Responsabilidad Social Empresarial, Equidad de Género y Empoderamiento de la Mujer

Boletín Informativo CTC

5° Edición
Lima - Perú / 2019

CIP

OEA

PERÚ | Ministerio de Transportes y Comunicaciones | Autoridad Portuaria Nacional

MÁS DE 1500 ALUMNOS SE SUMARON A LA CAMPAÑA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 'CAMBIANDO JUNTOS' IMPULSADA POR LA AUTORIDAD PORTUARIA DE PERÚ

Con el lema "Cambiando Juntos", la Autoridad Portuaria Nacional de Perú (APN), entidad adscrita al Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), llevó a cabo durante el 2018, su campaña impulsada en alianza con diversas instituciones educativas de las diferentes zonas de influencia portuaria del país, como parte del compromiso por contribuir con una sociedad más justa y sostenible para todos.

La campaña ha permitido llegar a más de 1500 alumnos de los niveles de primaria y secundaria de diversos colegios emblemáticos de trece (13) ciudades del Perú, los cuales han participado de talleres y dinámicas sobre dos temas relevantes en la actualidad, como lo son la Igualdad de derechos entre hombres y mujeres; así como el cuidado del medio ambiente y la relación con su entorno.

De acuerdo a lo programado en el Plan de Responsabilidad Social (RS) e Integración Puerto Ciudad APN 2018, el ciclo de talleres se ha realizado en ciudades donde la APN tiene presencia como Supe (04 talleres); Callao (08 talleres); Iquitos (4 talleres); Salaverry (1 taller); San Juan de Marcona y Pisco (01 taller). Así también, se realizaron en las ciudades de Zorritos (04 talleres); Talara (04 talleres); Paita (04 talleres); Yurimaguas (04 talleres); Puno (04 talleres); Ilo (04 talleres); Mollendo (04 talleres).

Estas dinámicas tienen por principal objetivo, acercar a la autoridad portuaria con la población que se encuentra ubicada en la zona de influencia portuaria, a fin de generar vínculos para una mejor convivencia, aportando en generar mayor conocimiento y conciencia social frente al cuidado del ambiente, así como a la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, temas de gran importancia para nuestro entorno y de la sociedad en su conjunto.

La APN continuará replicando este esfuerzo a lo largo del 2019, como parte de su compromiso social con la población situada en zonas de influencia portuaria.

Empoderando mujeres

Coca-Cola y Arca Continental Lindley promueven la equidad de género en el Perú, en línea con 5by20, el programa global que busca alcanzar el empoderamiento de 5 millones de mujeres para el 2020.

Por AE Brand Lab

De acuerdo a un estudio realizado por la consultora Grant Thornton, según las tendencias actuales las mujeres alcanzarán las mismas oportunidades que los hombres recién en el año 2096. En el Perú y el mundo, hay mujeres que están todavía lejos de tener una mínima oportunidad de desplegar todas sus capacidades. En este contexto, hay empresas como Coca-Cola y Arca Continental Lindley que están trabajando todos los días, y en alianza con otras organizaciones, para revertir esta lamentable realidad.

Hay ejemplos como los de Sofía (61 años) y Sugei (28 años), empresarias del reciclaje en Arequipa, quienes han logrado cambiar su vida gracias a la recolección y segregación de los residuos sólidos. Sofía, una de las siete recicladoras de la Asociación Sumaq Pacha en Arequipa, ha podido comprobar las mejoras de la formalización del oficio del reciclaje, que se refleja en la mejora de sus ingresos y calidad de vida. Junto a Sugei, la líder de esta organización, se esfuerzan día a día para sacar a delante su asociación y se sienten orgullosas por la labor que realizan.

El programa de reciclaje inclusivo es uno de los programas que lideran Coca-Cola y Arca Continental Lindley, el cual tiene como fin la formalización de las asociaciones de mujeres recicladoras, brindándoles además capacitaciones en buenas prácticas y negocios. En esta misma línea, ambas empresas realizan una serie de prácticas y programas, tanto a nivel interno como externo, para promover y crear conciencia sobre la importancia de la equidad de género.

Estas acciones ocurren en toda su cadena de valor, llegando a colaboradores, distribuidores, clientes, empresariado y la comunidad en general, buscando la igualdad de oportunidades para todos. Desde ahí, se reconocen los diferentes roles de la mujer y del potencial transformador que tienen ellas en todos los espacios de la sociedad.

Foco en el género

El interés por apostar por las mujeres viene de un compromiso del Sistema Coca-Cola a nivel internacional y también de la convicción de que las mujeres son pilares de las comunidades, y cumplen un rol transformador en la configuración de nuestra sociedad.

A través del programa 5by20, se ha impactado a casi dos millones y medio de mujeres que cambiaron sus realidades a nivel global a partir de esta iniciativa que se propone empoderar económicamente a 5 millones para el 2020.

Con esta iniciativa, las compañias han trabajado en reducir las diferencias de oportunidades en los públicos de interés que forman parte de su cadena de valor. Con todos estos públicos, las firmas están trabajando iniciativas para promover la equidad de género, además de acciones concretas para mitigar y sancionar el acoso callejero y programas que fomenten el desarrollo socioeconómico de mujeres.

A nivel de empresariado y opinión pública, además, las empresas promueven un debate público que promueva cambios estructurales en la sociedad.

Desarrollo de negocios

Uno de los canales más importantes dentro de la logística de ambas firmas es el tradicional, que está compuesto en su mayoría por las bodegas lideradas por mujeres. En su trabajo con este grupo se estableció la Escuela de Desarrollo de Negocios, un programa que busca generar valor compartido de la mano de este grupo clave de la cadena de valor.

En estos talleres se identificaron

algunas de las barreras que enfrentan las mujeres, como en el manejo de las finanzas o el tipo de trato que deben o no deben dar a sus clientes.

A nivel de comunidades existen diversos patrones comunes que ayudan a entender el importante rol que tiene la mujer en la dinámica de la sociedad en la que están insertas. Las mujeres lideran comedores populares, comités de vasos de leche, asentamientos humanos, así como sus propios negocios y familias. Con el programa *"Destapando mi emprendimiento"*, se busca promover este espíritu emprendedor en las mujeres del distrito de Pucusana, que tienen un negocio en marcha o una idea de empresa.

En las capacitaciones se les brinda herramientas para su crecimiento personal, familiar y empresarial. También se busca generar un impacto económico a través de la mejora de los ingresos. En las cuatro ediciones que lleva el programa, ya se suman más de 160 mujeres beneficiadas y cerca de 20 negocios formalizados.

A nivel de opinión pública, las empresas han sido parte del proyecto "Mujeres que transforman", la primera plataforma digital en el Perú creada de la mano de la Red Científica Peruana y Perú 2021, donde se congrega a la comunidad de mujeres peruanas generadoras de cambio y se promueve el debate sobre diferentes aspectos relacionados el tema de género. También han participado en el I foro *"Mujeres de cambio"*, un espacio promovido por el Grupo RPP, que también profundizó en el análisis de los temas de género en el ámbito social, político y económico.

Cada decisión que Coca-Cola y Arca Continental Lindley toman es una oportunidad para hacer una diferencia positiva y duradera en las comunidades donde operan. Son consientes de la posibilidad que tienen de generar un efecto multiplicador y trabajan día a día para lograrlo.

De izquiera a derecha: Alejandra Osorio (Adecco Perú), Ana Rojas (SAP Perú), Beatriz de la Vega (EY) e Inés Baca (Estudio Echecopar).

Scania y SAP, apuestan por acercarse a institutos y universidades. "Encontrar perfiles más de soporte es fácil para nosotros, pero si hablamos de perfiles más especializados, no hay tantas mujeres. Estamos fomentando alianzas estratégicas con diferentes instituciones, donde potenciamos que las mujeres puedan estudiar este tipo de carreras", dice Rosas.

Puertas para adentro, la ejecutiva asegura que Scania, quien cuenta con la única jefa de taller de la trasnacional en la región, trata de generar oportunidades de desarrollo para que las mujeres crezcan en su organización y fomenta iniciativas para que el colaborador, tanto hombre como mujer, se sienta cómodo en su lugar de trabajo.

Y es que en las acciones por la inclusión de cada vez más empresas la apuesta es a igualar la cancha entre hombres y mujeres, más que a generar diferencias entre ellos. "La mujer tiene beneficios para la maternidad, pero es importante también dar flexibilidad la hombre. Estamos tratando de equilibrar y hacer que la igualdad de talento se pueda traducir en mejores oportunidades para ambos", dice Juana Mollo, de PwC.

Inés Baca, del estudio Echecopar, explica que la firma cuenta con políticas de trabajo flexible a las que pueden aplicar sus abogados y que son también para hombres.

Solo para mujeres, además, ha desarrollado un programa de mentoría que permite que las abogadas más jóvenes conozcan de primera mano cómo las socias del estudio ascendieron y compatibilizaron su vida familiar y laboral. Actualmente el 30% de los socios del estudio son mujeres, frente al 19% de 2008. Se trata de un avance, que, según Baca, han logrado justamente con un enfoque más intenso en las políticas de diversidad y este tipo de programas de *mentoring*.

Para dar más visibilidad a la mujer en ciertas industrias en los últimos años el Perú se ha sumado a la tendencia global de creación de asociaciones u organizaciones que aglutinan a sus profesionales. Un claro ejemplo son las asociaciones Women in Mining, Women in Technology, Women in Energy o Women's International Shipping & Trading Association.

Cuota integradora

Para acelerar la presencia de mujeres en los puestos directivos diversas empresas, tanto a nivel global como local, entre ellas SAP, han optado por establecer una cuota de género, que para los expertos conlleva ciertos pros, pero también algunos contras.

Juana Mollo, de PwC explica que la utilidad de la cuota tiene que ver con la forma en cómo se utiliza, pues el foco tiene que estar en el talento. "Las cuotas te acortan el tiempo de espera para reducir las brechas, pero siempre sobre la base de que sea dando la oportunidad al talento. Si la idea es solo imponer a veces solo se busca tener un número", dice.

"En muchos casos puede representar que colocan a una mujer por imposición y no por mérito, lo cual puede jugar en contra. Promovemos el tema de dar oportunidad", añade Alejandra Osorio, de Adecco Perú.

Osorio asegura que cada vez son más las empresas que piden incorporar a los procesos de selección a las mujeres. De hecho, Verónica Valderrama, de Gold Fields, explica que la minera justamente quiere introducir más mujeres en las ternas para incorporar nuevo personal. "No creemos en las cuotas porque no necesariamente traen calidad. Cuando hacemos una selección la mentalidad del gerente a menudo es pensar en un hombre y nuestra tarea es que incluyan también a mujeres. Es muy valioso tener equipos diversos", dice Valderrama.

Más *networking*

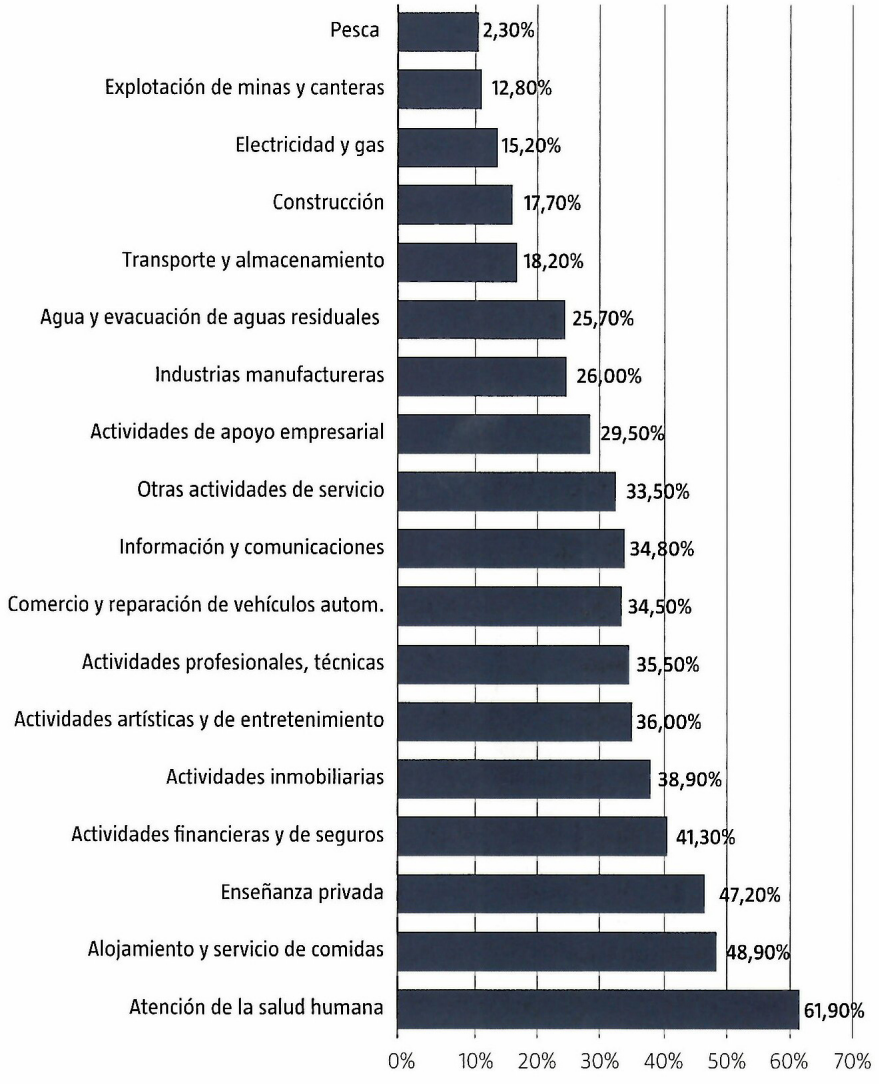
Para dar más visibilidad a la mujer en ciertas industrias en los últimos años el Perú se ha sumado a la tendencia global de creación de asociaciones u organi-

De izquiera a derecha: Juana Mollo (PwC), Miriam Sara (PPU), Vania Rosas (Scania Perú) y Verónica Valderrama (Gold Fields).

Minoritarias en sectores primarios

Porcentaje de mujeres ocupadas por sector empresarial

Fuente: "Moviendo la aguja: acciones para cerrar la brecha de género en el sector privado" de PwC y Aequales



zaciones que aglutinan a sus profesionales. Y un claro ejemplo son las asociaciones Women in Mining, Women in Technology o las más recientes Women in Energy y Women's International Shipping & Trading Association (WISTA Perú). "Nuestro objetivo es promover la diversidad y ser un referente en la industria marítima", dice Miriam Sara, presidenta de WISTA en el Perú y asociada del estudio PPU. La ejecutiva explica que una de sus apuestas es empoderar a la mujer en la industria marítima a través de la capacitación, además de crear oportunidades de negocio entre sus miembros.

El capítulo Women in Energy de la Sociedad de Ingenieros Petroleros en el Perú, por su parte, se concentra hoy en organizar eventos y seguir desarrollando un programa de mentorías, con voluntarios expertos de su industria, según una de sus fundadoras, Beatriz de la Vega, socia líder de Energía de EY Perú. "Existe una preocupación de ver la manera de sobresalir en un mundo donde hay más participación e hombres y hacerlo de una forma sostenible. Vale la pena colaborar para que las mujeres tengan una cadena que les dé más visibilidad", dice de la Vega. La ejecutiva de EY explica que este tipo de organizaciones de mujeres son una importante herramienta de *networking* entre profesionales de una misma industria y recalca que no buscan separarse de los hombres del sector sino discutir y ver la forma para que haya un rol más protagónico de la mujer. "En este tipo de iniciativas es importante la participación del hombre. Hay que trabajar de forma común y complementarse", añade Juana Mollo, socia de PwC.

A nivel local, si bien continúan siendo una minoría, existen ya mujeres jefes de taller, superintendente de minas, personal portuario de tierra o profesionales que navegan en buques mercantes. Además, cada vez hay más gerentes de área en empresas consideradas tradicionalmente masculinas. El sesgo masculino va quedando atrás. Y el esfuerzo al parecer debe ser de todas las organizaciones y empresas, y sus integrantes.

COSTA RICA CREA SU PRIMERA RED NACIONAL DE MUJERES PORTUARIAS

La Comisión Nacional para el Apoyo y Promoción del Trabajo de la Mujer en los Recintos Portuarios de la Región Caribe y Región Pacífica de Costa Rica llevó a cabo la conformación de la Red Nacional de Mujeres Portuarias.

Se trata de una estructura que buscará una integración más amplia del género femenino en el sector marítimo portuario de Costa Rica, mediante la formación, la visibilidad, el reconocimiento y el empoderamiento de las mujeres que trabajan actualmente en el campo.

Esta actividad fue realizada por el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico (INCOP) en el marco de la celebración del Día Nacional de la Mujer Portuaria y contó con la participación de más de 80 trabajadoras provenientes del INCOP, JAPDEVA, Sociedad Portuaria de Caldera, APM Terminals Moín, INAMU y estudiantes de la UCR.

La Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del INAMU, Alejandra Mora, indicó que "conmemorar este día y estar aquí, nos permite darle la importancia que merece el trabajo que muchas mujeres han venido desarrollando desde mucho tiempo atrás para romper moldes, apropiarse de espacios y generar las condiciones para mejorar su calidad de vida. A las mujeres no nos han regalado nada, todo lo que hemos logrado ha sido fruto del esfuerzo y luchas que nos han hecho crecer y estar donde estamos hoy, logrando grandes cosas, sosteniendo nuestras familias e incursionando en espacio que hasta hace muy poco, teníamos vetado".

Del mismo modo, Marcela Calvo, Directiva del INCOP, aseguró que "es muy importante que las autoridades portuarias se comprometan a impulsar el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en el sector portuario, posicionarlas en puestos gerenciales y derribar las barreras que impidan que las mujeres puedan acceder a puestos de trabajo que históricamente han sido ocupados únicamente por hombres"

"Soñar siempre en grande es una meta diaria, como Primera Gerenta Portuaria de Costa Rica, recuerdo la vez que mi compañera Tatiana Saenz, jefa de prensa de JAPDEVA, tocó mi puerta para procurar el tema de la Mujer Portuaria y hoy es una realidad que crece en este día, recordemos siempre que una mujer elige su camino y los construye, siempre apoyaremos en JAPDEVA el tema de la Mujer Portuaria, porque somos conscientes que cuando una mujer se supera por méritos propios abre la puerta y el camino de la victoria para otras mujeres y generaciones", enfatizó Rita Myrie Barnes, Gerenta General de JAPDEVA.

Dentro de los objetivos de esta actividad se destaca la apertura de espacios de diálogo entre diferentes actores portuarios, instituciones de gobierno y representantes de las Autoridades Portuarias Nacionales, para reconocer la importancia de la responsabilidad social de los puertos en materia de equidad de género y sobre todo la necesidad de contribuir a mejorar la posición de la mujer y reducir las barreras impuestas por la sociedad que limitan su integración exitosa en el campo laboral portuario y por consiguiente en la sociedad costarricense.

De la misma manera, mediante la red se impulsará el rol de las trabajadoras de este sector en el ámbito social, político, y económico de Costa Rica, logrando con ello, cumplir exitosamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, metas que incluyen erradicar la pobreza, impulsar la igualdad de género y reducir las desigualdades en el país.

Fuente: Portal portuario.cl

PERÚ: EN 2019 EL FONDO SOCIAL DEL PUERTO DE PAITA INVERTIRÁ MÁS DE 2 MILLONES DE DÓLARES EN PROYECTOS SOCIALES

El Fondo Social del Puerto de Paita - Perú invertirá en proyectos y programas sociales destinados a favor de los grupos vulnerables de la ciudad porteña, más de dos millones de dólares (US $ 2´000,200), según dio a conocer la gerente del Fondo Social, Edith Guzmán Escudero, quien expuso el presupuesto anual al equipo de la Municipalidad Provincial de Paita.

La exposición tuvo lugar en la oficina de alcaldía de la comuna paiteña y en representación del vicepresidente del Fondo Social, alcalde Teodoro Alvarado Alayo, estuvo presente el gerente municipal, Carlos Maldonado, quien reviso cada proyecto en el que se invertirá durante el año en curso.

Entre los compromisos asumidos por el Fondo Social del Puerto de Paita, se encuentra la culminación de la primera etapa del colegio Fe y Alegría N°81 (proyecto que beneficiará a aproximadamente 300 estudiantes del sector de Miraflores y alrededores) y la continuidad del programa de salud Creciendo Sano, que busca reducir los índices de anemia y desnutrición infantil.

En paralelo se informó que se contempla la continuidad del programa Unidos Contra el Dengue. Proyecto de salud que es desarrollado en alianza con el Hospital Nuestra Señora de las Mercedes.

Otro de los compromisos que ha previsto el Fondo Social, es la continuidad del convenio de acompañamiento al "Comité de Gestión Joyitas de Jesús", esta alianza entre el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social-MIDIS y el Fondo de Paita refuerza el trabajo que se viene desarrollando en los cuatro establecimientos donde funciona el Programa Nacional Cuna Más.

Asimismo, Guzmán Escudero, anunció que de ser aprobado el presupuesto anual el Directorio del Fondo Social se estaría proyectando a construir el quinto establecimiento de Cuna Más en el sector de Miraflores, asimismo, a dar inicio a la segunda etapa del colegio Fe y Alegría N°81, a la implementación del Centro Integral del Adulto Mayor y a la creación de un convenio con la OMAPED.

En ese marco, el equipo de la Municipalidad Provincial de Paita y de la OMAPED, se comprometieron a trabajar con el Fondo Social del Puerto de Paita a fin de bridar aportes relevantes a la población paiteña.

Juntos eliminamos la anemia

Otro de los puntos que se tocaron durante la exposición del presupuesto anual del Fondo Social, es la articulación del programa de salud Creciendo Sano, para ello se tuvo la intervención del coordinador local del programa, Ricardo Castello, quien explicó que este 2019 se espera el involucramiento de la Subgerencia de Programas, Complementación Alimentaria e Inclusión de Poblaciones Vulnerables de la comuna paiteña, con el objetivo de reforzar el trabajo en los Vasos de Leche y Comedores Populares.

Asimismo, se hizo mención que el Fondo Social buscará regular a través de una Ordenanza Municipal el "Plan Local de la Lucha Contra la Anemia y Desnutrición Infantil", lo cual se trabajará en conjunto con la autoridad local.

PROPUESTAS PARA IMPULSAR LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA MARÍTIMA

La igualdad de género es un objetivo perseguido en muchos sectores laborales, pero algunos, por la inercia de la tradición, resultan menos accesibles para la mujer. Es el caso del sector marítimo, que busca incrementar la presencia femenina en puertos y barcos, para ponerse a la altura de la sociedad moderna.

La OMI (Organización Marítima Internacional) y otras asociaciones europeas como la ETF (Asociación de Armadores de la Comunidad Europea) y la ECSA (Asociación de Navieros de la Comunidad Europea) están haciendo esfuerzos para detectar las causas de la baja tasa de mujeres en el sector y ponerles remedio.

Y es que las cifras son demoledoras, pues solo un 2% de los trabajadores del sector marítimo en Europa son mujeres. Una cifra impensable en un momento en el que la igualdad de género es un objetivo fundamental para la Unión Europea.

El papel de la mujer en un sector masculino

La ETF y la ECSA han celebrado unas jornadas para impulsar la presencia de la mujer en las industrias marítimas y portuarias. Las sesiones se centraron en discutir materias como el entrenamiento marítimo y el desarrollo curricular, así como el reclutamiento y la retención de mujeres en el sector. También se estudiaron buenas prácticas puestas en marcha en otros sectores.

En palabras de Martin Dorsman, Secretario General de ECSA, para conseguir clústeres marítimos prósperos y sostenibles en Europa, "la diversidad de género debe un principio fundamental para atraer y retener nuevo talento en la industria naval". En este sentido, Dorsman también aclaró que "los ejemplos de mujeres en puestos directivos pueden ayudar a extender el mensaje de que la mujer tiene su lugar en este sector tradicionalmente dominado por hombres".

Otros participantes apuntaron soluciones más trasversales, como Tonka Cupic, representante de la ETF, que propuso que para atraer mujeres al sector lo que hay que hacer es "mejorar las condiciones laborales para todos". También recalcó la conciliación de trabajo y vida familiar, así como la prevención del acoso, como claves para permitir a las mujeres desarrollar una carrera en el mundo de la navegación.

Apoyo a la mujer en países en desarrollo

La OMI no ciñe la búsqueda de la igualdad a las potencias marítimas mundiales. También pretende promover la igualdad en países en desarrollo. Su programa "Women in Maritime" busca que las mujeres puedan alcanzar altos escalafones en el sector marítimo, mediante la impartición de cursos y programas de entrenamiento.

El último evento lo dedicó a mujeres funcionarias de las autoridades marítimas y portuarias y tuvo lugar en junio del 2018 en Le Havre, Francia. 23 oficiales de países de la África francófona, se reunieron para profundizar en su conocimiento de la gestión portuaria y la eficiencia operacional, con el objetivo de aplicar este conocimiento en sus respectivos países de origen. Tomaron parte en charlas sobre gestión, seguridad, logística, marketing, aranceles, facilitación del tráfico marítimo y conexión barco-puerto.

El evento fue parte de los esfuerzos continuos de la OMI para apoyar el Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible de la ONU para conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Fuente: Prosertek Web / noticias

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LOS PUERTOS: "UN PASO DELANTE DE LA LEY"

Las acciones corporativas a favor del entorno social, económico y ambiental

Para José Antonio Pejovés, abogado, árbitro y profesor de Derecho Marítimo, la responsabilidad social corporativa (RSC) o responsabilidad social empresarial, "es una estrategia que tiene que ver con el compromiso y aporte voluntario de las corporaciones -privadas o públicas- a mejorar las condiciones, sociales, ambientales y económicas de su entorno".

En la práctica, explica el abogado, conlleva esfuerzos de aplicación de procedimientos y acciones tendientes a respetar los derechos de las personas, el desarrollo de la sociedad y la protección del ambiental, en el marco de la ética y la transparencia. "El ámbito de aplicación de la RSC es transversal, es decir, impregna todos los sectores de la industria incluido el portuario", apunta.

Pejovés, detalla que, en esta línea, la RSC guarda estrecha relación con el desarrollo sostenible, que el Informe Brundtland definió como: "Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones del futuro para atender sus propias necesidades[", y que como se sabe se fundamenta también en tres pilares: social, económico y ambiental. En el mismo sentido la RSC en los puertos está integrada con la gestión portuaria sostenible.

El árbitro y profesor de Derecho Marítimo destaca que "la RSC está un paso adelante del estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia laboral y ambiental, pues ese cumplimiento es un mandato ineludible, sin embargo, las corporaciones vinculadas con las actividades y los servicios portuarios, comprometidas con la RSC, aportan un valor agregado cuando en su planificación estratégica y en sus acciones incorporan elementos -no exigidos por las normas- que contribuyan al desarrollo sostenible".

Algunas leyes portuarias modernas en América, regulan aspectos sobre medio ambiente y relación ciudad puerto vinculadas con la RSC y el

desarrollo sostenible. José Antonio Pejovés, cita La Guía de la Ley Modelo de Puertos para los Estados Miembros de la CIP-OEA (disponible en: http://legislacion.portalcip.org/estudios/), la que recomienda la inclusión de dichas materias en las legislaciones portuarias, así como un tratamiento normativo especial en lo concerniente con las relaciones laborales portuarias.

Agrega que la norma ISO 26001 es una herramienta que define y estandariza las líneas a seguir en materia de RSC. "De ahí la importancia que las autoridades portuarias y las empresas que realizan actividades y proveen servicios portuarios, tengan en cuenta ese instrumento", apunta.

De acuerdo al abogado, la RSC en el sector portuario se hace patente, por ejemplo, en la aplicación de mejores prácticas en lo relativo con la seguridad y salud en el trabajo, alineadas con las normas nacionales y los convenios internacionales sobre la materia.

Otra manifestación de la RSC en el sector portuario, sostiene, "se da en la relación ciudad puerto, la cual además de lo estrictamente paisajístico y de promoción de una cultura portuaria, tiene como un importante punto de atención, la búsqueda de un equilibrio entre la ciudad y el puerto que alberga, de tal modo que la calidad de vida de los ciudadanos no se vea alterada por congestión vehicular en los accesos terrestres a las infraestructuras o por contaminación ambiental generada por vertidos al mar, emisiones de CO_2 o ruidos molestos".

Al hilo con lo anterior-plantea- que, como es sabido, lo ambiental es de alto calado, de ahí los esfuerzos encaminados a reducir los impactos ambientales en las zonas portuarias. Políticas de puertos verdes, orientadas -por citar solo una arista- a reducir las emisiones de CO_2, las que califica como "una expresión de RSC en la industria portuaria".

Pejovés señala finalmente que "la cooperación y el intercambio de experiencias en materia ambiental, auspiciadas por EcoPorts (ESPO) en Europa desde 1997, son ejemplos de prácticas y esfuerzos que se vienen desplegando internacionalmente".

Fuente: Mundo Marítimo
Enero de 2018

PERÚ | Ministerio de Transportes y Comunicaciones | Autoridad Portuaria Nacional

BOLETÍN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, EQUIDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

5° Edición / Enero - Marzo, 2019

Comité Técnico Consultivo (CTC) de Responsabilidad Social Empresarial, Equidad de Género y Empoderamiento de la Mujer de la CIP - OEA

Autoridad Portuaria Nacional - Perú

Realizado por la Unidad de Relaciones Institucionales

www.apn.gob.pe
APNperuoficial
APN_PuertosPeru