre una campaña específica: su propuesta es integral y forma parte de la cultura empresarial. Cuentan para ello con un Comité de Diversidad, integrado por trabajadores de distintas áreas y edades. El comité se encarga de promover acciones en favor de la diversidad, en las distintas sedes de Statkraft en el país. El comité ha diseñado estrategias, por ejemplo, con infografías educan sobre los mitos y las verdades sobre lo que constituye acoso y hostigamiento sexual. A ello se suman talleres de

sensibilización sobre violencia de género, a cargo de una experta.

Otra herramienta interesante que la empresa energética ha implementado es el llamado CV ciego, que consiste en que los currículos vitae que recibe el empleador no tengan foto, nombre, edad, lugar de nacimiento ni de estudios, para evitar los sesgos. Esta iniciativa la promueven con todas las consultoras con las que trabajan.

Si bien el comité se formó a finales del 2018, los beneficios de la flexibilidad laboral, ya estaba vigente desde el 2016. El comité brindó más tiempo al posnatal de papás, así como la opción part time a las mamás o papás (en caso su puesto lo permita).

Statkraft se ha convertido en una de las empresas líderes en la implementación de políticas de flexibilidad laboral, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, y en una apuesta por la familia, al permitir que las madres balanceen sus tiempos entre el trabajo y el hogar.

La primera acción del comité fue elaborar un diagnóstico, a cargo de especialistas sobre la situación en la que se encontraba la empresa en cuanto a estos temas. Todo ello permitió la creación de nuevos beneficios relacionados a diversidad, entre ellos la extensión del permiso posnatal. A los padres les dieron un beneficio extendido de tres semanas adicionales a las que otorga la ley peruana. Y, el 2019, nueve papás usaron este beneficio posnatal.

La firma ha mostrado una apertura al otorgar seguro médico a las parejas de la comunidad LGTBQ y beneficio para familiares con alguna discapacidad; las parejas que realizan trámites de adopción cuentan con 15 días hábiles adicionales a los que otorga la ley. Inclusive quienes cuentan con una mascota, pueden ausentarse del trabajo si esta tiene una enfermedad y necesita atención. ¿El éxito de estas medidas? El 83% de sus colaboradores reconoce que su empresa tiene tolerancia cero ante situaciones de acoso y hostigamiento laboral, y el 89% conoce el compromiso de Statkraft con la diversidad y la equidad de género. Realmente, un ejemplo. ◉

“Nací con un casco de minero bajo el brazo”

La presidenta de minera Poderosa, Eva Arias de Sologuren, es una mujer orgullosa de pertenecer a la actividad minera. Fue la primera mujer elegida en el más alto cargo de la SNMPE en sus 117 años de historia.

Por
Walter Carrillo

.....

Ese casco era el juguete de su niñez. Nunca lo dejaba. Recuerda vívidamente sus juegos infantiles a 4000 metros sobre el nivel mar; cómo trepaba a los cerros aledaños al campamento Calera Cut Off (en el distrito de Pachachaca, Junín), una cantera de cal donde su abuelo, Agustín Arias, y luego su padre, Jesús Arias Dávila, trabajaron de sol a sol para sacar adelante a la familia.

“Mi abuelo era gallego y vino al Perú a trabajar. Hizo varias obras a la minera Cerro de Pasco Corporation. Eligió el centro del país como su lugar del trabajo y ahí comenzó a explotar una cantera de piedra caliza, para producir cal, que luego vendía procesada a la Cerro de Pasco”, cuenta la ejecutiva.

No conoció personalmente a su abuelo. Lo vislumbra como el emprendedor que inició a la familia en la minería no metálica. Esa pasión fue heredada por Jesús Arias, quien optó por la minería metálica.

“Me inculcaron ese amor por la minería desde pequeña”, dice Eva Arias. Su familia se mudó a Lima, pero en las vacaciones escolares, los ocho hermanos Arias Vargas regresaban

al campamento o a la mina de San Vicente, en Chanchamayo, Junín, una de los primeros yacimientos que explotó su padre, quien a lo largo de una dilatada carrera pondría en operación varias minas de menor escala en las regiones de Junín, Pasco, Huancavelica, Puno y La Libertad.

VALOR DEL TRABAJO EN EQUIPO

En una de esas vacaciones, Eva concurre a las festividades por el Día del Trabajo que se celebraba en el campamento. Calzaba unos zapatos nuevos. Su padre la vio y le susurró con simpatía: “Eva, esos zapatos que luces no te los compré yo, sino los trabajadores, con su esfuerzo”. Se quedó sorprendida por el comentario paterno y comprendió el gran valor que él otorgaba al trabajo en equipo.

“Mi padre era un hombre inspirador, visionario y con mucha sensibilidad por sus trabajadores”, afirma. Dice que en casa todos sus hermanos –cinco varones y tres mujeres– se criaron en un ambiente de afecto y con igualdad de oportunidades. Su padre la apoyó cuando decidió estudiar Arquitectura en la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), pese a que a él le hubiera gustado que ella eligiera alguna ingeniería relacionada con el negocio familiar.

Cuando era estudiante, el pensamiento de Eva buscaba un equilibrio entre el arte, que le gustaba desde pequeña, y la ingeniería. “También me gustaban las matemáticas y la física”.

MÁS DE EVA ARIAS

• *El apoyo de su familia ha sido fundamental para conseguir sus objetivos personales y empresariales.*

.....

• *Su esposo, Walter Sologuren, es geólogo y está vinculado al desarrollo de empresas mineras. También ha sido presidente de la SNMPE.*

.....

• *Tiene dos hijos: Jimena, quien se dedica a los temas de responsabilidad y comunicaciones de la compañía, y Diego, involucrado en los aspectos operativos de la empresa.*

.....



**“EN LA MINERÍA,
ERES PARTE DE
UN ENGRANAJE
QUE CONSTRUYE
PATRIA Y LLEVA
PROGRESO A LAS
COMUNIDADES
DISTANTES”.**

La UNI era una universidad inclusiva. Eva tuvo compañeros de todo el país. En esa época, eran pocas las mujeres, pero habían decidido cumplir sus propósitos personales y profesionales. “Las mujeres que se proponen alcanzar sus metas lo logran. A veces a la mujer se le exige un esfuerzo adicional por los estereotipos que persisten; sin embargo, todo depende de ella”.

PUNTO DE INFLEXIÓN

Estaba en el tercer ciclo en la UNI cuando formó con dos compañeros una empresa de arquitectura. Les iba bien, hasta que se inició un ciclo minero de “vacas flacas”, entonces Eva Arias decidió apoyar a su familia. Se matriculó en cursos cortos de administración, contabilidad y finanzas, en ESAN, para apoyar mejor el negocio minero.

Así, sin darse cuenta, la minería la absorbió profesionalmente. “Fue un proceso natural, creo que desde que nací ya era parte de la minería, se puede decir que nací con mi casco minero bajo el brazo” sonríe. “En



Compañía Minera Poderosa

ROL COMO PRESIDENTA

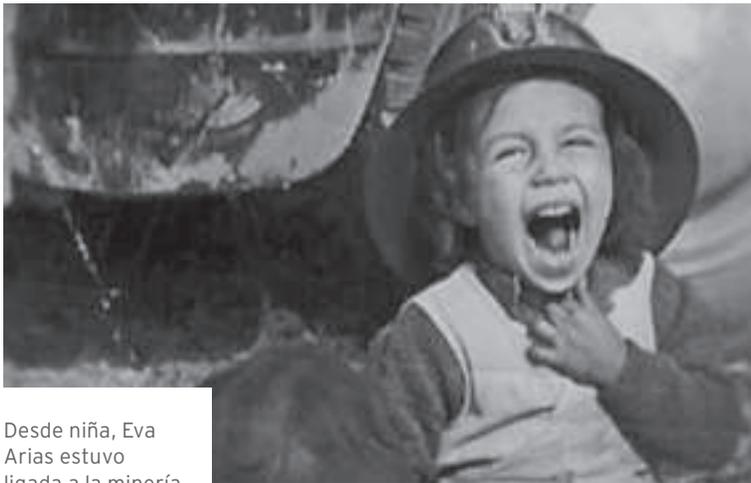
En un primer momento, cuando la eligieron presidenta de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía para el periodo 2013-2015, no reparó que era la primera mujer elegida por el gremio en 117 años de vida institucional. “Me lo habían propuesto dos años antes. Me desconcertó. Les dije que quería conocer mejor el movimiento institucional como presidenta del Comité Sectorial Minero y como vicepresidenta de la SNMPE, antes de asumir la presidencia”.

Recién cuando asumió el máximo cargo gremial se dio cuenta del objetivo logrado.

“Antes, había concurrido a reuniones del sector, mi hermana Isabel y yo, éramos unas de las pocas mujeres involucradas en el sector. Siempre he pensado que todos, hombres y mujeres, tienen las mismas oportunidades en la vida. Y esas oportunidades empiezan en casa. Si tienen una buena educación escolar y universitaria, y le suman una vocación para el trabajo elegido, entonces lograrán todo lo que se propongan. Para eso es importante que la familia apoye tus iniciativas”, opina.

Arias piensa que los estereotipos están desapareciendo en el sector minero. Por ejemplo, en su empresa minera, Poderosa, antes se presentaban más hombres que mujeres para cargos operativos. Eso está cambiando. “Elegimos al candidato sin importar si es hombre o mujer, solo debe demostrar talento y estar preparado para asumir el cargo”, así explica este cambio de mentalidad. Su empresa tiene una participación femenina superior en cuatro puntos porcentuales al promedio nacional del sector.

Asimismo, cambian las actitudes en las comunidades. En uno de los numerosos proyectos que la minera Poderosa impulsa en Pataz, en la sierra liberteña, hay un mayor número de mujeres que hombres en las tareas de sembrío, cosecha y secado de hongos para la exportación. Como este, la empresa viene impulsando otros proyectos de emprendimiento, sociales, ambientales y productivos. “Hay que dar oportunidad a todos, es la única manera de salir adelante”, afirma la empresaria. ◉



Compañía Minera Poderosa

Desde niña, Eva Arias estuvo ligada a la minería. Toda la familia Sologuren Arias sigue la tradición.

la minería me sentí cómoda, me divertía con lo que hacía. A la persona le debe agrandar su trabajo. Eso me pasó. La minería me atrapó y nunca más salí de ahí”.

¿Siente nostalgia cuando recuerda que dejó la arquitectura? “La arquitectura es una profesión maravillosa, creativa; construyes lo que planificas en tu mente. Hasta ahora tomo un lápiz y hago pequeños bocetos y opino sobre este tema. Pero en la minería eres parte de un engranaje mucho más grande, destinado a extraer el mineral que servirá para cubrir las necesidades de las personas, de la sociedad. Paralelamente, dentro de ese engranaje, existen piezas que se dedican a edificar la patria, a construir el desarrollo y llevar el progreso a las comunidades distantes”.

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN

DERECHO AMBIENTAL MINERO ENERGÉTICO



MARTES Y JUEVES
DEL 14 DE ABRIL AL 19 DE MAYO DE 2020



El curso abordará los aspectos más importantes de la legislación ambiental general y aquella específica aplicable al sector Minero Energético; además se analizará de manera integral la normativa que regula sus principales actividades.



DIRIGIDO A:

Funcionarios y ejecutivos de empresas del sector. Profesionales y egresados de derecho, economía, sociología, ingeniería ambiental y otras ciencias naturales, que laboren o deseen laborar en el sector minero energético. Contratistas, estudios de abogados, consultoras y proveedores; así como entidades fiscalizadoras, gobierno central e interesados en normatividad ambiental.



INVERSIÓN:

Asociados:

Pronto pago: S/ 1,850.00 (hasta el 16 de marzo)
1 participante: S/ 2,150.00
3 o más participantes: S/ 1,950.00 (cada participante)
Modalidad Online: S/ 1,200.00 *

No asociados:

Pronto pago: S/ 2,400.00 (hasta el 16 de marzo)
1 participante: S/ 2,800.00
3 o más participantes: S/ 2,550.00 (cada participante)
Modalidad Online: S/ 1,500.00 *

Los precios incluyen I.G.V.

* Esta modalidad requiere un número mínimo de participantes.

INFORMES E INSCRIPCIONES:



eventos-ext@snmpe.org.pe



965 656 316



Mujeres de Huari exportan tejidos



Compañía Minera Antamina

Un grupo de artesanas se han dispuesto a conquistar los mercados internacionales a punta de hermosos tejidos hechos a mano.

Inspirado en la mística de la cultura Chavín, al pie de la cordillera Blanca, en Áncash, nació Konchukos Textil, un proyecto impulsado por la Compañía Minera Antamina, en el que artesanas de los centros poblados del distrito de San Marcos, provincia de Huari, cultivan el arte del tejido a mano.

El proyecto trabaja con 317 mujeres artesanas, en su mayoría madres de familia, del área urbana de San Marcos y de 14 zonas rurales: Pichiu San Pedro, Pichiu Quinuaragra, Quinuaragra, Mosna, Chullush, Challhuayaco, Gaucho, Rancas, Runtu, Carash, Carhuayoc, Pujún, Opayaco y Huaripampa.

Desde su inicio, en el 2017, las artesanas han recibido capacitación en técnicas de corte, diseño y acabado de tejido a punto, así como acompañamiento en el desarrollo de confecciones de diferentes prendas como chompas, chalinás, cuelleras, guantes, mitones, escarpines, chales, mantas y faldas.

Para lograrlo, se constituyeron en 18 asociaciones llamadas Círculos de Calidad, donde además de impartir conocimientos técnicos, se promueve el empoderamiento de

la mujer a través de capacitaciones para prevenir la violencia familiar.

Producto de este trabajo, abastecen a tres empresas exportadoras peruanas, que envían sus productos a Estados Unidos y Japón, principalmente. Asimismo, Konchukos Textil ha participado en tres ferias corporativas, donde alcanzó ventas por unos 56 000 soles.

Las artesanas ahora buscan incursionar con sus prendas en el mercado de Lima y llegar con su propia marca al extranjero. ◉

+ info

→ La clave del proyecto es el empoderamiento de la mujer como parte activa de la sociedad.

CON EL APOYO DE PLUSPETROL

Pisqueñas ya son emprendedoras

Las beneficiarias del proyecto “Pisco Emprendedor”, tienen la posibilidad de convertirse en proveedoras de otras empresas.

Los 50 soles que su madre le prestó y el regalo de un horno eléctrico, por parte de su tío, fueron los pasos iniciales para comenzar a soñar con el negocio propio. Luego, con el apoyo de un capital semilla, la pisqueña Nadia Hernández impulsó su pastelería Dulcemanía, con resultados exitosos.

Como ella, otra pisqueña, Sharon Melgar, ha logrado montar su propia bisutería en Pisco, Ica. Con imaginación y habilidades manuales, ella elabora bellos adornos que emulan a la joyería.

Ambas, además de su empeño y determinación, recibieron el importante apoyo del capital semilla para potenciar sus empresas, consistente en 1500 soles, gracias al proyecto “Pisco Emprendedor”, impulsado por el Consorcio Camisea, operado Pluspetrol, con fondos del Compromiso Marco.

El proyecto, que se inició en el 2015, ha beneficiado a más de 1700 jóvenes pisqueños de entre 18 y 29 años, de los cuales el 64% son mujeres. Ellos han recibido capacitación y asesorías en la



Pluspetrol

elaboración de planes de negocios, marketing, costos, finanzas, tributación y contabilidad.

Como parte del proyecto, en el concurso “Haz realidad tu negocio”, realizado recientemente, 25 participantes de los muchos que presentaron su idea de negocio a un jurado calificador obtuvieron un capital semilla que les permitió concretar sus

iniciativas y fortalecer sus negocios.

Mujeres emprendedoras como Nadia Hernández, con su pastelería; Sharon Melgar, con su bisutería; Pamela Quispe, con su marca de productos lácteos, entre otras, se han empoderado e incrementado sus ingresos económicos, lo que les ha permitido contribuir a su economía familiar. ◉

Capacitación laboral para chilcanas

En Chilca, al sur de Lima, Fenix impulsa el proyecto “Mujeres con Energía”, que brinda herramientas para empoderarlas.

Hace dos años, Fenix decidió impulsar la equidad de género entre la población de las zonas de Chilca y Las Salinas, en la provincia de Cañete, al sur de Lima, mediante talleres vivenciales. Fue así como nació el proyecto “Mujeres con Energía”.

Fueron sesiones de diálogo y aprendizaje sobre la importancia de la igualdad de género; asimismo, de reflexión, junto con las participantes, sobre la violencia contra la mujer. Se complementaron con talleres de teatro y expresión artística, para sensibilizar tanto a las mujeres como a sus familias respecto de los derechos femeninos.

La empresa de generación eléctrica observó, sin embargo, que tras realizar estas actividades, en la práctica, si bien era algo necesario, los talleres no eran suficientes para generar el cambio que se perseguía.

GIRO DE 180 GRADOS

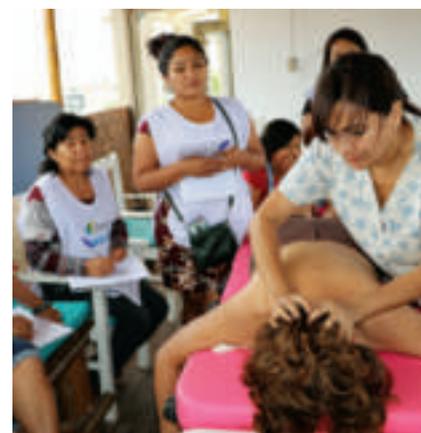
Por ello, Fenix decidió darle a “Mujeres con Energía” un valor agregado: se ofrecería a las participantes capacitación en competencias y habilidades productivas, aprovechando el potencial turístico de Chilca, famoso por sus restos arqueológicos, la calidad de sus higos y lúcumas, y la fama como lugar de avistamiento de ovnis, entre otros.



Fenix

De esta manera, en sus dos primeros años el programa capacitó a 40 señoras en la elaboración de productos alimenticios con el emblemático higo.

Para este 2020, la empresa planea implementar una estrategia integral de capacitación en igualdad de género, fortalecimiento de habilidades emocionales y la capacitación en competencias y habilidades para emprender. ◉



Fenix



SARCC

Generamos confianza...

**ANTE UNA EMERGENCIA
EN ÁREAS REMOTAS,
ES VITAL CONTAR
CON UNA RESPUESTA OPORTUNA.**

**DURANTE 20 AÑOS
BRINDAMOS NUESTRO SERVICIO
LAS 24 HORAS TODO EL AÑO,
SALVAGUARDANDO LA VIDA
DE NUESTROS ASOCIADOS.**

INFORMES:

(511) 215-9250 anexo 240
sarcc@sarcc.pe



Sociedad Nacional de
**MINERIA PETROLEO
Y ENERGIA**



GRACIELA ARRIETA.

Lideresa de Diversidad e Inclusión en la SNMPE

El momento de las acciones concretas

Uno de los grandes desafíos del sector minero energético es acelerar la participación de la mujer y cerrar las brechas salariales.

Un reciente reporte del Ministerio de Energía y Minas sobre empleabilidad en el sector minero muestra las siguientes cifras:

- La mayor parte de trabajadores del sector minero (incluidos contratistas) se encuentran en un rango de edad entre 16 y 45 años. Asimismo, la menor participación de mujeres se da en el bloque de 36 a 60 años, cifra que llega al 10% de los puestos totales en el sector.
- Más del 50% de los empleos generados por la minería en los últimos diez años corresponden a las empresas contratistas, que se desempeñan mayoritariamente en el rubro de Operaciones Generales (operarios, operadores de equipos, técnicos, ingenieros, supervisores y otros), seguidos de Personal de Planta, Administrativos y Gerentes.
- En cuanto a brechas salariales, las mujeres mayores de 60 años perciben menos del 50% que los varones de su misma edad; mientras que los hombres entre 46 y 60 años perciben 20% más. Del informe, se concluye que en todos los tipos de funciones, se evidencia la existencia de brechas salariales que en promedio global llegan al 23%.
- En los últimos diez años, el punto más alto alcanzado de participación de la mujer ha sido de 6,9 en 2018. La mayor participación en los cargos administrativos fue 21% y el menor, en puestos de personal de planta, 3,2%.

“Se destacan los esfuerzos de varias empresas nacionales e internacionales, que han incorporado o reforzado la agenda de diversidad en sus organizaciones”.

A juzgar por las cifras, uno de los grandes desafíos del sector minero energético es cómo acelerar la participación de la mujer y cerrar las brechas salariales que llegan, en algunos casos, al 47% en el rubro de operaciones y 26% en puestos gerenciales.

Para el caso del sector energético, la participación femenina varía entre 19% y 22%. Esta cifra comprende empleados directos, excluyendo a los contratistas.

BUENAS ACCIONES

Frente a esta realidad, se destacan los esfuerzos de varias empresas que han incorporado o reforzado la agenda de diversidad ya sea incluyéndola como parte de sus políticas, programas o planes de acción.

Algunas de ellas se sostienen en el establecimiento de cuotas o metas generales, metas sectorizadas por área de negocio, edades, revisión y evaluación para evitar brechas. También se basan en la flexibilidad del



Las empresas están creando comités de diversidad y estableciendo objetivos para el corto y mediano plazo.

trabajo para madres, en corresponsabilidad parental y en programas de formación destinado al ascenso de perfiles de mujeres con alto potencial en puestos directivos a través del *mentoring* o *sponsorship*, entre otros.

Por su parte, la academia muestra resultados positivos sobre el aumento de la diversidad en los equipos y su incidencia en el aumento de la rentabilidad, eficiencia e innovación de las empresas.

Asimismo, con mayor frecuencia, las organizaciones están creando comités de inclusión con representatividad de todas las áreas, incluyendo a los hombres, en los que debaten y ponen en valor las buenas prácticas.

Estos pasos son importantes; sin embargo, es necesario revisar las métricas de conformación de la fuerza laboral de manera cuantitativa y cualitativa. Sería interesante conocer en los procesos de reclutamiento, las fortalezas y las oportunidades de mejora de los perfiles presentados, sectorizados por género; y, de esta manera, articular con organizaciones, universidades, entre otros,



para reforzar la preparación del talento.

Finalmente, el éxito de un cambio cultural también va de la mano de sus colaboradores, quienes desde su espacio de trabajo se deberían detener, observar y reflexionar sobre lo que se podría hacer mejor para reducir los sesgos inconscientes en las funciones que realizan a diario. Hay mucho por hacer, pero se está avanzado. ◉



SNMPE: SECTOR INVIRTIÓ MÁS DE US\$ 59 000 MILLONES EN ÚLTIMOS 10 AÑOS

La minería: dínamo de la economía nacional

El Presidente de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, Manuel Fumagalli, afirmó que, producto del canon y las regalías mineras, se han transferido a los gobiernos subnacionales más de 39 000 millones de soles entre el 2010 y el 2019.

Con el propósito de retomar un crecimiento sostenido de nuestra economía hacia el 2021 –año del Bicentenario de la independencia–, se necesita construir un clima de paz y confianza para atraer la inversión privada y generar efectos positivos para el país y todos los peruanos.

Así lo recalcó el presidente de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), Manuel Fumagalli, durante el primer Desayuno Minero Energético, organizado por el Comité de Proveedores de la SNMPE.

El líder gremial estuvo acompañado por el presidente del Comité de Proveedores de la SNMPE, Alfonso de los Heros, quien instó a hallar soluciones para el repunte del sector minero.

Fumagalli, reafirmó el rol protagónico de la minería en lo referente

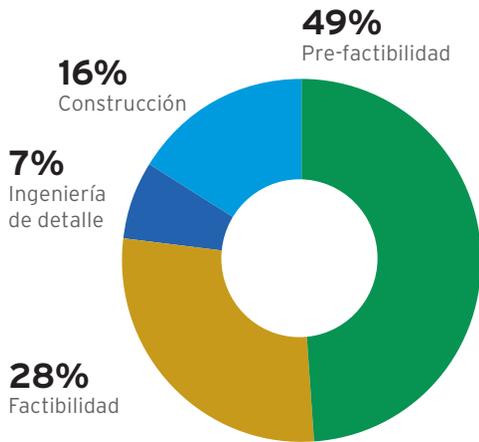
a inversión privada en el país. “En el 2019, el sector representó el 15% de la inversión privada. Si tomamos en cuenta que esta representa el 80% de la inversión total del país, el aporte es significativo”, afirmó.

Cabe señalar que gran parte de la inversión minera del 2019 se sustentó en tres proyectos cupríferos: Mina Justa (Ica), Quellaveco (Moquegua) y Ampliación Toromocho (Junín).

MINERÍA EN CIFRAS

El presidente de la SNMPE, explicó que, en el 2019, el sector minero representó el 9% del PBI nacional. “Ha contribuido en los últimos diez años al crecimiento de varias regiones, pues posibilitó el desarrollo de proyectos de inversión, que genera sinergias y diversifica otros sectores, como la manufactura, industria de la que

Cartera de proyectos por estado de avance



Fuente: MINEM

la minería consume el 13% de lo que produce”.

LOS PROYECTOS

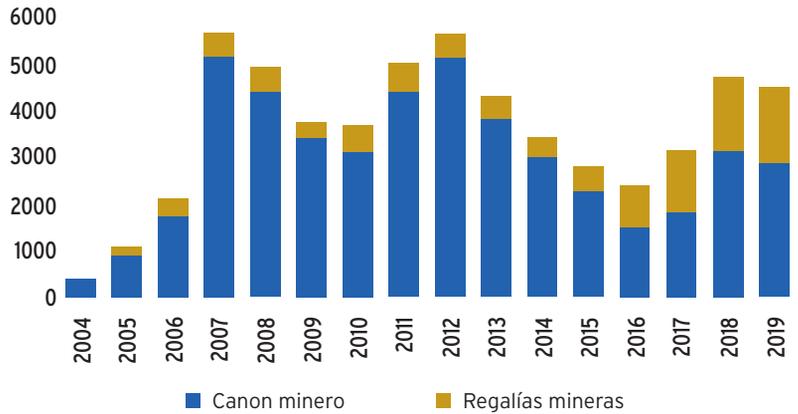
Acorde con la cartera de proyectos de construcción de minas del Ministerio de Energía y Minas (Minem), actualizada a setiembre del 2019, el Perú cuenta con 48 proyectos en cartera por 57,8 mil millones de dólares.

“Más del 80% de los proyectos en cartera son de cobre y oro, metales cuya demanda crecerá significativamente con las nuevas tendencias, como las energías renovables y la movilidad eléctrica (Se estima que para el 2035 la energía renovable representará más de la mitad de toda la generación eléctrica). La mayor parte de aquellos están en las regiones del sur, zona con alta incidencia de conflictos sociales. Esperamos lograr el diálogo necesario entre todas las partes, liderados por el Estado”, señaló.

Un factor clave es la exploración minera, cuya cartera, a noviembre del 2019, consta de 63 proyectos por 496 millones de dólares (53% corresponden a proyectos de cobre).

Transferencias de canon y regalías mineras (millones de soles)

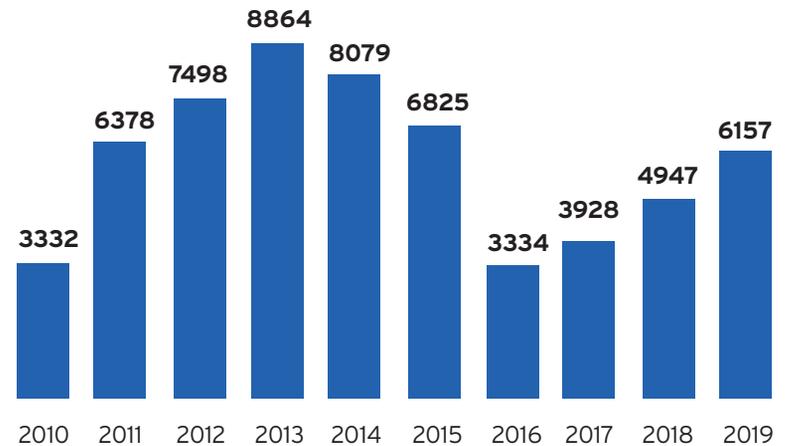
Más de S/ 39 000 millones transferidos a gobiernos subnacionales en la última década (2010-2019). 23 regiones beneficiadas.



Fuente: MEF, INEI

Inversiones mineras (millones de US\$)

El sector minero invirtió más de US\$ 59 000 millones en los últimos 10 años (2010-2019).



Fuente: MINEM

TENDENCIAS Y RESULTADOS

“Sin embargo, la tendencia pre-ocupa. En el 2012, tuvimos 905 millones de dólares de inversión en exploración minera, mientras que el año pasado cerró en 357 millones, 14% menos que en el 2018. Vemos indicios de voluntad política para mejorar en el aspecto de la simplificación administrativa. Se requiere trabajar para tener una regulación más competitiva, a la altura de nuestros competidores”, opinó.

El reciente reporte de Fraser Institute reveló que el Perú descendió del puesto 14 al 24 en el ranking de competitividad minera mundial. Esto, según el alto directivo de la SNMPE, nos debe llevar a la reflexión.

“Es un reflejo de lo sabido: la incertidumbre política, la sobrerregulación y la falta de exploración que debilita la percepción sobre nuestro potencial, pero tenemos condiciones para revertirlo”, dijo en la cita. ◉



MUESTRA EL POTENCIAL MINERO

Presentan guía para atraer la inversión minera hacia el Perú

Se difundirá en la red de 139 embajadas, consulados y representaciones permanentes del Perú para atraer mayor inversión.

La “Guía para la inversión minera en el Perú” es una mirada en profundidad con data vital. Señala que el año pasado, con la producción record de 2,46 millones de toneladas métricas finas (TMF), la producción nacional de cobre aumentó el volumen producido en 97% con respecto al 2010, y que la perspectiva para el 2022 es que estaremos sobre los 3 millones de TMF.

Otro dato que registra es que nuestro país es el segundo productor mundial de cobre (por cuarto año consecutivo), plata y zinc; además, del mayor productor de oro, plomo, zinc y estaño de Latinoamérica. Y que en el 2019 las inversiones mineras en el país

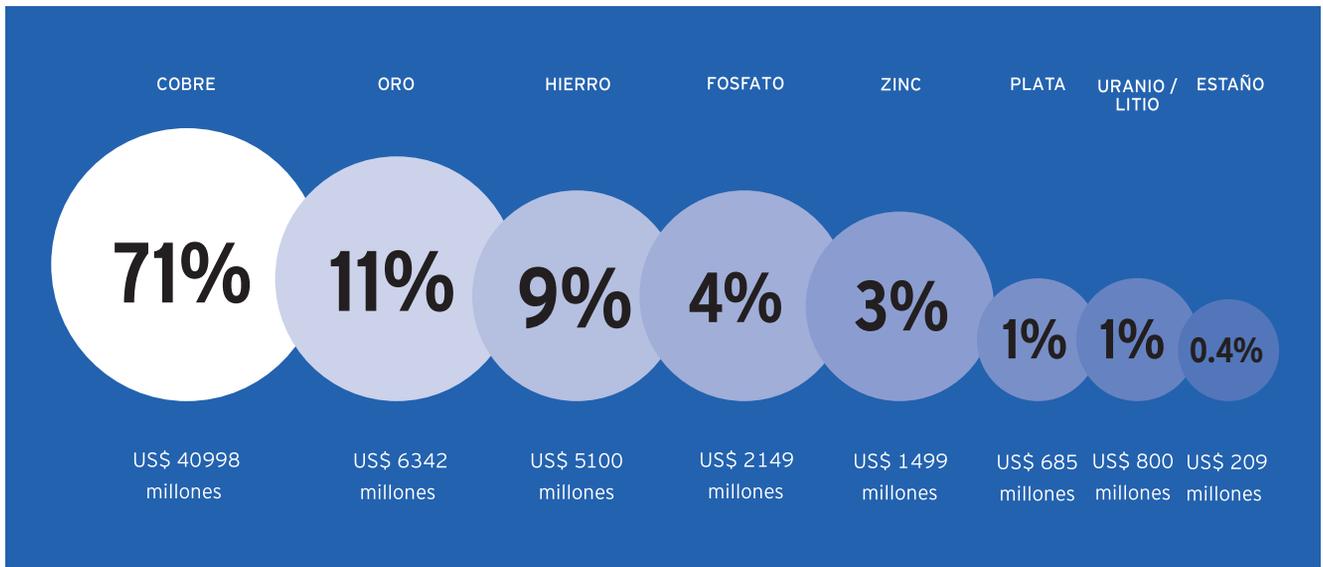
sumaron 6157 millones de dólares, lo que supera la meta de 6000 millones de dólares trazada a inicios del mismo periodo, con lo cual se acumulan tres años de crecimiento consecutivo.

Informa, además, que el monto ejecutado en el 2019 fue un 24,5% mayor al que se alcanzó en el 2018 (4947 millones de dólares), lo que constituye el mejor registro desde el 2015, al superar en 1210 millones de dólares al total reportado el año anterior.

DOCUMENTO DE GRAN UTILIDAD

Estas y otras cifras muestran el potencial minero del Perú, ubicado entre los primeros productores

Cartera estimada de proyectos mineros por mineral predominante



Fuente: MINEM

de diversos metales a escala mundial y latinoamericana, y con una buena participación en las reservas globales.

La “Guía para la inversión minera en el Perú”, editada en inglés por el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Agencia de Promoción de la Inversión Privada (ProInversión) y la firma EY Perú, ha sido diseñada para dotar a los inversionistas de todo el mundo de información clave a la hora de tomar decisiones de inversión para la exploración y desarrollo de nuevos proyectos mineros en el Perú.

RESUMEN PAÍS

La publicación incluye un resumen de la estructura política del Perú, su perfil macroeconómico, principales indicadores de desarrollo económico, clima de negocios, entorno empresarial, perspectivas para los próximos años, el potencial geológico, las tendencias

+ info

→ **El Perú se mantuvo como el segundo productor mundial de cobre en el 2019 por cuarto año consecutivo.**

→ **La producción nacional de cobre representa el 12% del total mundial.**

→ **El 55% de la producción nacional de cobre se concentra en Cerro Verde, Antamina y Southern Peru.**

del sector y las operaciones mineras en el país.

Asimismo, brinda información esencial para ayudar a los

inversionistas extranjeros en la comprensión de las normas que rigen la inversión y, en particular, los requisitos legales, fiscales y regulatorios para desarrollar actividades mineras en el país.

DIFUSIÓN GLOBAL

La “Guía para la inversión minera en el Perú” es un importante esfuerzo para la promoción del sector desde la red de 139 embajadas, consulados y representaciones permanentes del Perú en el exterior.

Asimismo, brinda la posibilidad de presentar la industria minera nacional en ferias internacionales de alto impacto, como en el Prospectors & Developers Association of Canada (PDAC), el evento de inversión minera más grande del mundo, desarrollado del 1 al 4 de marzo del 2020 en Toronto, Canadá, y en grandes ferias mineras internacionales que se realizan en el país. ◉

EMPRESAS ASOCIADAS A LA SNMPE

Promueven el uso eficiente y sostenible del recurso hídrico

Mediante el uso de tecnología y la aplicación de buenas prácticas se realiza una mejor gestión del agua en los procesos productivos.

Por

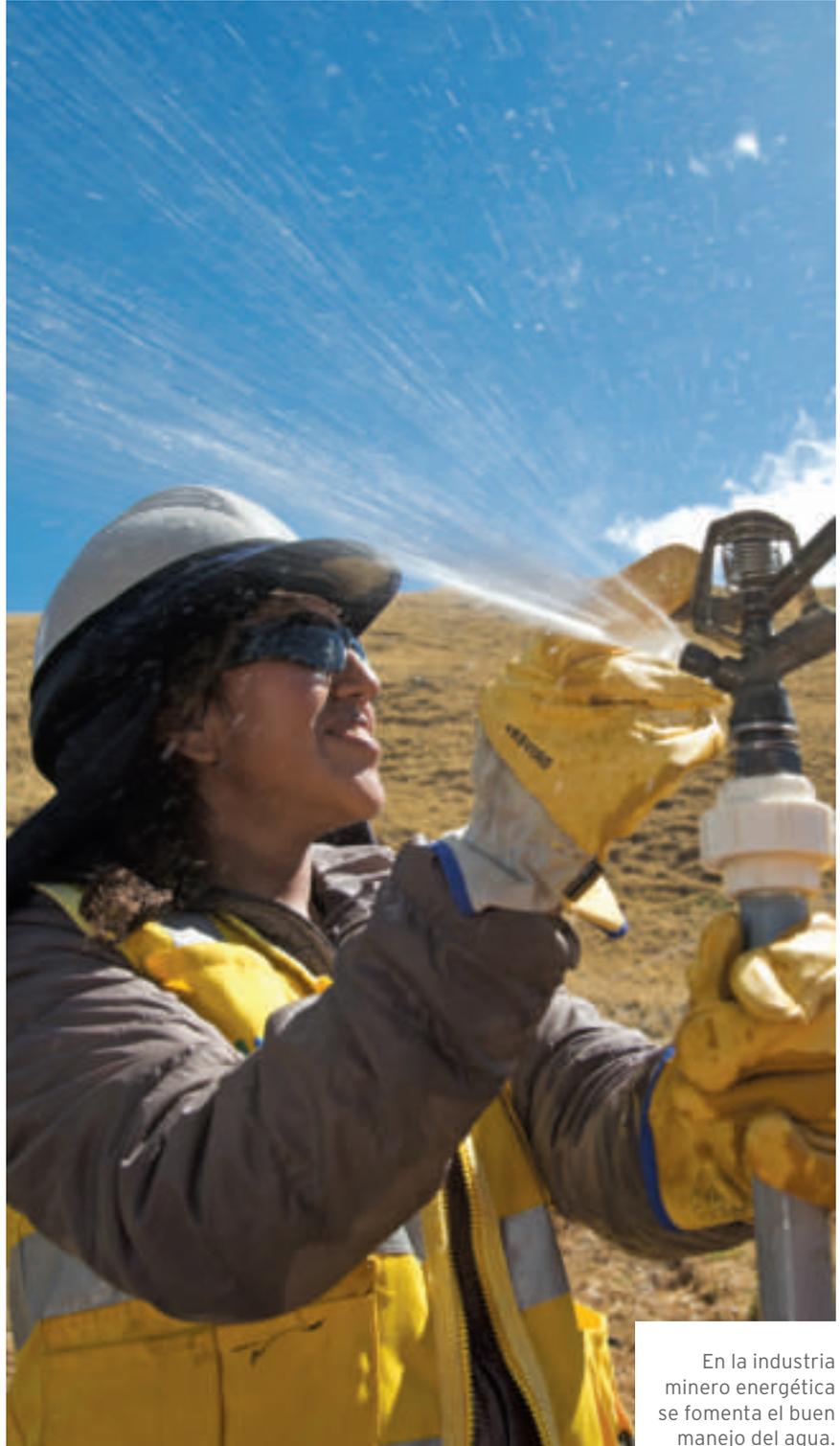
Fabiola Sifuentes

Presidenta del Comité del Agua de la SNMPE

.....

Las empresas del sector minero energético, conscientes de la importancia del agua para el desarrollo sostenible de las comunidades cercanas a sus áreas de operaciones, así como para sus procesos productivos, implementan desde hace décadas una serie de mecanismos y tecnologías que les permiten obtener una mayor eficiencia en el uso y manejo de este importante recurso natural.

Desde el Comité del Agua de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, se comparten las exitosas experiencias que han desarrollado las empresas

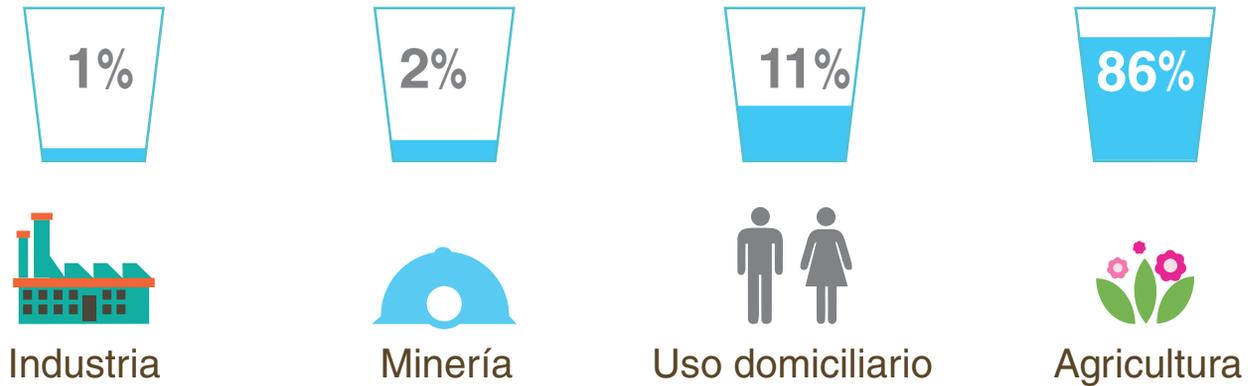


Crédito de fotografía

En la industria minero energética se fomenta el buen manejo del agua.

Usos del agua por sectores

¿En qué actividades se usa más el agua?



Fuente: ANA

asociadas para continuar impulsando este manejo eficiente y sostenible del agua.

Algunas de las funciones del Comité son elaborar y revisar propuestas normativas en esta materia; asimismo, es un puente para el relacionamiento gremial con las autoridades competentes en materia de recursos hídricos y con la academia, destinada a mejorar esta gestión.

Otra de las funciones del Comité es continuar fomentando este tema. Así, este año promoverá la participación de más empresas minero energéticas en el Programa Huella Hídrica, de la Autoridad Nacional del Agua, con la finalidad de obtener el Certificado Azul que esta institución otorga, en reconocimiento a los compromisos asumidos por la empresa para la medición de su huella hídrica, su reducción y su programa de valor compartido. Varias asociadas ya han obtenido este distintivo. Se espera que otras más se sumen a esta iniciativa.

Prácticas como el reúso del agua, su recirculación dentro de operaciones, la construcción de reservorios y los usos alternativos (como la desalinización o el uso de agua de mar) demuestran que continuamente estamos en la búsqueda de mecanismos para una buena gestión del recurso. No solo se busca la preservación de la cantidad y calidad, sino también se considera la oportunidad de mejorar la disponibilidad de agua en el entorno de sus operaciones.

TECNOLOGÍA Y CONSUMO

De acuerdo con la estadística oficial de la ANA, la minería usa solo el 2% del agua total consumida, en comparación con otros sectores. A pesar del bajo consumo de agua que muestra este sector, se siguen ejecutando iniciativas para mejorar su uso eficiente.

Por ejemplo, en el sector minero, empresas como Nexa (antes Milpo) han implementado el proceso de desalinización para abastecer de agua a su unidad minera Cerro

Lindo, en Chincha. La misma tecnología utiliza Southern Peru para sus requerimientos de agua en su fundición y refinación en Ilo, mientras que Shougang Hierro Peru la utiliza para algunas etapas de su proceso productivo en la unidad minera San Nicolás, en Marcona.

Las empresas mineras no solo se preocupan por mejorar el buen uso del agua en sus procesos productivos, sino que ejecutan proyectos en favor de la comunidad, como el mejoramiento de técnicas de cultivo, instalación de sistemas de riego eficiente, como el riego por aspersión y construcción de reservorios; así también mejoramiento de infraestructura y capacitación a los agricultores, y creación de nuevas oportunidades de negocios, entre otros.

Como ejemplo, en las siguientes páginas, se describen algunos de los numerosos proyectos de buena gestión del agua, que ejecutan las empresas asociadas en sus áreas de influencia y en sus centros de operaciones. ◉

EL APORTE DE CERRO VERDE A LA DESCONTAMINACIÓN DEL RÍO CHILI

16 años mejorando el círculo virtuoso del agua en Arequipa

Dotar de agua limpia a la población arequipeña y descontaminar el río Chili ha sido una de las prioridades de Sociedad Minera Cerro Verde.

El río Chili es la fuente natural que surte de agua a la población de Arequipa. Desde hace más de 50 años, la creciente urbanización de la Ciudad Blanca y los inadecuados sistemas de alcantarillado originaron la contaminación del caudal, que en algún momento llegó a contener parámetros de coliformes 200 veces más altos de lo permitido.

La población consumía alimentos regados con agua contaminada, lo cual afectaba la salud de los habitantes. No solo eso, limitaba el crecimiento de sectores como la agroexportación y el turismo, además de causar daños irreparables al ambiente. Era uno de los ríos más contaminados del país.

En el 2004, la empresa Sociedad Minera Cerro Verde inició el diseño de una estrategia denominada "Círculo Virtuoso del Agua", destinada a captar la mayor cantidad de este recurso hídrico.

En ese sentido, se cofinanció la construcción de tres importantes represas y se construyó el Sistema de tratamiento de agua potable más moderno de Sudamérica (PTAP II).

Asimismo, se mejoraron las líneas de distribución de agua potable, se retiraron los desagües del río Chili y se trataron las aguas servidas,



Sociedad Minera Cerro Verde

El río Chili se recuperó como fuente de riego para más de 26 000 hectáreas de cultivo.

mediante el Sistema de Captación y Tratamiento de Aguas Residuales La Enlozada. Se invirtieron aproximadamente 640 millones de dólares (pagados de manera íntegra por Cerro Verde) en este círculo virtuoso del agua.

Esta estrategia de construir las más modernas plantas de tratamiento de agua potable y residual de América del Sur se elaboró en coordinación con el gobierno regional, Sedapar, autoridades locales, entidades públicas y dirigentes sociales.

La Enlozada realiza el tratamiento

del 95% de los desagües de Arequipa metropolitana, con lo cual mejoraron los indicadores de salud y los cultivos para la agroexportación.

También viene recuperando paulatinamente la flora y la fauna que se encuentra en la cuenca del Chili. Además, es un proyecto ganar - ganar que ha permitido el incremento de la producción de Cerro Verde, ya que se usa un metro cúbico de agua para sus operaciones. El agua residual restante, debidamente tratada, se devuelve al río Chili.

Optimizan procesos para combatir la escasez del agua

Cada vez son más las empresas responsables que implementan iniciativas para minimizar el impacto de la escasez de agua y, en la medida de lo posible, revertirlo.

Implementar estrategias de medición, compensación y mitigación para reducir la huella hídrica en sus operaciones, además de apoyar en la construcción de infraestructura hidráulica para el mejoramiento de los canales de riego y bocatomas de las poblaciones que se encuentran en sus zonas de influencia, son parte de las acciones que ejecuta Unión Andina de Cementos (Unacem).

Desde hace más de cien años, la empresa trabaja en la producción de cemento, comprometida con el crecimiento del país, bajo un enfoque de sostenibilidad que tiene en la gestión del agua uno de sus pilares.

Los estudios hidrogeológicos, del balance hídrico, monitoreos y control de calidad del agua han permitido a Unacem reducir la huella hídrica en sus operaciones de la planta Atocongo en 40 % aproximadamente. Esta acción fue reconocida por el Ministerio del Ambiente con el Premio Nacional Ambiental 2015.

Asimismo, la empresa ha implementado las plantas de tratamiento de aguas residuales (PTAR), en sus operaciones de Atocongo, en Lima Sur; y Condorcocha, en Junín, a partir de las cuales la



Unacem

Se ha reducido el agua industrial en 145 000 m³ al año.

el dato

→ La planta Atocongo redujo el consumo de agua subterránea tratada en 3000 m³ por mes.

empresa obtiene agua residual tratada que se utiliza para el mantenimiento de las áreas verdes de las instalaciones, a través de sistemas de riego tecnificado.

“En el 2019 se le dio mantenimiento a más de 33 hectáreas verdes en Atocongo y Condorcocha”, destaca el jefe de la División de Medio Ambiente de Unacem, David Cueto. Por el uso eficiente y responsable del agua en

Condorcocha, en el 2018 la Autoridad Nacional del Agua le otorgó el Certificado Azul. Unacem ha sido la primera empresa cementera en recibir este importante reconocimiento.

Este esfuerzo por conservar el agua se extiende a las comunidades de sus zonas de influencia. La empresa apoya en la construcción de infraestructura hidráulica para el mejoramiento de los canales de riego y bocatomas, así como en el represamiento de agua en la cuenca alta o en el enrocado (defensa ribereña), en zonas sensibles de la cuenca del río Lurín. Además, brinda asistencia técnica y talleres a las juntas administradoras de agua y saneamiento, y a las comisiones de usuarios para gestionar mejor el recurso hídrico. ◉

ANGLO AMERICAN

Impulsan la formalización de predios



Anglo American

Mediante un convenio con la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, a través de la Asociación Quellaveco, Anglo American entregó una importante donación de equipos y vehículos para potenciar la formalización de predios rurales en los sectores de Titire, Aruntaya, Huachunta y Chilota, en la zona alta de la región Moquegua.

Este trabajo conjunto permitirá formalizar predios en un ámbito de trabajo que abarca un promedio de 45 000 hectáreas, donde se llevará a cabo el proceso de formalización, rectificación de áreas y linderos de los predios en la zona. Esto generará una serie de beneficios para las familias, ya que obtendrán la seguridad jurídica de la propiedad, acceso a créditos, entre otros beneficios.

El apoyo de Anglo American consiste en la entrega de una camioneta, una motocicleta, un plotter para impresión de planos, un GPS submétrico de alta tecnología y un dron topográfico, además de una partida económica para la contratación de personal, la compra de combustible, entre otros. El total del aporte equivale a alrededor de 800 000 soles. El plazo de ejecución del convenio es de 17 meses. ◉



Petroperú

PETROPERÚ

Capacitan a mujeres talareñas

Cuarenta mujeres talareñas de la urbanización Sacobsa, zona de influencia de la obra “Construcción de la Línea de Transmisión eléctrica del Proyecto Modernización Refinería Talara (PMRT)”, serán capacitadas gratuitamente en los cursos de gastronomía, computación y ofimática, gracias a Petroperú.

Durante tres meses, por encargo de la petrolera estatal, Senati liderará el proceso de capacitación y certificación de los citados cursos, que permitirán a las beneficiadas fortalecer sus capacidades productivas y técnicas, impulsar sus proyectos empresariales, generar opciones de empleo o autoempleo, lo cual impactará positivamente en su calidad de vida y su entorno.

La capacitación tendrá una duración de 270 horas, las cuales se dictarán en sesiones de cinco horas, en las que las participantes serán evaluadas permanentemente y se llevará un control riguroso de su asistencia para garantizar su proceso de aprendizaje. ◉

ENEL PERÚ

Luz para escuelas en Moquegua



Enel Perú

En el Perú premió a la institución educativa Fernando Belaúnde Terry con un kit de iluminación eficiente por lograr el primer puesto en el concurso-pasacalle “Sensibilización del uso eficiente de energía: protejamos nuestro planeta”, organizado por la Dirección Regional de Energía y Minas de Moquegua. En el concurso participaron 10 instituciones educativas de la provincia Mariscal Nieto, con el objetivo de generar conciencia sobre el uso responsable de la energía.

El kit entregado por la empresa consistió en 27 fluorescentes LED, 3 luminarias LED y 3 pastorales parabólicos, los cuales mejorarán la iluminación de la institución educativa.

De esta manera, Enel Perú contribuye a la mejora de la calidad de vida de cientos de escolares en el sur de nuestro país. ◉

500 niños y adolescentes se benefician con la iluminación.

YANACOCHA

Más agua para los cajamarquinos



Minera Yanacocha

Producto del trabajo conjunto entre Minera Yanacocha, la Municipalidad Provincial de Cajamarca y Sedacaj, se inauguró el sedimentador 3 de la planta de tratamiento de agua potable El Milagro, obra hidráulica con tecnología de punta que incrementa la producción de agua para consumo humano.

Esta inauguración completa la intervención en la planta El Milagro –con un incremento de 160 litros por segundo en el tratamiento de agua– y culmina el Programa Agua para Cajamarca.

Gracias a esta labor que constó de 11 proyectos, donde Yanacocha invirtió 45 millones de soles, se han alcanzado 20 horas diarias promedio de agua en los hogares, y se ha beneficiado a 250 000 cajamarquinos y más de 10 500 familias. ◉



Minera Yanacocha

EN V CONGRESO NACIONAL DEL AGUA

Analizarán nexos entre el agua y la sostenibilidad en el Perú

El Centro de Investigación y Tecnología del Agua (CITA), de la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTECH), viene organizando el V Congreso Nacional del Agua (CONA) 2020, que tendrá lugar del 10 al 14 de marzo.

Con el eslogan “El agua y sus nexos para un país sostenible”, el evento contará con paneles temáticos sobre el agua y sus nexos para el desarrollo sostenible, a fin de crear espacios de difusión y discusión del trabajo científico, profesional y académico que se viene desarrollando en nuestro país.

Además, se abordarán temas específicos para la toma de decisio-

nes y futuras consideraciones para la valoración y desarrollo sostenible del recurso hídrico y sus nexos.

Se contará con la participación de expositores internacionales, dictado de cursos precongreso, ponencias orales por investigadores nacionales, exhibición de pósters, la Feria del Agua y más. Para más información, visitar la página web <https://cita.utec.edu.pe/v-cona-2020/>

Asimismo, se ha asegurado la participación de destacados académicos, especialistas en recursos hídricos procedentes de universidades de Estados Unidos, Reino Unido, Argentina y Holanda. ◉



UTECH



CON APOYO DE ANGLO AMERICAN

Instalan Comisión del Bicentenario en Moquegua

El 19 de febrero se instaló la Comisión Regional del Bicentenario, en una ceremonia realizada en la sede del Gobierno Regional de Moquegua. Los integrantes manifestaron su compromiso de realzar los acontecimientos y los personajes históricos de Moquegua, cuya participación fue determinante en la independencia del Perú.

La comisión la integran la Gerencia Regional de Turismo, la Dirección Desconcentrada de



Anglo American

Cultura, municipalidades provinciales de Mariscal Nieto, Ilo y Sánchez Cerro, Poder Judicial, Región Policial, Universidad Nacional de Moquegua, la Iglesia Católica, entre otras entidades públicas y privadas. Anglo American es parte de esta iniciativa, a la que se suma con entusiasmo.

En ese marco, todas las actividades culturales que se realizarán en

las casas informativas de Moquegua, Ilo y Torata estarán orientadas a la conmemoración del Bicentenario. De igual manera, la Cátedra Quellaveco y la realización del Hay Fórum Moquegua de este año. También se promoverán concursos para revalorar la figura histórica del mariscal Domingo Nieto, “El Quijote de Ley”, y otros personajes ilustres de Moquegua. ◉

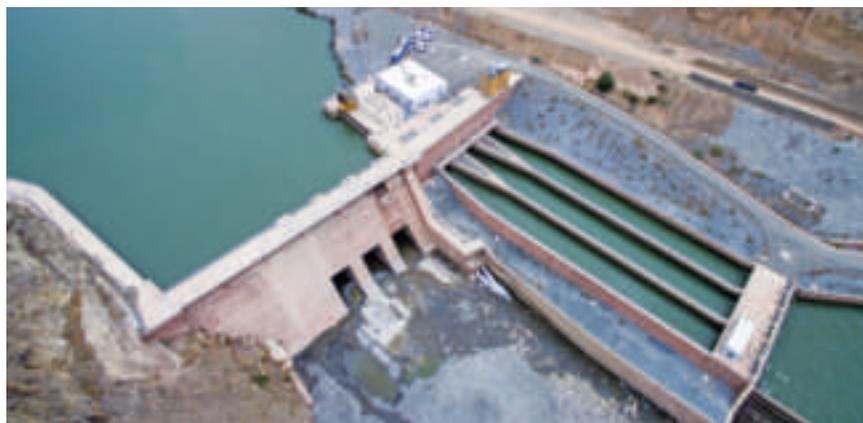
STATKRAFT

Certifican a central hidroeléctrica

Statkraft Perú es la primera generadora de energía del Perú que incluye una planta en el registro internacional (I-REC); se trata de la Central Hidroeléctrica Cheves, que cuenta con 176 MW de energía 100% renovable.

Los certificados permitirán que las empresas disminuyan su huella de carbono. Al consumir energía certificada, se evita la emisión que generan fuentes contaminantes.

El I-REC es una certificación internacional estandarizada que



Statkraft

garantiza a los clientes el origen de la energía generada por la Central Hidroeléctrica Cheves. Esto quiere decir que un megavatio-hora (MWh) de electricidad se produce a partir de un recurso de energía renovable elegible y se incorpora al sistema de redes eléctricas que transportan energía.

Esta certificación es reconocida por diversas normas para la presentación de informes de emisiones, como la guía para la presentación de informes del CDP (anteriormente el Proyecto de Divulgación del Carbono) y la Guía del Alcance 2 del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero. ◉

UNACEM Y LOS ANDES DE CAJAMARCA

Foro sobre soluciones socioambientales

En Lima se desarrollará la duodécima versión del Foro Internacional de RedEAmérica 2020, un espacio de diálogo para reflexionar y aprender sobre el rol, las prácticas, las oportunidades y los desafíos socioambientales propios de las empresas, fundaciones, organizaciones de base, el sector público y otros actores claves.

Entre los principales temas que se debatirán en el evento destacan los desafíos socioambientales en la construcción del desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe; empresa y desarrollo

sostenible: visión de futuro y compromiso en el presente; conflictos socioambientales: del diálogo a la construcción de una visión compartida, entre otros.

El evento, que se realizará el próximo 19 de marzo en la Universidad ESAN, reunirá a 41 expertos y 80 organizaciones de diversos países latinoamericanos. Esta iniciativa es organizada por el Nodo en Perú, compuesto por la Asociación Los Andes de Cajamarca| Yanacocha, Asociación Unacem y Celepsa, en alianza con ESAN, la Sociedad Nacional de Industrias y Perú 2021. ◉



UNACEM





LA MINERÍA NO FORMAL EN EL PERÚ: REALIDADES, TENDENCIAS Y SOLUCIONES

Páginas: 112

Documento producido por Ricardo Valdés, Carlos Basombrío y Dante Vera, con la colaboración de la fundación Konrad Adenauer, que busca mostrar la realidad de esta actividad a través de algunos casos representativos e intenta describir los impactos que ocasiona en el Perú, a nivel ambiental, económico, humano, entre otros. Está disponible en el enlace <https://bit.ly/3bk1pxB>



GUÍA NIIF PARA DIRECTORES 2019/2020

Páginas: 232

Publicación elaborada por la consultora internacional EY, cuya finalidad es convertirse en una guía para mejorar el conocimiento en la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en las empresas. De esta manera, contribuye a mejorar la transparencia de la información de esa naturaleza para crear valor al mercado peruano y, como consecuencia de ello, a la sociedad.

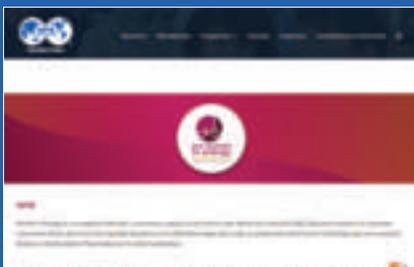


PUEBLOS Y CULTURAS DEL PERÚ ANTIGUO

Páginas: 220

Petroperú presentó la tercera versión –editada, corregida y aumentada– de este libro del antropólogo y arqueólogo Luis Guillermo Lumbreras, producida por Ediciones Copé, que coincide con el medio siglo de su primera edición. En la obra, el autor construye una data histórica consistente, al narrar nuestra cultura, arte e historia, lo cual permite replantear la forma de mirar la historia nativa, lineal, antigua, completa y única.

MUNDO ONLINE



WOMEN IN MINING PERÚ

<https://wimperu.org/>

WiM Perú es una asociación sin fines de lucro que promueve el crecimiento personal y profesional de las mujeres que se desempeñan en el sector minero, sea en el ámbito público o privado, así como en empresas relacionadas. Impulsa mejores prácticas corporativas y el intercambio de experiencias que promuevan la inclusión de género.



WOMEN IN THE PROFESSION

<https://www.wiperu.pe/>

WIP Perú es una organización que promueve el liderazgo y progreso de las mujeres abogadas en la profesión legal a través de una plataforma creada a partir de la iniciativa del Cyrus R. Vance Center for International Justice en más de 18 países. Impulsa propuestas para un balance entre el desarrollo profesional y la vida personal de las abogadas.

SERVICIOS DE CALIDAD PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

Anddes obtiene la certificación trinorma

Anddes, empresa especializada en brindar servicios de asesoría y consultoría para el desarrollo y supervisión de proyectos ambientales, de ingeniería y de construcción, principalmente en minería y energía, obtuvo la certificación trinorma.

Las certificaciones internacionales son de vital importancia para las empresas que siguen un modelo de mejora continua y de gestión de calidad. De esta manera, las corporaciones deben asegurarse de cumplir procesos que garanticen la seguridad de sus trabajadores, armonicen con el ambiente y ofrezcan productos de calidad.

En ese contexto, Anddes logró obtener las certificaciones en las normas ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad, ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental y OHSAS 18001:2007 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con estas certificaciones, Anddes continuará



brindando a sus clientes servicios de calidad, con respuestas rápidas e innovadoras que garantizarán condiciones de trabajo seguras y saludables a los trabajadores, además de proteger el ambiente. ◉

TOMÁS MARTÍNEZ ASUMIRÁ CARGO

Nuevo CEO en Komatsu-Mitsui

Tomás Martínez asumirá la Presidencia Ejecutiva de la compañía Komatsu-Mitsui, distribuidora de maquinaria pesada para minería y construcción, a partir del 1 de abril.

En la actualidad, Martínez se desempeña como vicepresidente de Excelencia Operacional de MMG- Las Bambas y reemplazará en la posición a Takaaki Kitabayashi, quien se retira de Mitsui & Co., luego de más de 37 años de servicio.

Al respecto, Kitabayashi comentó que los miembros del directorio de la empresa estaban satisfechos con el proceso de

sucesión, al incorporar a Komatsu-Mitsui a un profesional de la calidad profesional y personal de Tomás Martínez.

“Estamos seguros de que el aporte de Tomás permitirá continuar con el crecimiento sostenido de los últimos 11 años, afianzando su posicionamiento como uno de los líderes en equipos para la minería y construcción en el mercado minero peruano”, añadió. Tomás Martínez tiene experiencia internacional en Argentina, Australia, Chile y el Perú. En los últimos 25 años ha desempeñado importantes cargos ejecutivos en empresas mineras de clase mundial, como Glencore y Xstrata Cooper. ◉



ROSARIO ARRISUEÑO · Asesora de Sostenibilidad de Enel Perú

Regala amor con muñecos a croché

La asesora de Sostenibilidad de Enel Perú, Rosario Arrisueño, regala amor con muñecos tejidos a croché.

SNMPE



Desde siempre, Rosario ha manifestado amor incondicional por sus dos hijos, su numerosa familia y sus amigos. Y les demuestra ese cariño regalándoles hermosos muñecos tejidos con croché.

¿Cómo nació su gusto por tejer muñecos con croché?

Toda mi vida me han gustado las manualidades. Pinté con acuarelas, tejí con técnicas como frivolité o macramé. En mi época escolar hice repujado en cuero y serigrafía en tela. Y hace tres años empecé a tejer muñecos.

¿Qué la animó a tejer?

En una Navidad, mi hijo me regaló un libro de muñecos hechos a croché. Me encantó.

¿Qué tipo de muñecos diseña?

Básicamente animalitos. He tejido, zorros, pingüinos, perritos, un león; y también he hecho personajes como la princesa Leia de Star Wars. Ahora mi tarea es hacer osos

y jirafas, y también al maestro Yoda.

¿En qué momento teje sus muñecos?

Los fines de semana me puedo quedar hasta las 2 a. m. Pero lo puedo hacer en cualquier momento, viendo una película o luego de cenar con mi familia. En realidad, me apasiona hacerlo.

¿Qué hace con ellos?

Yo no los hago con el afán de venderlos, sino para demostrar cariño hacia la persona que lo recibe. Le hice uno a cada uno de mis sobrinos nietos. El primer muñeco que tejí se lo regalé a mi hijo. Era un conejo jugador de rugby, su deporte favorito. Ahora, hasta mis amigas me piden que les confeccione uno de ellos.

¿Este pasatiempo la ayuda en su vida?

Un montón. Me libera del estrés laboral, me distrae y me mantiene activa y con ganas de seguir manifestando amor a mi familia y amigos. Estos muñecos son una muestra de ello. ◉



EL AGUA PARA AREQUIPA ES NUESTRA PRIORIDAD

Desde el 2005, venimos construyendo grandes obras de infraestructura hídrica como represas, canales de riego, sistemas de tratamiento de agua potable y de aguas residuales para beneficio de Arequipa.



Cerro Verde

PRÓXIMOS

CURSOS Y EVENTOS 2020

 **ABRIL**

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN
DERECHO AMBIENTAL

JUNIO 

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN
SECTOR ELÉCTRICO

 **AGOSTO**

SIMPOSIUM
**TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO**

AGOSTO 

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN
MINERÍA Y DERECHO

 **OCTUBRE**

SIMPOSIUM
**CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA**

OCTUBRE 

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN
SECTOR HIDROCARBUROS

 **NOVIEMBRE**

SIMPOSIUM
**TRIBUTACIÓN
MINEROENERGÉTICA**

NOVIEMBRE 

SIMPOSIUM
DEL AGUA



Sociedad Nacional de
**MINERÍA PETRÓLEO
Y ENERGÍA**