

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL ROL DE
DIRECTORAS INDEPENDIENTES EN EL PERÚ**

Trabajo de investigación para optar el grado académico de
Maestra en Derecho de la Empresa que presenta:

Alejandra Sofia Vargas Cabrera

Asesor:

Bruno Edoardo Debenedetti Lujan

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, DEBENEDETTI LUJAN, BRUNO EDOARDO, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis/el trabajo de investigación titulado “LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL ROL DE DIRECTORAS INDEPENDIENTES EN EL PERÚ” de la autora VARGAS CABRERA, ALEJANDRA SOFIA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 21%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 24/01/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 20 de marzo de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>DEBENEDETTI LUJAN, BRUNO EDOARDO</u>	
DNI: 42741621	Firma
ORCID: 0000-0002-3890-8917	

RESUMEN

Derecho – Derechos Humanos – Derecho Constitucional – Derecho Civil – Derecho Societario – Buenas Prácticas Corporativas – “La participación de mujeres en directorios en el rol de directoras independientes en el Perú”.

En el Perú, y en el mundo, existe una demostrada desproporcionalidad entre la representación por género de las personas que ocupan los puestos más altos de la pirámide jerárquica organizacional; en la cúspide de esta pirámide, encontramos los puestos de alta dirección y toma de decisión. Entre los puestos de alta dirección y toma de decisión, hay un cargo que merece especial atención; el cargo de director independiente en una empresa. Aún con políticas expresas emitidas a favor de las mujeres, la brecha de género se eleva a 68.1% a nivel internacional, 72.6% a nivel Latinoamericano; Perú mantiene un score de 0.749 escalando al puesto 37 de 146 países según el *Global Gender Gap Index* al 2022 y no reporta oficialmente el porcentaje de mujeres en el puesto de directoras de una empresa. A la fecha de redacción del presente escrito, de 224 empresas registradas como emisoras en el mercado principal de la Bolsa de Valores de Lima – BVL, sólo 129 cuentan con directores independientes; en total, se registran 327 puestos de director independiente vigentes y, de estos, sólo 68 cargos de director independiente son ocupados por mujeres. Es decir, sólo el 20.8% de personas que ocupan el cargo de director independiente en Perú está representado por mujeres. La brecha de género en el rol de directoras independientes en el Perú es real; ¿cuáles son las circunstancias por las cuales esta situación de disparidad se presenta? En el presente trabajo de investigación, se despliegan algunas de las circunstancias que consideramos causantes de estas brechas. Más allá de identificar el problema, el presente escrito busca demostrar justificadamente que, prácticas de Buen Gobierno Corporativo tales como la diversificación en la designación de miembros del Directorio, pueden contribuir eficientemente a la reducción de brechas de género en la sociedad.

ÍNDICE

Resumen	1
Índice	2
Lista de Tablas	5
Lista de Figuras	5
CAPÍTULO 1: Introducción	7
1. Identificación del Problema	7
2. Planteamiento de Hipótesis y Objetivos	11
CAPÍTULO 2: Estado del Arte	13
1. Brechas de género	13
1.1 Estadística Nacional	14
1.2 Perspectivas: circunstancias que influyen estas brechas de género	18
1.2.1 Techos de Cristal.	20
a. Origen del término “Techos de Cristal”	20
b. ¿Cuáles son los obstáculos que impiden que la mujer promedio avance en el lugar de trabajo?	20
1.2.2 Otras metáforas acuñadas que explican los efectos de los sesgos y prejuicios culturales	21
2. Desde el Marco Legislativo	22
2.1 Contexto social y legal	23
2.1.1 El derecho a la igualdad y el marco constitucional	23
2.1.2 Identificación de algunas normas vigentes en nuestro sistema jurídico que afectan directa o indirectamente los derechos igualitarios de las mujeres: Ejemplos de Discriminación Legislativa	24
2.1.3 Repasando: Las obligaciones del Estado peruano frente a la lucha por la igualdad de género	27

2.2	Identificación de propuestas normativas que impulsan los derechos igualitarios de las mujeres: Desde el empoderamiento femenino al hacer empresa hasta la designación de cargos directivos en el Estado	29
3.	Buen Gobierno Corporativo en el Perú	33
3.1	El impacto de las prácticas de buen gobierno corporativo	33
3.2	El rol del director independiente en el Perú	34
CAPÍTULO 3: Problema de Investigación		38
1.	Sobre la participación equitativa de mujeres en cargos de confianza de alto nivel (puestos de alta dirección y toma de decisión)	41
2.	Sobre la presencia de las mujeres en el rol de directoras: cuotas aplicadas comparativamente	43
3.	Los “Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes”	47
4.	Sobre el “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV	50
5.	El porcentaje de mujeres en el cargo de directoras independientes en el Perú según la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV	55
	5.1. Delimitación del enfoque metodológico aplicable	57
	5.2. Información estadística recogida y resultados de la investigación	58
CAPÍTULO 4: Discusión de la Hipótesis		68
1.	¿Cómo transformar la estructura social que causa perjuicio a las mujeres, atentando contra su derecho a la igualdad?	69

2.	Encontrando herramientas de empoderamiento económico femenino a través de la implementación de prácticas de buen gobierno corporativo	71
3.	Nuestra hipótesis sustentada	78
	Conclusiones	81
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
	ANEXO: RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN LOCAL	97



LISTA DE TABLAS

4. Tabla 1: Porcentaje de mujeres en las juntas directivas de las empresas entrevistadas alrededor del mundo
5. Tabla 2: Modificaciones al Proyecto de modificación del “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” (1)
6. Tabla 3: Modificaciones al Proyecto de modificación del “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” (2)
7. Tabla 4: Anexo a la Memoria Anual 2021: Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas (10150) (Ver en Anexo A: Recopilación De Información Local)
8. Tabla 5: Resultados acumulados (mercado primero y mercado alternativo de valores) al cierre del ejercicio 2021, reportados a marzo y abril de 2022, respectivamente
9. Tabla 6: Mujeres en el rol de directoras independientes al cierre del ejercicio 2021, reportadas a marzo y abril de 2022

LISTA DE FIGURAS

1. Figura 1: Estadística Nacional con relación a la brecha de género en la relación de mujeres que trabajan y tienen educación universitaria
2. Figura 2: Representación de mujeres en el cargo de directoras independientes en el Perú, 2018
3. Figura 3: Estadística Nacional con relación a la brecha de género en la representación de mujeres en el rol de directoras independientes al año 2018

4. Figura 4: Comparación del porcentaje de puestos de directorio en Perú ocupados por mujeres en el rol de director independiente en los años 2018 y 2022
5. Figura 5: Estadística con relación a la brecha de género en la representación de mujeres en el rol de directoras independientes al año 2021, con reportes a marzo y abril de 2022
6. Figura 6: Proyección respecto al crecimiento moderado demostrado según los reportes a marzo y abril de 2022
7. Figura 7: Modelo AVC 2022: Cierre de brechas a través de la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo



CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Más del 50% de la población en el Perú se ha preguntado, al menos en una oportunidad, si la carrera profesional de una mujer es equitativa a la carrera profesional de un hombre.

Una realidad ideal sería aquella que es justa, y no deberían ser distintas siendo que ambos géneros deberían tener las mismas oportunidades de crecimiento, acorde a sus ambiciones personales y las metas que se propongan alcanzar. Pero entonces, porqué las mujeres representan sólo el 36.9% de los puestos de alta dirección y toma de decisión en promedio en el mundo, y 0.527% en Perú respecto de la participación de mujeres en el puesto de legisladores, altos funcionarios y directivos (*World Economic Forum, 2022*).

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Los puestos de alta dirección y toma de decisión son aquellos que representan liderazgo, alto compromiso y control en una organización. Siendo ello así, y basados en la idoneidad de la igualdad de oportunidades entre personas, sin importar su género, el problema no estaría en la falta de habilidades o en la escasez de talento humano, sino en la desigualdad de oportunidades otorgadas a hombres y mujeres a causa de sus circunstancias.

De acuerdo con Moser, este problema se origina en la estructura social patriarcal que históricamente ha influenciado en la distribución de puestos de liderazgo y control político, religioso, militar y económico (Moser, C. 1995). La distribución de poder de forma desproporcionada favoreció la creación de sesgos de género por cuanto colocaron a la mujer en papeles pretendidamente secundarios que inferían una menor valía o relevancia respecto del hombre.

La transformación de la estructura social en perjuicio de la mujer, vulnerando su igualdad de derechos como ser humano, es procedente y necesaria. Es un compromiso que ya ha sido entablado; más precisamente, es una lucha imparables con cientos de años de progreso documentado y decisivo.

En efecto, el camino a la igualdad de género es aún largo y sinuoso. Los avances que se han logrado no tienen aún un alcance universal y equitativo ya que, en unos países más que en otros, la discriminación contra la mujer persiste social y legalmente, lo que se refleja en cifras de impacto.

Para hacerle frente a esta situación de desigualdad a nivel internacional, la Asamblea General de las Naciones Unidas ha establecido como Objetivos de Desarrollo Sostenible, en su Agenda al 2030, entre otros, la igualdad de género, la reducción de desigualdades, y el trabajo decente y crecimiento económico.

Con miras a contribuir de forma objetiva en el desarrollo de, cuanto menos, estos tres Objetivos de Desarrollo Sostenible, vemos idóneo enfocarnos en el problema que afrontan las mujeres en el Perú para alcanzar puesto de alta dirección y toma de decisión.

Emblemáticamente, el rol de director independiente¹ tiene una relevancia particular en la toma de decisiones corporativas las cuales, a su vez, tienen un impacto transversal de carácter económico y social, nacional y transfronterizo, de corto, mediano y largo plazo.

El rol de director independiente es tradicionalmente un cargo de liderazgo y mucha responsabilidad para lo cual se exige cumplir con estrictos requisitos personales y profesionales.

El rol de director independiente es un ícono en los lineamientos de buen gobierno corporativo que ha demostrado traer consigo resultados positivos en la administración de empresas y la promoción del desarrollo económico. No obstante, su existencia está solo registrada en empresas que cotizan en Bolsa de Valores y que, por tanto, se encuentran sometidas a la obligación de cumplir con ciertos lineamientos globalmente aceptados para el manejo de fondos e inversiones de terceros.

¹ Dígase, aquel que no tiene otro vínculo -profesional, familiar o económico- con la empresa y su entorno, más que aquel de ejercer la posición de director (Guía Práctica de Gobierno Corporativo, OCDE 2012); la definición dependerá de los criterios que sean considerados de acuerdo con el detalle expuesto en los Capítulos Segundo y Tercero de este escrito.

En Perú, la figura del director independiente fue introducida incluso antes de la aprobación del “Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” vigente desde el año 2013 y por influencia de los “Principios de Buen Gobierno de las Sociedades” emitidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE.

A pesar de los años transcurridos, de acuerdo con estudios elaborados por WomenCEO en el año 2018, en la Bolsa de Valores de Lima – BVL se encontraban inscritas 236 empresas, registrándose un total de 1,130 directores, de los cuales sólo 113 eran mujeres; es decir, únicamente el 10% de los puestos de directores eran ocupados por mujeres. De estas 113 mujeres, sólo 33 se registraron con calidad de directoras independientes; es decir, el 29.2% del total de mujeres que ocupa el cargo de directoras en una empresa con valores inscritos en la BVL no tendría vínculos de dependencia económicos, laborales o de otra índole, con esta. (WomenCEO, 2018)

La diferencia sería aún más notoria si consideramos que estas 33 mujeres ocupan solo el 2.92% del total de puestos de directores de empresas con valores inscritos en la BVL en Perú.

Si bien estas cifras corresponden al año 2018, se desprenden tres (3) eventos importantes que recalcar:

- 1- Satisfactoriamente, como resultado de estudios como el realizado por WomenCEO, Centrum PUCP y PwC Perú, el 12 de junio de 2019 se firmó la “Iniciativa 30% al 2030” entre la BVL, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP, la consultora internacional Korn Ferry, Centrum PUCP y PwC Perú.

Esta iniciativa fue propuesta en el estudio de la referencia, y se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Esta iniciativa tiene por finalidad incrementar la participación de mujeres en los directorios de las empresas con valores inscritos en la BVL, de forma progresiva hasta alcanzar el 30% al año 2030.

- 2- Positivamente con miras a alcanzar una adecuada gobernanza corporativa en el mercado bursátil peruano, con fecha 26 de junio de 2019 se aprobó, mediante Resolución SMV N° 016-2019-SMV/01, los “Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes”.

Esta entraría en vigencia a partir del 1 de enero de 2020 y hace más estrictos los criterios que las empresas supervisadas, deben de considerar para calificar adecuadamente a un director como independiente.

- 3- En diciembre de 2019 estalló la pandemia ocasionada por el COVID-19, lo cual conllevó a la implementación de medidas restrictivas nacionales e internacionales que afectaron el mercado en general, generando “un retroceso de más de una década en los procesos de inclusión laboral de las mujeres en la región” (Ledgard, 2021).

Resulta preocupante la incertidumbre de cómo mejorar estas cifras y combatir efectivamente los sesgos socioculturales a los cuales se enfrentan las mujeres que quieren desempeñar el rol de directora independiente en el Perú.

Teniendo en consideración las limitaciones sociales y legales vigentes, cabe también preguntarnos si las leyes que promueven la participación equitativa de mujeres en puestos de alta dirección y toma de decisión son compatibles con el principio meritocrático, toda vez que el empoderamiento de la mujer en este entendido debe ser real y contraponerse a la igualdad relativa de derechos ocasionada por estereotipos de género en la aplicación cotidiana del derecho; un empoderamiento que se condiga con el reconocimiento legítimo de los derechos humanos de las mujeres como tal.

Finalmente, es menester realizar un estudio que nos permita conocer la realidad actual de estas cifras y cómo los efectos de la pandemia originada por el COVID-19 pueden afectar la evolución del empoderamiento femenino en este rubro.

2. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS Y OBJETIVOS

La existente desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, específicamente en alcanzar puestos de alta dirección y toma de decisión puede ser enfocado desde la perspectiva de género toda vez que el desarrollo profesional de la mujer enfrenta problemas estructurales cuya solución requiere la aplicación de herramientas tanto públicas como privadas.

Por herramientas públicas, nos referimos a la implementación de un marco jurídico favorable; y por herramientas privadas, nos referimos a la autorregulación de las empresas que, a través de la implementación de prácticas de Buen Gobierno Corporativo, pueden contribuir con el cierre de brechas de género y sumar a la labor que el Estado realiza en este aspecto.

Nuestra hipótesis parte de la idea que, para lograr la reducción de brechas de género, la reforma de las construcciones sociales adoptadas requiere apoyo normativo -público y privado- a fin de concretar sus efectos de forma más eficaz. Es decir, aunque lamentable, requiere de leyes que impulsan, por ejemplo, la participación equitativa de mujeres en puestos de alta dirección y toma de decisión, y también del aporte privado desde el rubro empresarial a través de la promoción de normas internas de trabajo que generen un Código de Ética empresarial adecuadamente implementado que repercuta en la “gen-ética” del colaborador, y por tanto de su entorno; ambos son necesarias desde nuestro punto de vista, como desarrollaremos en el presente escrito.

Por un lado, se ha demostrado que la aplicación de cuotas ha resultado eficiente para combatir los sesgos culturales que originan la resistencia al liderazgo femenino; esto las ha legitimado, pero hasta cierta instancia pues hemos también encontrado casos en los cuáles persiste la desconsideración a la equidad de derechos, y esta herramienta no traspasa la pared socio-cultural sistematizada en muchas legislaciones. Por otro lado, y como ha sido referido al inicio del presente párrafo, la aplicación de normas específicas de refuerzo no solo han resultados eficientes en el ámbito que concierne a la presente investigación, sino también en toda la historia de esta lucha global e imparable por lograr el reconocimiento igualitario de los derechos de la mujer.

En ese sentido, es de nuestra opinión que, las acciones legales implementadas de cara a la participación de mujeres en los puestos de alta dirección y toma de decisión tienen un triple propósito ya que, (i) más allá de exigir la representación porcentual equitativa de la mujer en puestos de alta dirección y toma de decisión, (ii) moldearían a mediano y largo plazo las construcciones sociales preestablecidas combatiendo directamente la estructura patriarcal que originó los sesgos en primer lugar, y (iii) coadyuvarían al desarrollo económico del país.

Por ello, es objetivo del presente trabajo de investigación demostrar que las buenas prácticas de gobierno corporativo pueden contribuir con alcanzar las metas del cierre de brechas; reforzar que la autorregulación de las empresas -con o sin la imposición de cuotas- beneficia al sector privado y, por ende, a la economía, a nivel micro y macro financiero, lo que conllevaría, a su vez, a fomentar un impacto positivo por parte de las empresas en la esfera personal de los colaboradores, y ello en la sociedad; por lo tanto, contribuiría a una mejora en la estructura social imparcial (a largo plazo).

Pero, en línea con la identificación de normas específicas cuya vigencia resulte favorable para la evolución del empoderamiento femenino, habrá que resaltar la importancia de una autorregulación eficiente a través de la aplicación de lineamientos de buen gobierno corporativo en las empresas nacionales, que consideramos una herramienta esencial en la lucha por la equidad de género. El rol de director independiente de una empresa es un ícono de las prácticas de Buen Gobierno Corporativo y, a su vez, representa un cargo de alta dirección y toma de decisión.

En última instancia, buscamos brindar herramientas que permitan a las generaciones futuras alcanzar sus metas con mayor seguridad en su camino al enfrentarnos, aunque sea en pequeña medida a la violencia contra la mujer que no solo se manifiesta en el ámbito físico, sino también en el ámbito legal.

CAPÍTULO 2: ESTADO DEL ARTE

La falta de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o en el desarrollo profesional no es la única discriminación que sufren las mujeres, hay que tener en cuenta las discriminaciones de clase, lengua, y otros aspectos que evidencian la vulnerabilidad de la mujer en nuestra sociedad.

La discriminación contra la mujer persiste social y legalmente en el país, lo que se refleja en cifras de impacto que desarrollamos a continuación con el objetivo de analizar esta frase a la luz de investigaciones sobre la discriminación de la mujer en el Perú.

¿A qué nos referimos con desigualdad de oportunidades? La respuesta va por el lado de las circunstancias distintas entre mujeres y hombres que pueden variar desde desigualdades económicas, de raza, geográficas, entre otros. Estas tienen un correlato en las características del grupo de mujeres que acceden a puestos de alta dirección. El manejo de estas variables permite enriquecer la descripción del problema y, en consecuencia, la hipótesis.

1. BRECHAS DE GÉNERO

En concordancia con lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, en el año 2020:

“Como han señalado las Naciones Unidas en el año 1995 y la CEPAL² en el año 2010, la desigualdad y, por tanto, la falta de autonomía son principalmente consecuencia de la injusticia, de la mala distribución del poder, los recursos y en especial los ingresos, y de la desigualdad en el uso del tiempo entre hombres y mujeres, así como del desconocimiento de los derechos de las mujeres a participar en todos los espacios de toma de decisiones.” (Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, 2020)

² Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [aclaratoria agregada por iniciativa propia]

1.1. Estadística Nacional

De los 33,396.6 de habitantes en total que conforman la población peruana, aproximadamente 16,826,991 son mujeres, cifra que representa el 50.4% de la población total (Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, 2022). Es decir, más de la mitad de la población, y sujeto de derecho del Estado peruano, está representado por el género femenino.

El Ministerio de Educación reporta que un 36.6% de mujeres transitaron de educación secundaria a educación superior en el año 2019; este porcentaje fue comparado con cifras obtenidas en el año 2016, exponiendo una reducción de 0.5% (Ministerio de Educación, 2021).

A pesar de no ser cifras totalmente satisfactorias a nivel educacional, son las mujeres quienes lideran la tasa de transacción educacional; es decir, estas cifras representaban una reducción en la brecha de género de 10.3% a 7.2%. No obstante, esta brecha volvió a aumentar entre el año 2019 y el 2020. Según el III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú 2021, en el año 2020, solo el 30.8% de mujeres transitaron de educación secundaria a educación superior (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, 2021).

De los informes realizados por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, traemos a colación también el II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú, publicado en enero de 2020, por hacer énfasis en la sobreeducación, valoración que no encontramos en la última versión, previamente citada.

Este Informe revela que la tasa de sobreeducación, calculada empleando el método de Clogg, es mayor en hombres que en mujeres. La brecha, en este caso, es de hasta 12.9 puntos porcentuales considerando un universo enfocado en egresados de universidades privadas (43.0% contra 30.1%) (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, 2020).

Lamentablemente, aunque la cantidad de mujeres con nivel de educación universitaria ha demostrado un incremento sólido de aproximadamente 3.6 puntos porcentuales en los últimos años, ascendiendo a 17.3% en el 2019 (Organización de las Naciones Unidas para la Educación –

UNESCO, 2019), en el año 2022 estudios del INEI concluyeron que solo el 16.4% de las mujeres que trabajan tiene educación universitaria (INEI, 2022).



Figura 1: Estadística Nacional con relación a la brecha de género en la relación de mujeres que trabajan y tienen educación universitaria

En concordancia, según datos del Banco Mundial, las mujeres constituyen aproximadamente el 50% de la población de la región latinoamericana y el 53% de la fuerza laboral, pero ganan en promedio un 16% menos que los hombres (Banco Mundial, 2021). Consecuentemente, aunque las mujeres representan el 44.3% de la población económicamente activa (“PEA”), el 73% de los puestos laborales que ocupan las mujeres son puestos informales; este factor conlleva a que sólo el 11.9% de la PEA formal sea femenina.

En Perú, la brecha salarial persiste. Si bien ha disminuido en los últimos años, en el año 2020 se comprobó que por cada S/100 que recibe un hombre, una mujer solo recibirá S/75, a pesar de tener el mismo nivel de educación (ONU MUJERES, 2020); es decir, en promedio una mujer gana 25% menos que un hombre.

Con relación a las mujeres con estudios universitarios en particular, reportes publicados por SUNEDU en el 2020, coinciden en que estas perciben un salario 25% inferior a la de los hombres y que, además, reciben una penalización adicional de hasta el 10% en el caso estén casadas (SUNEDU, 2020).

La brecha salarial en el Perú, como en el mundo se vio afectada con la pandemia originada por el COVID-19. Según datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática – INEI, creció a 27.9% (2.9 puntos porcentuales a diferencia de las cifras publicadas al 2020) y, hasta enero de 2022, demostraba una recuperación lenta respecto de los hombres (6.1% contra 14.7%); el estudio precisó, entre otros, que esta lenta recuperación se relacionaba al temor de recontractar mujeres debido a sus necesidades de atención y cuidados en el hogar (lo cual se vincula a sesgos y prejuicios socioculturales como explicaremos a mayor detalle en el apartado 2 siguiente).

Como hemos mencionado líneas arriba, la mayoría de los puestos laborales que las mujeres ocupan son puestos informales, y estos se vieron afectados con la llegada y permanencia de la pandemia originada por el COVID-19, lo que significó una recesión laboral significativa a raíz de la cual; es decir, fueron las mujeres las más afectadas laboralmente por circunstancias inherentes a su género.

La realidad que enfrenta la mujer en nuestra sociedad puede representarse en cifras realmente impactantes, que reflejan por sí solas la necesidad de dar mayor visibilidad a temas que requieren concientización, mayor exposición y trabajo integrado para promover su desarrollo hasta alcanzar su estado de balance y adecuado tratamiento en la cotidianeidad.

Las estadísticas publicadas por el INEI con relación a las brechas de género permiten “conocer la situación de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida” (Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, 2020). Empero, los resultados del INEI con relación a la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones se concentran únicamente en los cargos públicos; es decir, desde el Poder Ejecutivo, en el cargo de ministras, desde el Poder Legislativo,

como representantes en el Congreso, y en la participación en gobiernos locales. Las estadísticas consideradas por el INEI en el referido estudio no arrojan resultados respecto de la participación de las mujeres en cargos de alta dirección y toma de decisión en el sector privado (o en los directorios de las empresas públicas).

Ante ello, recurrimos a otros estudios realizados por empresas privadas. Los resultados que encontramos a nivel corporativo en estos estudios no son más alentadores; por ejemplo, 21.3% de las empresas tienen a la cabeza una líder mujer (AEQUALES, 2018).

Asimismo, subrayamos un estudio primordial para el desarrollo del presente trabajo de investigación: el “Primer Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano 2018”, elaborado por WomenCEO Perú, PwC Perú y la Universidad Católica del Perú, y publicado en noviembre de 2018.

De acuerdo con sus resultados, en el año 2018 se registró un total de 1,130 puestos de director ante la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV y, de estos, solo 113 puestos estuvieron ocupados por mujeres. Esto equivale al 10% del total de los puestos de directores registrados ante la SMV. De estas 113 (mujeres), sólo 33 (mujeres) se registraron como directoras independientes, lo que equivale al 29.2% (WomenCEO, 2018, p. 26.).

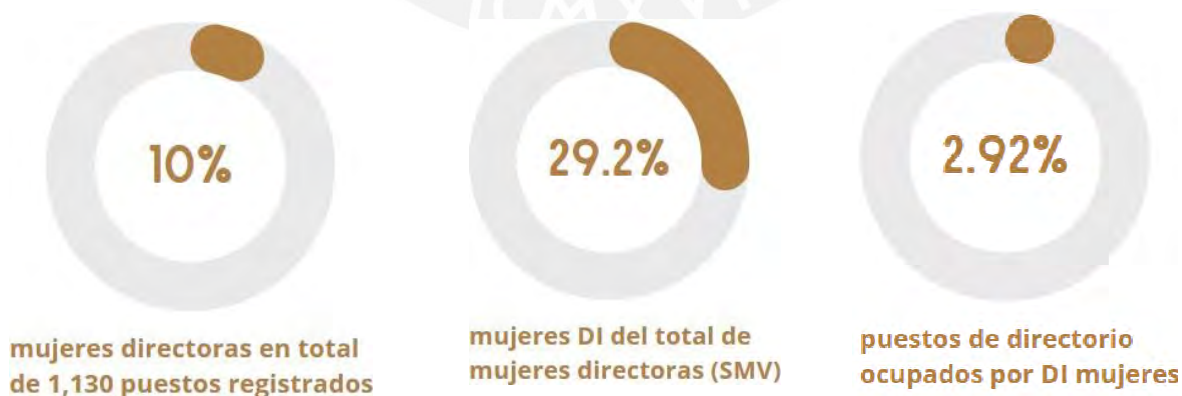


Figura 2: Representación de mujeres en el cargo de directoras independientes en el Perú, 2018

Es decir, si bien el 29.2% del total de mujeres que fueron designadas en el cargo de director de una empresa listada en Bolsa (considerando independientes y no independientes), cabe resaltar que este mismo número de directoras (33 mujeres) representaría sólo 2.92% del total de puestos de director reportados en el año 2018 (1,130 personas). Esta representa una gran brecha de desigualdad de género.

En el presente trabajo de investigación, identificaremos algunas de las circunstancias que consideramos causantes de estas brechas y, posteriormente, el marco legislativo general y sectorial que puede contribuir directa e indirectamente en su reducción.

1.2. Perspectivas: circunstancias que influyen estas brechas de género

Comprender la situación que afecta el libre desenvolvimiento profesional de las mujeres, nos obliga a retroceder lo suficiente para comprender el panorama general; social, cultural y legal.

Muchas veces las leyes y políticas de Estado son fuente de discriminación, directa e indirectamente. A la fecha, podemos encontrar normas vigentes que restringen los derechos de libertad de grupos específicos; por ejemplo, de la mujer, especialmente debido a que las leyes que rigen a la sociedad han sido, históricamente, instauradas desde un sistema patriarcal.

Pero, así como existen leyes obsoletas que pueden trasgredir los principios de igualdad de derechos y no discriminación ante la ley, y que vamos a detallar más adelante, existen también leyes específicas que buscan combatir la discriminación social y cultural. Estas últimas dan lugar a las leyes que promueven la participación equitativa de mujeres en cargos de confianza de alto nivel.

Aunque estas normas resulten necesarias para combatir la desigualdad de oportunidades originadas por la discriminación de género comprobada por estadísticas, especialmente en culturas tan herméticamente tradicional como la nuestra, ¿contribuyen efectivamente al cierre de brechas? A mediano y largo plazo, ¿nos hacen la cuota o reconocen nuestros logros por meritocracia?

La aplicación de normas específicas de refuerzo no solo han resultados eficientes en el ámbito que concierne a la presente investigación, sino también en toda la historia de esta lucha global e imparabable por lograr el reconocimiento igualitario de los derechos de la mujer.

Estas medidas deberían, como todas, ser supervisadas por la autoridad competente de forma periódica o nacer con fecha de vencimiento establecida para evitar que su implementación tenga un efecto colateral que agrave la situación de la mujer; por ejemplo:

- (a) al convertirse en techos de cristal, o
- (b) perjudicar la adecuada meritocracia a la que las mujeres aspiran.

Ambos casos, contribuirían a nutrir los sesgos culturales que retrasan las Objetivos de Desarrollo Sostenible (“ODS”) que son los objetivos de todos.

Para abordar el problema materia de investigación, tenemos que enfocarnos en la viabilidad de transformar las construcciones sociales (como definidas por Berger & Luckmann) a través de la implementación de normas específicas que promuevan temporalmente la aplicación de cuotas bajo la premisa que las circunstancias actuales no son suficientes para demostrar la valía igualitaria de la mujer (“*affirmative actions*”).

Daremos lugar a la evaluación del marco legislativo vigente en Perú, así como algunas propuestas normativas aún no aprobadas que hemos identificado y que se alinean con el objetivo de cerrar brechas de género; pero primero, desarrollaremos las circunstancias que consideramos trascendentales en la influencia de estas brechas de género; los techos de cristal, los sesgos y prejuicios sociales, los pisos pegajosos, los laberintos de cristal.

1.2.1 Techos de Cristal

Este es un término que explica connotativamente la existencia de barreras invisibles en el ascenso de mujeres en la pirámide jerárquica de su centro laboral; esto debido a que, por motivos

culturales, las mujeres se enfrentan a más obstáculos en su carrera profesional que los hombres, ya sea por tareas domésticas no remuneradas adquiridas por un juego de roles tradicional, o los prejuicios que estos tienen en la sociedad creando estereotipos que influyen en las decisiones de las personas que toman las decisiones respecto de los ascensos y contrataciones (en su mayoría, hombres).

a. Origen del término “Techos de Cristal”

El término se le atribuye, a diferencia de lo que algunas fuentes pueden transcribir, a la escritora Marilyn Loden, estadounidense defensora de los derechos igualitarios de la mujer.

En el año 1978, Marilyn Loden participó en una mesa de diálogo convocada para hablar sobre sus carreras. La mayoría argumentaba que, desde su perspectiva, la razón por la cual no podían ascender rápidamente en la pirámide jerárquica de sus centros laborales se debía a la falta de habilidades personales, la autocrítica y otros elementos personales; por el contrario, Loden justificó que la razón se debía a circunstancias culturales y no personales, estas barreras invisibles impiden que las mujeres escalen en la pirámide jerárquica de las empresas donde trabajan, acuñando la terminología que escuchamos hoy, “techos de cristal” o barreras invisibles.

Es con casi una década de diferencia, en 1986, que el *Wall Street Journal* revivió el término y, desde entonces, se convirtió en el foco de las políticas de igualdad de género.

b. ¿Cuáles son los obstáculos que impiden que la mujer promedio avance en el lugar de trabajo?

Los obstáculos más destacados se identifican como sesgos y prejuicios; por ejemplo, la maternidad, la sensibilidad o factor emocional de una mujer, la supuesta falta de habilidad para enfrentar situaciones de crisis, lo que se traduciría en debilidad o incapacidad racional para negociar, o, incluso, la apariencias antes que la destreza o capacidad. Desde el otro lado de la moneda, el concepto errado de que el hombre es el principal sustento del hogar y por tanto el sustento económico de una familia por excelencia.

Es decir, no todo es cuestión de educación y habilidades, solo hay que ver las métricas para confirmar que ello no es así. Existe una doble vara para medir las competencias y logros de las mujeres con respecto a los hombres, y es que muchas actitudes se consideran diferentes cuando se trata de hombres o mujeres.

Los sesgos sociales se pueden explicar con otro ejemplo: el Informe de Género 2020 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. Este refleja que el 50% de las mujeres y los hombres a nivel mundial consideran que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres; la mayoría de entrevistados consideraría que los hombres son mejores líderes empresariales. Asimismo, solo 10 de 193 jefes de gobierno en el mundo es mujer (ONU, 2019); a nivel corporativo, menos del 6% están liderados por mujeres según SIP500³.

1.2.2 Otras metáforas acuñadas que explican los efectos de los sesgos y prejuicios culturales

Por otro lado, los suelos pegajosos se suman al problema de los techos de cristal. Si los techos de cristal refieren a los obstáculos para ser promovidas en sus centros de trabajo, los suelos pegajosos refieren a aquellos problemas relacionados a permanecer en puestos de trabajo de menor calidad.

El laberinto de cristal o “*glass maze*”, por su parte, es un término evolucionado de las complicaciones que afrontan las mujeres que quieren ocupar cargos de liderazgo, enfocado desde un aspecto más psicológico, trayendo en consideración inseguridades, autocríticas, producto de los estereotipos e identidad de roles de género culturalmente inculcados. Estos se ven fortalecidos con desmerecimientos de los cargos a los cuales las mujeres pueden ascender; por ejemplo, las direcciones medias o mando intermedios, que pueden haber llegado a verse desmerecidos por el ascenso de una mujer a dicho puesto.

³ Índice Standard & Poor's 500 (Standard & Poor's 500 Index), también conocido como S&P 500, es uno de los índices bursátiles más importantes de Estados Unidos.

Estos y otros conceptos no son nuevos, se utilizan hace décadas y las empresas han sabido escuchar. En los años más recientes, hemos podido notar que muchas corporaciones implementan de forma cada vez más estricta, políticas de equidad de género al contratar a su personal y al fomentar la cultura organizacional de las mismas. Estas tendencias están siendo replicadas conscientemente y traen consigo beneficios de corto y mediano plazo para alcanzar la equidad de género en la pirámide jerárquica de las empresas. Pero ¿esto afectaría en la misma medida a cargos directivos como el de miembro de directorio, que es elegido por el voto favorable de una Junta General de Accionistas y por los representantes de los *stakeholders* de una corporación? Nuestra respuesta es positiva, y la desarrollamos con precisión en el capítulo de Discusión.

A casi cuarenta y cinco (45) años de la identificación del concepto “techo de cristal”, se han concretado mejoras considerables en las condiciones laborales de las mujeres, como un aumento significativo en la representación de mujeres en la industria y en puestos tradicionalmente identificados con hombres, posibilidad de mujeres a presentarse con menor oposición a elecciones para cargos públicos, la implementación de leyes que protegen a las mujeres de acoso o agresión en el trabajo, la implementación de cuotas en puestos directivos y de toma de decisión.

Aún algunos países y otros individuos se muestran renuentes al cambio y demoran el cierre de brechas y las metáforas descritas continúan representando una barrera perenne para la igualdad de género, pero, a su vez, las organizaciones son conscientes de la gravedad del problema y promueven soluciones para resolverlo promoviendo una cultura de respeto basada en la sensación de complacencia hacia la igualdad de género y desterrar conductas irrespetuosas, injustas, o excluyentes.

2. DESDE EL MARCO LEGISLATIVO

Con relación al marco legislativo aplicable, en Perú es adecuado reconocer el rol de supervisión que ejerce el Estado a fin de mejorar los índices de brechas de género a nivel nacional.

No obstante, respecto a las normas vigentes en el sistema jurídico, podemos referirnos a normas que (a) resultan favorables y otras que (b) resultan desfavorables para la situación de la mujer en el Perú.

En efecto, a continuación, comprobaremos que algunas normas aún vigentes pueden resultar obsoletas y, por tanto, degenerar en discriminación legal, directa o indirecta, contra la mujer. Esto es calificado como un tipo de violencia, de las que buscamos erradicar.

2.1 Contexto social y legal

La violencia que sufre la mujer en el día a día son producto de diversos factores que influyen entre sí de forma trasversal. Es importante reconocer que la violencia contra la mujer no solo se manifiesta en el ámbito físico, sino también en el ámbito psicológico, y, a manera de sincerar, en el ámbito legal también. Esta situación puede ser denominada “Discriminación Legislativa” y se contrapone a las iniciativas positivas que son implementadas con miras a cerrar las brechas de género; es más, son contradictorias al derecho de igualdad, lo que detallamos a continuación.

2.1.1 El derecho a la igualdad y el marco constitucional

El derecho a la igualdad y a la no discriminación son principios universales inherentes a la persona humana; ambos conceptos son recogidos en la Constitución Política del Perú, específicamente en el numeral 2 del artículo segundo con el siguiente texto:

“Artículo 2. – Toda persona tiene derecho (...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”

Lamentablemente, la violencia contra la mujer es uno de los problemas sociales más serios que afronta la sociedad peruana; el incremento de la violencia familiar y sexual se evidencia en un aumento de casos. Estos, generan graves consecuencias para la salud física y psicológica de los

involucrados, así como para la economía familiar y el desarrollo del país. (Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, 2019, p. 3)

A esto, se suma que, de acuerdo con el Boletín Estado de la Población Peruana 2020, elaborado por el INEI, de un total de 32,6 millones de habitantes,

“16 millones 190 mil 895 corresponde a población masculina y 16 millones 435 mil 53 a población femenina, correspondiendo una relación de masculinidad de 99 hombres por cada 100 mujeres.” (Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, 2021, p. 5)

Esta información nos permite confirmar que la mayoría de las personas en el país son mujeres y, por tanto, el porcentaje de víctimas, que conforman un grupo específico de población vulnerable, no solo es elevado, sino inaceptable.

Un Estado Constitucional de Derecho justo y equitativo debe atender a todos sus ciudadanos por igual. La existencia de leyes que sean discriminatorias, directa o indirectamente, contra la mujer, nos convierte en un Estado deficiente e ineficiente respecto de la tutela efectiva de los derechos fundamentales de cara a nuestra sociedad.

La discriminación ante la ley se puede interpretar como un acto de violencia. La violencia, en cualquiera de sus formas, vulnera los derechos humanos de la persona, tales como el derecho a la dignidad, el honor y otros que merman la integridad de las víctimas que lo experimentan.

2.1.2 Identificación de algunas normas vigentes en nuestro sistema jurídico que afectan directa o indirectamente los derechos igualitarios de las mujeres: Ejemplos de Discriminación Legislativa

En el presente apartado, optamos por exponer algunas normas públicas, vigentes en el sistema jurídico peruano, que refuerzan la discriminación legislativa inmersa en nuestra sociedad; tal vez no vinculado directamente al ejercicio del rol de directora independiente en el directorio de una

empresa, pero sí refuerzan un estereotipo social fuertemente arraigado en nuestra cultura. Como este ejemplo de normativa que, consideramos, alimenta la percepción de sesgos y prejuicios socioculturales, tenemos muchos otros que demostrarían nuestro punto de vista, no obstante consideramos importante traer a colación contenidos no contenidos que no hayan sido explorados por estudios similares y que, a su vez, resalten la realidad tan distinta que encontramos en nuestro sistema, como es el contenido del inciso 3 del artículo 243 del Código Civil, Decreto Legislativo 295, cuyo texto vigente a la fecha es el siguiente:

"Artículo 243. Impedimentos especiales

No se permite el matrimonio: (...)

3. De la viuda en tanto no transcurran por lo menos trescientos días de la muerte de su marido, salvo que diera a luz. Esta disposición es aplicable a la mujer divorciada o cuyo matrimonio hubiere sido invalidado.

Se dispensa el plazo si la mujer acredita no hallarse embarazada, **mediante certificado médico, expedido por autoridad competente.**

La viuda que contravenga la prohibición contenida en este inciso pierde los bienes que hubiera recibido de su marido a título gratuito.

No rige la prohibición para el caso del artículo 333, inciso 5.

Es de aplicación a los casos a que se refiere este inciso, la presunción de paternidad respecto al nuevo matrimonio.” [subrayado nuestro]

Este inciso establece un plazo de trescientos (300) días como impedimento para que mujeres viudas, divorciadas o cuyo matrimonio hubiera sido invalidado puedan contraer un nuevo matrimonio, lo que hace una severa distinción entre sexos, restringiendo únicamente a mujeres y

no a hombres, lo que se interpretaría como una discriminación y falta de igualdad de hombres y mujeres ante la ley.

Al mismo tiempo, el inciso referido no solo establece un impedimento, sino también un castigo aplicable en el caso se ignore o contravenga lo establecido en él; es decir, en el caso la viuda contraiga matrimonio antes de vencido el plazo señalado, perderá los bienes que hubiere recibido de su marido a título gratuito.

Adicionalmente, este inciso dispone que la presunción de paternidad del niño que pudiere alumbrar la madre se entenderá del nuevo matrimonio, lo que afecta gravemente el derecho de identidad del niño.

Estas tres disposiciones configuran medidas que atentan contra el derecho de la igualdad y de la prohibición de la discriminación de la mujer, de forma expresa, y ponen en riesgo la legítima identidad del niño. La afectación de derechos y principios que se fundan en la dignidad humana, así como el diagnóstico situacional que del estado de la mujer en el Perú la Política Nacional de Igualdad de Género realiza, permite concluir fehacientemente que el inciso en mención requiere una reevaluación.

La abrogación de normas obsoletas que se han heredado, casi de forma literal, del Código Civil de 1936 y, a su vez, del Derecho Civil Romano, requieren necesariamente una actualización por encontrarse a destiempo con los objetivos sociales y los avances científicos y tecnológicos. Igualmente, otorgará la debida protección y tutela respecto al derecho de identidad del neonato, así como de sus derechos hereditarios, anteponiendo el interés superior del niño, enfocado en garantizar un desarrollo integral y una vida digna.

Como esta, en nuestro marco jurídico, aún existen restricciones e impedimentos legales contenidos en instrumentos normativos que mantienen su vigencia y plena aplicación. Estos son considerados una forma de discriminación contra la mujer; una discriminación legal siendo que no existe impedimento similar aplicable a hombres. Estas normas, aún vigente, no solo son obsoletas, sino que se contradice con modificaciones recientes al propio Código Civil y, lo que, es más,

contraviene la Política Nacional y otros compromisos democráticos adoptados por el Estado peruano.

Como hemos remarcado previamente, un Estado Constitucional de Derecho justo y equitativo debe atender, por igual, a todos sus ciudadanos. La existencia de leyes que sean discriminatorias nos convierte en un Estado deficiente e ineficiente respecto de la tutela efectiva de los derechos fundamentales de cara a nuestra sociedad; la discriminación ante la ley es un acto de violencia que vulnera los derechos humanos de la persona humana y debe ser necesariamente corregida para no desmerecer u opacar los avances positivos que evolucionan satisfactoriamente en paralelo.

2.1.3 Repasando: Las obligaciones del Estado peruano frente a la lucha por la igualdad de género

Luego de haber ejemplificado breve, pero, a nuestro parecer, de forma impactante, la falta de fehaciente igualdad de derechos que acosan a la mujer en nuestro sistema jurídico, reforcemos las obligaciones del Estado peruano frente a la lucha por la igualdad de género. En propias palabras del Ministerio de Educación:

“(…) es muy fuerte la discriminación de género sustentada en la cultura machista y el sistema patriarcal que ha naturalizado las inequidades entre hombres y mujeres tanto en brechas de acceso a los servicios, recursos y espacios de participación, así como en el ejercicio del poder.” (Ministerio de Educación, 2021, p. 68)

Perú, actuando de forma proactiva ante la realidad nacional que le aqueja, ha implementado normas con la finalidad de erradicar la situación de desigualdad de la mujer con miras a superar esta brecha, no solo en el ámbito social a través de planes y programas, sino también ante la ley a través de la aprobación de normas específicas.

Un ejemplo de ello es la Política de Estado N° 11 del Acuerdo Nacional, que prescribe las políticas de gobernabilidad democrática en el país. Esta establece “el compromiso del Estado

peruano de combatir toda forma de discriminación, fortalecer la participación de las mujeres como actoras sociales y políticas” (Acuerdo Nacional, 2002).

De esta misma forma, la Ley de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983, se basa en los principios fundamentales de igualdad, respeto por la libertad, dignidad, seguridad, vida humana (...), y encarga al Estado peruano:

“El reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.” (Acuerdo Nacional, 2002, art. 3)

Igualmente, encarga al Estado peruano:

“Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.” (Acuerdo Nacional, 2002, art. 4)

No obstante, los esfuerzos concentrados en acortar la brecha de desigualdad en el mundo aún persisten leyes discriminatorias contra la mujer que afectan sus derechos de forma expresa y directa, o indirectamente. De acuerdo con un estudio realizado por las Naciones Unidas con relación a la discriminación legal a nivel internacional:

“En todas las tradiciones legales, muchas leyes continúan institucionalizando el estatus de segunda clase para las mujeres y las niñas con respecto a la nacionalidad y ciudadanía, la salud, la educación, los derechos maritales, los derechos laborales, los derechos de los padres, la herencia y los derechos de propiedad. Estas formas de discriminación contra la mujer son incompatibles con el empoderamiento de la mujer.” (Naciones Unidas. La ONU y el Estado de Derecho. Igualdad y no discriminación)

En este extremo, es menester subrayar que la Constitución Política del Perú precisa, en su artículo 103, que:

"(...) pueden expedirse leyes específicas porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas".

Aún con la existencia de aquella literalidad, persiste la necesidad, y obligación del Estado, de revisar algunas normas que podrían contener disposiciones vetustas y constituir supuestos de vulneración de los derechos a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres -tal y como ocurre con el inciso 3 del artículo 243 del Código Civil, Decreto Legislativo 295 desarrollado en el numeral 2.2 anterior, la cual afecta el estado social de las mujeres y ello contraviene al adecuado empoderamiento que, no solamente se busca sino, merece por naturaleza-.

Revisar las normas vigentes y mejorar el articulado que resulta aplicable en el día a día, es una labor constante y tan dinámica como la evolución social, implicando en cada caso un análisis profundo y pluridisciplinario.

2.2 Identificación de propuestas normativas que impulsan los derechos igualitarios de las mujeres: Desde el empoderamiento femenino al hacer empresa hasta la designación de cargos directivos en el Estado

En contraposición al ejemplo normativo previamente descrito, que puede afectar indirectamente en la profundización de sesgos sociales y, por lo tanto, en las brechas de género, debemos rescatar una serie de actos legales con aspecto positivo sobre la sociedad.

A través de pronunciamientos que combaten directamente la desigualdad desde la perspectiva de género, a la fecha, existen numerosas propuestas legales que promueven el derecho de igualdad sin discriminación ni violencia de género, la visibilidad de la diversidad de las mujeres de distintos perfiles.

Estos son considerados “*affirmative actions*” actuados por el Estado para empoderar a la población vulnerable del país, tales como mujeres, por ejemplo, habitantes en las zonas rurales del país. Estas incentivan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en la participación y toma de decisiones.

Su objetivo se encuentra alineado con la Constitución Política y diversos tratados internacionales de los que el Perú es signatario y se alinean con mejorar el índice de brechas de género.

En este principio, cuando aumenta el número de mujeres contratadas en puestos formales, la economía crece. Según estudios efectuados en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo -y, consecuentemente, la reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral produce un crecimiento económico más eficaz (OCDE, 2018).

Un ejemplo es el Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6449-2020-CR y 6453/2020-CR; con texto sustitutorio, que propone la Ley que promueve el empoderamiento de las mujeres rurales e indígenas.

Cabe anotar que, con fecha 4 de marzo de 2021, se publicó una nota de prensa por el Diario El Comercio que transmite solicitudes de aprobación de la Ley en referencia, específicamente, de la Gerenta de la Convención Nacional del Agro Peruano (Conveagro), y de la representante de la Federación Nacional de Mujeres Campesinas, Artesanas, Indígenas, Nativas y Asalariadas del Perú (“FENMUCARINAP”), quienes enfatizan en la importancia de eliminar las brechas, de fortalecer su participación en las decisiones de su comunidad, y la importancia de su aportación en el campo y para / con sus familias, por lo que piden que la asistencia técnica y capacitaciones propuestas para mejorar su producción sea aprobada, y que los puntos de agenda política que le atañen, no sean pasadas desapercibidas.

Esto llamó especialmente nuestra atención pues, con ello, la aprobación de esta propuesta legislativa contribuye a los objetivos del Plan del Bicentenario y está alineado con el Acuerdo

Nacional, el cual, en diciembre de 2019, trató específicamente el “reto de la igualdad”, correspondiente a un estudio presentado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

En concordancia, el artículo 6 de la Ley N° 28736, Ley de protección de pueblos indígenas u originarios, el Poder Ejecutivo, en todos los niveles de gobierno, debe velar por adoptar políticas que beneficien particularmente a las mujeres en situación de vulnerabilidad, “teniendo en cuenta la diversidad geográfica, étnico-cultural, lingüística y las zonas afectadas por la violencia política” en el país (Ley N° 28736, 2006).

Este Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6449-2020-CR y 6453/2020-CR es un ejemplo positivo de cuán fundamental es que el Estado adopte medidas para salvaguardar a las mujeres del área rural para garantizar igualdad de condiciones, educación y herramientas, entre mujeres y hombres en el ciclo productivo de la actividad económica que desarrollen.

Otro ejemplo de relevancia es el Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 6420-2020-CR, que propone la Ley que promueve la participación de la mujer en los directorios de las empresas del Estado a través de la paridad de género.

Al respecto, la Comisión de Mujer y Familia del Congreso de la República convino en que las medidas propuestas son adecuada y necesarias para garantizar la representación paritaria entre mujeres y hombres en el máximo órgano de administración de las empresas del Estado, contribuyendo de forma directa con la reducción de brechas de género en el acceso y participación de mujeres en la vida económica del país y en la toma de decisiones de alta dirección.

Positivamente, proyectos de ley como este afectan empresas del Estado; en este caso específico, bajo el ámbito de FONAFE. En este sentido, la aplicación de esta iniciativa legislativa tendría influencia a nivel de gobierno nacional, regional, municipal, y de otras empresas donde el Estado es accionista único o mayoritario; es decir, su impacto resulta relevante en el empoderamiento de la mujer en diversos niveles de gobierno.

A diferencia del dictamen que promueve la paridad en la designación de cargos de confianza de alto nivel en el Poder Ejecutivo (Proyecto de Ley N° 5607/2020-CR), donde el nombramiento en los cargos depende directamente, a discrecionalidad, de la confianza que tiene el superior jerárquico, en el caso de una empresa [del Estado o no], la elección de directores se da de forma distinta, en su mayoría por votación de accionistas, y en tanto las personas nominadas cumplan con los requisitos preestablecidos para el cargo dispuesto. Estos requisitos incluyen criterios personales y profesionales objetivos.

Asimismo, a diferencia de los avances no forzados obtenidos a nivel del Poder Ejecutivo, en el caso de las empresas del Estado, las estadísticas a septiembre de 2020 reflejan que los directorios de las treinta y cinco (35) empresas de FONAFE se encuentran conformados por ciento treinta y nueve (139) hombres y solo veintiocho (28) mujeres.

De la información publicada en el portal de FONAFE a inicios de diciembre de 2020, conocemos que los directorios de quince (15) empresas están conformados únicamente por hombres; mientras que en las otras empresas la presencia de mujeres es minoritaria. La diferencia llega a ser de una (1) directora frente a cinco (5) o cuatro (4) directores hombres, manteniéndose la disparidad de género aun cuando el INEI refleja que existen un gran número de mujeres profesionales capaces de asumir el cargo.

De forma más específica, de acuerdo con estadísticas publicadas por el INEI en el año 2016: el 49,7% de las mujeres egresadas de universidades han obtenido su título profesional. Esta cifra es mayor en 13,3 puntos porcentuales a la cifra de los hombres, la cual asciende a 36,4% (Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades, 2016).

El porcentaje de mujeres egresadas de universidades que han obtenido su título profesional va en aumento; no obstante, solo un 22% de la composición de los Directorios en Perú está representado por mujeres (Ranking PAR, 2018), reflejando las desventajas competitivas a nivel nacional, por empresas -privadas y públicas- que desaprovechan las oportunidades comerciales que implicaría su participación.

De acuerdo con un estudio publicado por EY en el año 2017, la presencia de mujeres en puestos directivos conlleva para las empresas en las cuales ejercen dicho cargo, beneficios de impacto positivo expresados en un mayor rendimiento financiero, mejores resultados en innovación y toma de decisiones; complementariamente, el estudio demuestra que el porcentaje de mujeres en cargos alta y gerencia y toma de decisión en la empresa debe ser de mínimo 30% para tener un impacto real en los resultados del negocio (Perspectivas EY, 2017).

Por lo expuesto, Proyectos de Ley como el 6420-2020-CR pueden ser sometidos a un segundo análisis a fin de postular un Texto Sustitutorio que lo modifique de manera que guarde consistencia con (i) el sentido de paridad estimado, especialmente cuando se presente un Directorio con número impar de directores, así como con (ii) la oportunidad objetiva y adecuada en el cumplimiento de los requisitos preestablecidos con los que debe de cumplir un profesional nominado al cargo de director de una empresa.

3. BUEN GOBIERNO CORPORATIVO EN EL PERÚ

Junto con la identificación de normas específicas que sean efectivas a favor del desarrollo del empoderamiento de las mujeres, debemos enfatizar la importancia de una efectiva autorregulación a través de la aplicación de lineamientos de buen gobierno corporativo en las empresas nacionales, que consideramos una herramienta fundamental en la lucha por igualdad de género.

3.1 El impacto de las prácticas de buen gobierno corporativo

Según un análisis estadístico y econométrico realizado por Casas⁴ en el año 2019, los indicadores de percepción de gestión de gobierno corporativo tienen un efecto positivo en los indicadores de rentabilidad empresarial aumentando la rentabilidad en un 2,5% en las empresas que demuestran un adecuado gobierno corporativo (Casas, 2019).

⁴ Ex Decano de la Facultad de Economía y Finanzas de la Universidad del Pacífico (Perú).

Los casos en que una sociedad en el Perú instala un directorio refleja, presuntamente⁵, un crecimiento económico o un interés por la supervisión real sobre las inversiones y decisiones administrativa.

Empero, aun cuando una empresa conforma un Directorio, los miembros que lo conforman no necesariamente reflejan los intereses de todos los accionistas.

En mis propias palabras, son muchos los casos en los cuales los accionistas minoritarios de una empresa, que no cuentan con suficiente representación política para elegir a sus representantes en el referido órgano colegiado, se ven afectados por las decisiones que son tomadas por los miembros de órganos administrativos influenciados (por dependencia) por los accionistas mayoritarios o de control; esto “configura uno de los principales problemas de agencia que se presentan en las sociedades peruanas” (Vargas, 2021).

En palabras de Tabra, son recomendaciones de adecuado Buen Gobierno Corporativo, construir una estructura organizacional sólida y definir responsabilidades funcionales de forma clara y coherente. Esto atenúa el problema de agencia previamente referido, así como muchos otros riesgos relacionados a la gestión empresarial (Tabra, 2018).

3.2 El rol del director independiente en el Perú

Incluir la figura del director independiente, como ha sido previamente referido, resultaría conveniente y adecuado a fin de proteger los intereses de las sociedades anónimas a nivel nacional.

Coincidiendo con la declaración de Boza⁶, en su columna de editorial publicada por la Revista Semana Económica con fecha 2 de enero de 2019, consideramos pertinente destacar como verdad

⁵ Por cuanto, en la ecuación, se debe considerar un mínimo porcentaje de empresas que conforman un Directorio sin conocer realmente su propósito, siendo su único beneficio el económico de forma indirecta.

⁶ Líder Regional de Gobierno Corporativo, Empresas Familiares y Empresas de Alto Crecimiento de EY en Perú.

innegable que “un cuestionamiento permanente en los directorios de las empresas puede evitar crisis y mapear riesgos internos y externos” (Boza, 2019).

Un director puede contar con la calidad de independiente o no independiente; ¿cuál haría la diferencia en línea con lo aseverado por Boza? A continuación, pues, resulta indispensable para esta instancia esclarecer la definición de director independiente más allá de la doctrina consentida en el apartado anterior; en el presente apartado esclareceremos las definiciones de director independiente consideradas en el marco regulatorio vigente.

Para ello, cabe anotar que son solo la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV y la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP– SBS las entidades que identifican explícitamente quiénes son considerados y qué criterios deben de cumplir para ser considerados como tal. A mayor detalle:

- La Superintendencia del Mercado de Valores – SMV considera como directores independientes a aquellas personas seleccionadas en una empresa por su trayectoria (i) profesional, (ii) honorabilidad, (iii) suficiencia e independencia económica y (iv) desvinculación con la sociedad, sus accionistas, directores o principales funcionarios; asimismo, (v) que cumplan los criterios adicionales que la empresa o la Superintendencia puedan establecer.

Por su parte,

- La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP– SBS considera que será calificado como director independiente la persona que (i) no haya tenido en los últimos tres (3) años vinculación con la empresa, su administración, su grupo económico ni sus principales accionistas, (ii). en un plazo máximo de diez (10) años ocupando dicho cargo.

Ambas definiciones son forjadas por las superintendencias como consecuencia del uso consuetudinario de las figuras, por influencia del derecho anglosajón y por recomendación expresa

del OCDE a través de la Guía Práctica de Gobierno Corporativo. Es decir, el concepto de director independiente es introducido en nuestra legislación por influencia extranjera y, en realidad, no está consignado en nuestro marco societario dentro de la Ley General de Sociedades⁷.

No obstante, el mercado inició con una autorregulación respecto de la presencia de miembros independientes en la composición de su Directorio.

Luego, con el paso de los años y la réplica de otras empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima – BVL (que, a su vez, cotizan en otras Bolsas a nivel internacional), las prácticas de Buen Gobierno Corporativo, tales como el nombramiento del director independiente, pasó a ser priorizado y positivizado (dígase, pasó a convertirse en norma, en este caso, sectorial).

En el siguiente capítulo pasaremos a analizar los impactos positivos y negativos que tienen, por un lado, (i) las políticas públicas y, por el otro, (ii) la autorregulación de empresas privadas a través del Buen Gobierno Corporativo, en el cierre de brechas de género.

De acuerdo con las definiciones de director independiente según las normas sectoriales de aplicación en el país, mencionadas en este último apartado, la desvinculación con la administración y el control de la empresa, así como la solvencia económica de una persona independientemente de la empresa para la cual desempeñaría el rol de director, son factores que contribuirían con una perspectiva más objetiva sobre la administración de la empresa. Es decir, que la participación de un director independiente de la empresa fomenta un análisis y una supervisión más rígidos de la misma, lo que conllevaría a incrementar las posibilidades de establecer una estructura organizacional más sólida y a monitorear la administración competente de la empresa.

⁷ Concepto que, como se hiciera referencia a inicios del presente escrito para aquellos lectores no realmente relacionados con el concepto, es aquella persona que no tiene vínculo profesional, económico o familiar con la empresa, más allá del vínculo creado por ejercer el rol de director en la misma; recordando que los criterios de evaluación para definir la independencia van a variar dependiendo de la legislación aplicable y de las disposiciones empresariales que cada uno determine para ejercicio del perfil profesional nominado, tal y como desarrollaremos más adelante en el presente escrito.

La diferencia que existe entre la cantidad de personas de género masculino y la cantidad de personas de género femenino que desempeñan el rol de director independiente en el Perú es una de las brechas de género más pronunciadas⁸.

Las brechas de desigualdad género, como hemos expuesto al inicio de este Capítulo 2, se expresan en estadística que mide la distancia que hay entre mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador revelando la disparidad entre ambos géneros.

Las brechas de género, ocasionadas por sesgos y por prejuicios sociales, afecta a los derechos y oportunidades de la mujer. Algunas circunstancias identificadas que influyen en estas brechas de género son los techos de cristal que limitan el ascenso en la pirámide jerárquica de un centro laboral, los laberintos de cristal y los pisos pegajosos. Estas, en efecto, tendrían una repercusión directa en el ascenso de mujeres a altos cargos ejecutivos o de control; esto, a su vez, se vincula a la baja representación de mujeres en el rol de directoras independientes.

⁸ Estas cifras se explican en el apartado 4 del Capítulo 2 del presente escrito.

CAPÍTULO 3: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Según los resultados del ejercicio anual de las empresas listadas en Bolsa, publicados a través del Portal de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV, al año 2018 solo treinta y tres (33) mujeres ocupan un puesto de director independiente; puestos en los cuales una persona es designada por su especialidad y alto nivel profesional.

Tomando en consideración que a través del Portal de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV se registran 1,130 directores nombrados en uno o más cargos (independientes y no independientes), 33 mujeres representarían un porcentaje del 2.92%. La diferencia es notoria, aunque existan mujeres altamente calificadas para el puesto como se ha expuesto en el apartado de Estadísticas dentro del Capítulo 2 anterior y que refrescamos en la siguiente Figura 3.



Figura 3: Estadística Nacional con relación a la brecha de género en la representación de mujeres en el rol de directoras independientes al año 2018

Aunque hay una mejora progresiva en el cierre de brechas educacionales, hemos enfocado más de una circunstancia que obstaculiza la presencia de mujeres en roles de alta dirección y control.

En la sociedad persiste una serie de privilegios que inclinan la balanza en favor del género masculino, invisibilizando las capacidades de la mujer, e ignorando que el talento no tiene género. Los caminos son entonces cortos, y las mujeres se enfrentan continuamente a micromachismos, obstáculos en el día a día que tal vez algunos hombres no enfrenten, teniendo una ventaja consuetudinaria para alcanzar puestos de alto mando.

El rol de director de una empresa es tradicionalmente un puesto diseñado para hombres, y las mujeres tienen que luchar con estereotipos, brechas de género y otros obstáculos que le dificultan llegar a puestos de alto mando y toma de decisiones tan especializados como este.

Obstáculos y fenómenos como los techos de cristal, sesgos contra las mujeres, modelos de gestión tradicionales no inclusivos son atendidos por acciones del Estado, pero no con la efectividad deseada [u óptima]. Es en este escenario donde las acciones privadas son muy importantes, trabajando desde una posición más cercana; específicamente, mediante la aplicación de prácticas de buen gobierno corporativo las que exigen, entre otros, diversidad en un directorio, lo que tiene un impacto positivo y directo en las utilidades de una empresa, lo que, a su vez, tiene una repercusión económica en la sociedad⁹.

Durante los últimos veinte (20) años se puede observar una mejora progresiva e importante; sin embargo, persisten factores de discriminación y desigualdad en el acceso a derechos humanos fundamentales. En efecto, aún queda mucho campo por labrar –especialmente ante los efectos colaterales que trajo consigo la pandemia originada por el COVID-19–.

Precisamente conscientes de la importancia de incluir a las mujeres en los puestos de liderazgo, las naciones alrededor del mundo han secundado políticas globales transcritas en más de un tratado internacional, de los cuales el Perú es signatario.

⁹ “El empoderamiento económico de la mujer es un buen negocio. Las empresas se benefician enormemente al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional.” (ONU MUJERES, 2012)

La inclusión de mujeres en puestos de liderazgo, además, concierne al Objetivo # 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹⁰. Su aprobación previa al brote del virus que originó esta última pandemia permitió que las políticas de Estado no pierdan el enfoque en el cierre de las brechas de género por atender la urgencia sanitaria que puso de cabeza a más de una costumbre social.

El bajo porcentaje de mujeres en puestos de dirección responde a patrones socioculturales de género que dificultan su involucramiento en cargos de liderazgo y procesos de toma de decisión.

En medio de estas políticas inclusivas es conveniente recordar que la paridad de género no debe implicar un desmerecimiento del principio de meritocracia ni una injerencia arbitraria (no busca eludir los requisitos de idoneidad para acceder al cargo) sino que busca, constitucionalmente, promover la igualdad en el ámbito empresarial.

En esta línea, las empresas del Estado deberían garantizar el cumplimiento de las normativas correspondientes en materia de elección de directores; las mujeres y hombres que ocupen un cargo en el directorio de una empresa deberán cumplir con los requisitos que sean [o son] establecidos.

Como antecedente a nivel nacional, los Lineamientos para la Gestión de Directorios y Directores de las empresas bajo el ámbito de Fondo Nacional del Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), disponen contemplar la diversidad profesional, de zonas geográficas y de género en su composición; la norma en la materia determina como regla que la participación de mujeres en los directorios de las empresas del Estado debe alcanzar por lo menos el 20% de la composición del referido órgano colegiado, lo que, estadísticamente, no se considera suficiente para alcanzar la igualdad de oportunidades en la toma de decisiones.

Por otra parte, en el sector privado, no encontramos disposiciones normativas específicas que promuevan la participación de mujeres en los directorios de las empresas privadas que no cotizan

¹⁰ Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Quinto objetivo: “Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” (ONU, 2015).

en bolsa. La escasez de interés por parte de estas empresas privadas se puede relacionar, tal vez, con el hecho de no estar profundamente familiarizadas con las prácticas de buen gobierno corporativas.

No obstante, por lado de las empresas que listan en bolsa y/o que están familiarizadas con aquellos principios, lo que conlleva a la aplicación de una estructura corporativa eficiente de sus negocios, se relevan información muy importante, y se impulsan cambios sólidos de impacto social y económico como explicaremos a continuación, en el presente Capítulo 2.

1. Sobre la participación equitativa de mujeres en cargos de confianza de alto nivel (puestos de alta dirección y toma de decisión)

Según el Reporte *Global Gender Gap Index* publicado por *World Economic Forum* en el año 2022, las mujeres representan sólo el 36.9% de los puestos de alta dirección y toma de decisión en promedio en el mundo, y 0.527% en Perú respecto de la participación de mujeres en el puesto de legisladores, altos funcionarios y directivos (*World Economic Forum, 2022*). Estas cifras no reflejan paridad.

La evidente brecha de desigualdad de género reflejada ha promovido la inversión de estudios estadísticos y gestión de políticas públicas y privadas. Para muchos autores es significativo absolver si la participación equitativa de mujeres en cargos de confianza de alto nivel hace de las mujeres que participan en el cierre de brechas de desigualdad de género, la cuota o si representa una meritocracia justa.

En este orden de ideas, de acuerdo con un estudio realizado por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), principal proveedor de asistencia técnica especializada para empresas del sector privado en América Latina y el Caribe, y miembro del Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo, invertir en el desarrollo de microfinanzas y fondos de capital emprendedor para pequeñas empresas se ha convertido en un foco priorizado con la finalidad de generar conciencia empresarial y consecuente crecimiento económico fortaleciendo la región (Fondo Multilateral de Inversiones, 2011). Aumentar el acceso de mujeres al financiamiento, entonces, impacta

directamente en el desarrollo de sus capacidades, en el acceso a servicios básicos y a la reducción de los índices de pobreza.

Por otro lado, para que exista una masa crítica de representación de mujeres en la actividad empresarial, se requiere que haya pluralidad en la participación. Estadísticamente, a fin de asegurar la representación paritaria de mujeres en un ambiente de interacción, se requiere de al menos el 30% de representación (esto se explica en un equivalente 3-1 a fin de garantizar la presencia heterogénea de actores en un espacio de estudio específico).

De cara a promover el ingreso de mujeres en ámbitos decisorios de alto nivel, resulta coherente prestar atención a las recomendaciones estadísticas estudiadas para generar impacto real en la sociedad. Visto desde esta perspectiva, la necesidad de la existencia de leyes que promueven la equidad de género en nuestro y otros sistemas legislativos a nivel internacional se encuentra justificada.

Empero, desde un enfoque sociopsicológico, las leyes que promueven la participación equitativa de mujeres en cargos de confianza de alto nivel ciertamente podrían desmerecer su logro por considerarlas necesaria para cumplir con la cuota obligatoria. Entonces, es igualmente importante identificar y determinar si la promulgación de leyes que buscan combatir la discriminación social y cultural contribuyen de forma eficiente a romper paradigmas sociales discriminatorios contra la mujer; es decir, estas normas ¿promueven la discriminación legal contra mujeres de forma indirecta? La evaluación del impacto sociopsicológico de la promulgación de una norma es inherente en el sentido en que toda acción legal implementada tiene un impacto de mediano y largo plazo moldeando las construcciones sociales preestablecidas. Esto nos ayuda a combatir directamente la estructura patriarcal que originó los sesgos en primer lugar.

Por su parte, la derogación o modificación de normas identificadas como discriminatorias, directa o indirectamente, respecto del derecho de igualdad ante la ley permitirá acortar la brecha de desigualdad y discriminación de género que existe en el país y que afecta principalmente a las mujeres, abrogando barreras sociales.

Asimismo, la gestión pública enfocada adecuadamente en el aumento de la participación equitativa de mujeres en cargos de confianza de alto nivel permitirá al Estado peruano acercarse más a los estándares internacionales de derechos humanos que los tratados internacionales le imponen, y a la meta nacional trazada por el mismo a través de políticas autoimpuestas para disminuir la ratio de violencia y lograr justicia social.

2. Sobre la presencia de las mujeres en el rol de directoras: cuotas aplicadas comparativamente

En una encuesta realizada por la Oficina de Actividades para los Empleadores de Organización Internacional del Trabajo – OIT a diversas empresas a nivel mundial (dígase, pequeñas, medianas, grandes y multinacionales), 1,059 empresas indicaron que contaban con directorio como órgano colegiado en su estructura organizativa; de esas, 431 empresas proporcionaron adicionalmente información sobre el porcentaje de representación de mujeres en sus directorios. En la Tabla 1 se observan los resultados procesados por la OIT respecto de las respuestas recibidas. De estos resultados se observa que el 30% no tenían mujeres en el cargo de directoras (independientes o no independientes); este porcentaje es de 0.46% si nos enfocamos en América Latina y el Caribe.

Tabla 1.

Porcentaje de mujeres en las juntas directivas de las empresas entrevistadas alrededor del mundo

	0	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	N/A	Núm de rptas.
América Latina y el Caribe	2	2	2	8	5	9				1			29
Asia y el Pacífico	75	25	28	28	15	22	10	3	7	2	7	17	239
África	9	3	4	5	3	1	1				1		27
Europa Central y Oriental	7	2	10	2	8	5	1	4	6		2		47
Oriente Medio y	36	16	8	8	6	4	2	2	0	1	5	1	89

África del Norte														
Total	129	48	52	51	37	41	14	9	13	4	15	18	431	
% Total	30	11	12	12	9	10	3	2	3	1	3	4		

Fuente: Organización Internacional del Trabajo – OIT, 2015

Cabe indicar que el 30% de representación en la composición de un directorio suele ser el promedio considerado como “la masa crítica necesaria” para que las opiniones de las mujeres sean notables; es decir, el 30% (o convertido en 3-1) garantiza la presencia de más de una (1) mujer en la composición del directorio y, por tanto, la existencia de un espacio heterogéneo para el intercambio de ideas y discusión con perspectivas diferentes para interactuar en el mercado y con la competencia (Meza, 2018, p. 30).

La determinación de la masa crítica al 30% sentó las bases para que los países alrededor del mundo establezcan políticas de equidad de género en la composición de sus directorios.

Cronológicamente de acuerdo con un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo – OIT sobre La mujer en la gestión Empresarial (Organización Internacional del Trabajo, 2015):

- En el año 2003, Noruega ordenó que el 40% de los puestos de directorio sean ocupados por mujeres
- En el año 2007, España recomendó que un 40% de mujeres en los consejos de administración
- En el año 2010, Gran Bretaña comienza la campaña 30% para otorgar un 30% de puestos en los directorios a mujeres en las empresas FTSE100¹¹

¹¹ Información además complementada con los estudios realizados por *Cranfield School of Management, Gender, Leadership and Inclusion Centre* (2021)

- En el año 2011, el Parlamento francés aprobó un proyecto de ley que exige un 40% de escaños para mujeres en los consejos de administración de las empresas
- En el año 2015, Alemania introdujo una cuota de directorio del 40% para mujeres (La ley entró en vigor en 2016 y afectaría a 108 compañías que cotizan en Bolsa; adicionalmente, prevé dejar vacíos los puestos femeninos que no sean cubiertos)

De estos casos, Noruega, Francia y Alemania establecieron cuotas a través de normas específicas. Por su parte, España y Gran Bretaña no exigieron las cuotas, pero recomendaron enfáticamente a las empresas privadas alinearse con las perspectivas estatales.

También, se comprueba que países como Austria, Eslovenia, Grecia, Irlanda, Suiza (Europa), Sudáfrica (África), Colombia y Costa Rica (América Latina) han implementado cuotas de género para sus empresas estatales.

Más específicamente, en América Latina la participación de mujeres en directorios es de aproximadamente 6.7% (en base a los resultados expuestos en la Tabla 1), por debajo del porcentaje promedio a nivel mundial. Resaltan con una mayor participación de mujeres en cargos del directorio los siguientes países: Brasil, México y Chile (OIT, 2015, p. 57).

En Europa, Noruega, Reino Unido, Suecia, Finlandia encabezan el ranking de países con mayor representación de mujeres en su composición del directorio. De estas, Noruega y, además, Francia y Bélgica cuentan con leyes que regulan la participación paritaria dentro de las empresas, corporación y entidades estatales; es decir, de alcance no únicamente exclusivo a empresas del Estado.

Sobre esta base de información que hemos obtenido, podemos confirmar que se busca garantizar la participación mujeres en los cargos de directores de las empresas del Estado mediante

acciones concretas. En muchos casos se busca que la paridad de género se aplique progresivamente a partir del cese del ejercicio en el cargo de los directores que se encuentran actualmente en actividad.

Estas leyes, que promueven la participación equitativa de mujeres en cargos de confianza de alto nivel, pueden desmerecer su logro por considerarlas necesarias para cumplir con la cuota obligatoria. Empero, la experiencia e información recopilada de parte de distintas jurisdicciones en el mundo permiten confirmar que, lamentablemente, las cuotas son necesarias para romper paradigmas sociales (prejuicios) y contribuir a la innovación social de las estructuras preestablecidas por tradición y cultura.

Particularmente, consideramos indispensable hacer prevalecer la individualidad de la persona jurídica, dejando a su criterio y albedrío el decidir qué menciones establecer en su compañía. Esto, especialmente en empresas pequeñas o, incluso, en las familiares. Con mayor razón en el caso de la empresas grandes o corporaciones, que se caracterizan por una mayor atomización de acciones y descentralización del control de la sociedad, dejando en manos de los *stakeholders* la toma de decisión más adecuada, según la consideren.

Estas últimas por lo general, cotizan en Bolsa y están más familiarizados con los principios de Buen Gobierno Corporativo que son de observancia obligatoria. Con ello, somos de la consideración que los criterios económicos y los lineamientos de independencia administrativa deben leerse integralmente, de forma alineada, con las ventajas y beneficios [o no] que éstas le puedan significar a la empresa.

Al respecto, con gratitud debemos mencionar que, de acuerdo con los resultados arrojados por *Bloomberg Gender-Equality Index* en junio de 2022, las mujeres alcanzaron el 35% de los puestos en los directorios por primera vez entre los miembros del índice bancario S&P500 (Gran Bretaña). Esto ocurrió en mayo de 2022 y, según lo informado por la fuente de la referencia, se debe a que más hombres que mujeres abandonaron los cargos en el directorio. Es decir, en líneas generales, el número de mujeres directoras en los bancos se mantuvo sin cambios en mayo con respecto a abril; el número promedio de mujeres directoras se mantuvo en 4,7 y el tamaño promedio de la

junta fue de 13,3. El porcentaje de mujeres en el cargo directivo pasó del 34,9% al 35%; eso se compara con el 31,7% del índice S&P500 (*Bloomberg Gender-Equality Index*, 2022).

A pesar de este triunfo aislado, es imposible descartar, a esta altura, la injerencia cultural que circunscribe a una sociedad. En ese sentido, no podemos confirmar tajantemente que una sola vía sea la adecuada o que la respuesta sea absoluta con relación a la falta de representación de mujeres en puestos de alta dirección y toma de decisión.

La fórmula que sea aplicable para un país debe ser configurada con la experiencia suficientemente especializada en el mismo, analizando a cabalidad su historia, cultura social y empresarial, así como la trazabilidad de los antecedentes del sector que lo protagoniza.

3. Los “Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes”

El concepto de director independiente que rige para la de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV se define en el artículo 2° del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 00019-2015-SMV, de fecha 18 de septiembre de 2015; el siguiente texto entró en vigencia el 1° de enero de 2017:

“Se considera director independiente a aquel que sea seleccionado por su trayectoria profesional, honorabilidad, suficiencia e independencia económica y desvinculación con la sociedad, sus accionistas, directores o principales funcionarios, y **que cumplan los criterios adicionales que pueda establecer la Superintendencia del Mercado de Valores mediante norma de carácter general.**” (Resolución de Superintendencia N° 00019-2015-SMV, 2015) [el subrayado es nuestro]

Consecuentemente, mediante este mismo Reglamento, la SMV se reserva la facultad para establecer criterios adicionales para determinar la calidad de director independiente. En este sentido, los lineamientos promulgados por la SMV mediante Resolución SMV N° 016-2019-SMV/01 de fecha 26 de junio de 2019, son de observancia obligatoria para las sociedades emisoras

con algún valor inscrito en el Registro Público del Mercado de Valores (RPMV) que cuenten con directores independientes en la composición de su directorio.

Los criterios mínimos que debe considerar una empresa para calificar a su director como independiente (“DI”), son los siguientes:

(i) Contar con experiencia profesional, y solvencia moral y económica:

La SMV sostiene que la experiencia profesional no necesariamente debe coincidir con la actividad económica que desarrolla compañía; en efecto, contar con otras experiencias y formación es favorable para fomentar un buen debate.

En otro orden de las cosas, establecer los requisitos para determinar si un DI tiene solvencia moral o no podría ser muy subjetivo. En este extremo se recomienda determinar causales específicas, tales como no haber sido sancionado por delito¹² o con infracciones administrativas graves o muy graves relacionadas con el mercado de valores o el sistema financiero; estas deberían ser concluyente a fin de evitar el paso a la interpretación e incongruencia en la elección del director.

Adicionalmente, la empresa, partiendo desde el Comité de Nominaciones hasta la asignación de la labor de seguimiento por parte de la Secretaría General o área encargada de la secretaría del Directorio, debería cumplir con la labor de corroborar efectivamente que la persona a elegir como DI tenga una trayectoria de cumplimiento de principios éticos y buenas prácticas comerciales y corporativas; este proceso, a nuestro parecer, debería estar establecido como un requisito inherente a la postulación de todo miembro de Directorio, DI o no.

(ii) Estar desvinculado de la sociedad, sus acciones y directivos:

La SMV requiere que el DI no sea o no haya sido director, miembro de la Alta Gerencia, empleado de la empresa o de una empresa del grupo económico al que pertenece, o socio o

¹² Con sentencia firme, bajo el amparo del artículo 2º numeral 24 literal e) y el artículo 139º de la Constitución.

empleado de la sociedad de auditoría externa; tampoco lo sea de empresas accionistas de la sociedad con una participación accionaria igual o mayor al cuatro por ciento (4%)¹³ de su capital social (salvo que hubieran transcurrido 5 años, desde el cese de dicha relación).

La SMV también insta a no tener o haber tenido en los últimos 3 años una relación de negocio comercial o contractual significativa (dígase, con prestaciones por un valor superior al 1% de sus ingresos anuales) con la empresa o cualquiera de su grupo económico.

Tampoco tener más de 10 años continuos o acumulados en un periodo de 15 años, como DI de la sociedad o de alguna empresa de su grupo económico.

Adicionalmente, la SMV increpa la participación cruzada de miembros del Directorio; es decir, no será considerado DI una persona que participe en el Directorio o sea miembro de la Alta Gerencia de una empresa donde también participe otro director o miembro de la Alta Gerencia, sea aquella vinculadas o no (salvo que el director sea DI de aquella).

Finalmente, exige no ser cónyuge, ni mantener unión de hecho u otra relación análoga de afectividad, o parentesco de hasta segundo grado, con algún accionista, o miembros del Directorio o de la Alta Gerencia de la empresa.

A estas pautas, es indispensable agregar que la contabilidad de plazos resultaría aplicable para todos los DI desde la fecha en que entre en vigencia la norma, y no de forma retroactiva, lo que perjudicaría al DI y a las empresas por igual.

¹³ Cabe anotar que la primera versión de los Lineamientos que fueron publicados en el año 2019 pretendía establecer un corte –para el reporte de la participación accionaria que los directores designados en el cargo tengan en la empresa– del 5%, lo que se contradecía con el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupo Económico de la SMV; pero este porcentaje se modificó en el año 2022 como detallaremos en el apartado 4 sobre el “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV.

Desde otro orden de las cosas, el *look back period*, en realidad, podría significar una limitación (o una oportunidad) para muchos emisores; esto lo discutiremos a mayor detalle en el Capítulo 4 del presente trabajo de investigación.

(iii) No participar como DI en más de 5 sociedades con al menos un valor inscrito en el RPMV:

Al respecto, es de nuestra opinión que, si es que el propósito de este criterio es el tiempo que le dedica un director para realizar efectivamente su función, este podría desnaturalizarse si el DI asistiera a otros Directorios de empresas que no estuvieran listadas y que también sumaran tiempo a ser invertido. Si bien el tope es coherente, la SMV no tendría autoridad para disponer sobre los otros Directorios a los cuáles el DI pueda asistir sea como independiente o no, asesor o director; todo ello involucra tiempo invertido.

Los directores independientes deberán ser conscientes de las limitaciones impuestas, elegir los Directorios a los cuáles pertenecerán y mantener la cantidad máxima bajo control de manera que un nombramiento adicional no lo inhabilite en las demás empresas donde ya asumió la responsabilidad y condición (ello es sencillo bajo legislación peruana pues, de conformidad con el artículo 152-A de la Ley General de Sociedades en virtud del cual un director debe cumplir con firmar una Declaración de Aceptación del Cargo de Director).

De la explicación de los criterios adoptados por la SMV podemos concluir que se ha tomado en cuenta la realidad y características particulares del mercado peruano, en el que se observa un número reducido de directores independientes y una necesidad e interés en profesionalizar la función.

4. Sobre el “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV

Como es de conocimiento, la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV es el organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas – MEF que tiene por

finalidad, entre otros, velar por la eficiencia del mercado bursátil. En esta instancia, la SMV supervisa la difusión de la información necesaria para la protección de los intereses de los inversionistas y la transparencia en el mercado, lo que conlleva a la adecuada formación de precios y dinamismo económico.

Entre las herramientas de la SMV para alcanzar sus objetivos, está la aplicación de regulación sectorial que permita adecuada supervisión del cumplimiento de sus administrados.

Algunos instrumentos normativos promulgados (o respaldados) por la SMV que nos interesan de cara al presente trabajo de investigación, cronológicamente, son los siguientes:

- 24 de diciembre de 1998: “Normas Comunes para la Determinación del Contenido de los Documentos Informativos”, aprobadas por Resolución Gerencia General N° 0211-1998-EF/94.11. Estas, dictan los lineamientos para la preparación de la información que será publicada por la empresa supervisada y puesta a disposición del público por el periodo en que un valor será objeto de oferta pública en los mercados primario y/o secundario. Su finalidad es mantener constancia y consistencia en el nivel de información compartida (las “Normas”);
- 28 de diciembre de 2005: Modificación al contenido de las Normas, con el “Anexo de la Memoria, numeral (10150): Información sobre el cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas” que solicita a las empresas información precisa sobre el grado de cumplimiento e implementación de los “Principios de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” (publicadas en el año 2002);
- 4 de noviembre de 2013: “Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas”, que recoge los mejores estándares de buen gobierno corporativo identificados a nivel internacional (principalmente con relación a Junta General de Accionistas de las empresas, Directorio, Alta Gerencia y adecuada gestión de riesgos).
- 18 de junio de 2014: “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas”, aprobado mediante Resolución SMV N°

012-2014-SMV/01, el cual sustituyó al Anexo de la Memoria, numeral (10150) “Información sobre el cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas” publicado en el año 2005.

- 26 de junio de 2019: “Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes”, aprobados por Resolución SMV N° 016-2019-SMV/01. Esta disposición entraría en vigor el 1 de enero de 2020, otorgando un periodo de adecuación a las empresas reguladas quienes deberían completar la información requerida en el Reporte correspondiente recién al cierre del ejercicio 2020, el mismo que debía ser registrado cuanto menos en marzo del año 2021.

Luego, con fecha 27 de mayo de 2022 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución SMV N° 008-2022-SMV/01 mediante la cual se autoriza la difusión del proyecto de modificación al “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas”, otorgando a las personas interesadas un plazo máximo de veinte (20) días calendario para remitir sus comentarios u observaciones al mismo.

El “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” es un Anexo que la SMV las empresas con valores inscritos en la Bolsa de Valores de Lima – BVL deben adjuntar a la Memoria Anual del cierre de año. Este Reporte debe ser remitido a la SMV como parte del Hecho de Importancia que configura la aprobación de documentos societarios anuales, luego de celebrada la Junta Obligatoria Anual de Accionistas de una empresa.

La nueva versión del Reporte¹⁴ propone modificaciones que surgen de la propuesta formulada por la Mesa ESG del Consejo Consultivo del Mercado de Capitales – CCMC (en adelante, la Mesa ESG), que está integrada por los gremios de los participantes privados del mercado de valores

¹⁴ El documento completo de la nueva versión del “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” se encuentra disponible en la página web de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV; el mismo se puede apreciar en el siguiente link: <https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/Proyecto%20de%20modificaci%c3%b3n%20del%20Reporte.pdf>

peruano. El propósito de la Mesa ESG es proponer medidas que contribuyan al desarrollo del mercado de capitales peruano. Por este motivo, nos dispusimos a revisar el contenido de la propuesta de modificación.

De la revisión del nuevo contenido propuesto, es grato encontrar que la propuesta de modificación incluye, entre otros:

- La adecuación de su contenido con otras normas de carácter obligatorio, como ocurre con el porcentaje del 4% para consideración de vinculación entre empresas;
- La solicitud de indicar si la empresa tiene sus propios criterios de independencia (adicionales a los exigidos por ley); y,
- La solicitud expresa de indicar cuál es la presencia total de mujeres en el Directorio (número de mujeres, total de directores, y porcentaje de mujeres en el Directorio), tal y como se puede apreciar en el siguiente extracto:

Tabla 2:

Modificaciones al Proyecto de modificación del “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” (1)

	Número de mujeres	Total Directores	% mujeres en el Directorio
Presencia de mujeres en el Directorio			

Fuente: Resolución SMV N° 008-2022-SMV/01, Superintendencia del Mercado de Valores

- Además, al solicitar la relación y datos de identificación de los miembros que componen sus directorios, pide identificar el género (femenino o masculino) del director, así como la

identificación de ser independiente y/o dependiente), tal y como se puede apreciar en el siguiente extracto:

Tabla 3:

Modificaciones al Proyecto de modificación del “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” (2)

Nombres y Apellidos	Nacionalidad	Sexo (M/F)	Año de Nacimiento	Formación Profesional	Fecha Inicio (*)	Fecha Término (**)	Part. Accionaria N° de acciones	Part. (%)	Otros cargos / Directorios (****)
Directores (sin incluir a los independientes)									
Directores Independientes									

(*) Corresponde al primer nombramiento en la sociedad que reporta

(**) Completar sólo en caso hubiera dejado de ejercer el cargo de Director durante el ejercicio.

(***) Aplicable obligatoriamente solo para los Directores con una participación sobre el capital social igual o mayor al 4% de las acciones de la sociedad que reporta

(****) **Detallar si el Director tiene otros cargos ejecutivos fuera de la sociedad y/o participa simultáneamente en otros Directorios, precisando el número y si estos son parte del grupo económico de la sociedad que reporta.**

Fuente: Resolución SMV N° 008-2022-SMV/01, Superintendencia del Mercado de Valores

El plazo para remitir comentarios a la entidad vence el día 16 de junio de 2022; aunque estaremos atentos a los resultados finales y consolidados de la SMV, aplaudimos la iniciativa por

considerar que se alinea tanto con el objetivo enmarcado en el presente trabajo de investigación como con la “Iniciativa 30% al 2030%”.

Haciendo referencia nuevamente a la “Iniciativa 30% al 2030%”, es preciso mencionar que la adecuación del Reporte no es la única herramienta que sería puesta en ejercicio con el propósito de cumplir con los objetivos de la iniciativa en referencia, pues también se ha lanzado una plataforma digital¹⁵ que sirve como directorio (o base de datos y contacto) de candidatos a directoras (es), facilitando el acceso al recurso humano por parte de las empresas que deban iniciar el procedimiento de nominaciones previa elección de nuevos miembros del Directorio.

En conclusión, tanto los Lineamientos, su adecuación y herramientas tales como la plataforma digital “Plataforma de Directores Perú” recientemente implementada, dan luces de ser mecanismos eficientes en el camino hacia la meta de cubrir la cuota, no impuestas legalmente, de alcanzar el 30% de representación femenina en los directorios de las empresas listadas en bolsa en Perú. No obstante, no debemos olvidar que esta iniciativa no se enfoca en garantizar que las mujeres nombradas en el cargo ostenten la calidad de “independiente”.

5. El porcentaje de mujeres en el cargo de directoras independientes en el Perú según la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV

Con resultados al cierre del año 2021, Perú mantiene un score de 0.749 en la ratio de brecha de género; este resultado lo elevó al puesto 37 de 146 países según el *Global Gender Gap Index* al 2022 (*World Economic Forum*, 2022); no obstante, este informe no reporta oficialmente el porcentaje de mujeres en el puesto de directoras de una empresa puesto que, para efectuar el estudio, solo consideraron a los países miembro de la OCDE, y Perú, a la fecha de evaluación, es aún un candidato.

¹⁵ La dirección web de esta plataforma digital es la siguiente: <https://cms.plataformadirectoresperu.com/>.

Copyright de WomenCEO 2020.

Ante ello, y con la necesidad de dar a conocer el porcentaje de mujeres en el cargo de directoras independientes en el Perú, recurrimos a la información puesta a disposición del público por parte de las empresas emisoras de valores en el mercado primario de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV.

Por los motivos expuestos en los apartados anteriores del presente Capítulo 3, consideramos que procesar la información proporcionada por estas empresas nos permitirán acercarnos a nuestro objetivo de determinar si las prácticas de Buen Gobierno Corporativo, especialmente los “Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes” de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV, contribuirán al cierre de brechas de género en nuestro país.

Para ello, nos hemos enfocado en el rol de director independiente como un puesto emblemático de alta dirección y toma de decisión. El rol de director independiente en una empresa, según Hundskopf, se define como la función realizada por “aquella persona de reconocidas cualidades personales y profesionales que se encuentra desvinculada de la gerencia y de los accionistas de la sociedad, no tienen conflictos de interés con ella, ni vinculación directa o indirecta con la misma” (Hundskopf, 2021).

En otro orden de ideas, no queremos dejar de mencionar la curiosa afirmación sostenida por Scott: “los directorios en la región son posiblemente **de los últimos bastiones de la dominación masculina en el panorama empresarial**” (Scott, J. W., 1992) [el resaltado es nuestro].

La brecha de género en el rol de directoras independientes en el Perú es, pues, real. Según los resultados del ejercicio anual de las empresas listadas en Bolsa, publicados a través del Portal de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV, al año 2018 solo treinta y tres (33) mujeres ocupan un puesto de director independiente; puestos que son elegidos por su especialidad y alto nivel profesional. Tomando en consideración que a través del Portal de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV se registran 1,130 directores nombrados en el cargo (independientes y no independientes), 33 mujeres representarían un porcentaje equivalente a 2.92%.

Con este estudio analizaremos si en los últimos años se refleja una adecuación (i) progresiva, (ii) óptima, (iii) inclusiva y (iv) exitosa en la representación femenina, cualidades tradicionalmente exigentes debido a su naturaleza, en el puesto de alta dirección y toma de decisión seleccionado.

Dicho ello, a continuación, hacemos una revisión exhaustiva de las cifras que reflejan la situación actual del mercado bursátil nacional a fin de esclarecer con cifras precisas y claras cuál es la participación de mujeres en rol de directoras independientes en el Perú.

5.1. Delimitación del enfoque metodológico aplicable

Para alcanzar los objetivos que planteamos en este trabajo de investigación, optamos por un enfoque metodológico mixto; metodología cualitativa por cuanto focalizamos nuestra búsqueda y extracción de datos e información de sitios web, y metodología cuantitativa por cuanto la información recogida nos permitirá realizar el análisis comparativo que requerimos.

Primero, definimos un universo entre las empresas con valores inscritos en la Bolsa de Valores de Lima – BVL. Estas empresas son supervisadas por la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV y están obligadas a reportar su información financiera y su nivel de cumplimiento de buenas prácticas corporativas a través del portal web “SMV Digital”¹⁶.

Luego, de hecha la selección del universo y definido el método a través del cual recogeremos la información, procederemos a acotar un periodo determinado en el tiempo. Este estará enfocado en el último periodo de actividad reportado por las empresas seleccionadas a fin de contar con la información actualizada y conocer la brecha de género a la fecha. El reporte de estas empresas ante la superintendencia de competencia (la SMV) se ha efectuado en marzo de 2022.

Este corte está a cuatro (4) años de realizado el “Primer Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano 2018”, y a ocho (8) años de la meta

¹⁶ La dirección web de este portal es la siguiente: mvnet.smv.gob.pe y es de acceso único para usuarios; los resultados de la información remitida a la SMV a través de este portal se reflejan automáticamente en el portal web www.smv.gob.pe.

“30% al 2030” y, por tanto, de los ODS. Este corte resulta preciso para efectuar un adecuado análisis cuantitativo de los resultados.

5.2. Información estadística recogida y resultados de la investigación

La información recogida para realizar el siguiente análisis se expone detalladamente en la Tabla 4: “Anexo a la Memoria Anual 2021: Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas (10150)” que consta en el Anexo A: “Recopilación De Información Local” adjunto al presente trabajo de investigación.

Tal y como referimos en el apartado anterior, para poder realizar el análisis comparativo que nos incumbe hemos recurrido al portal web de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV, a fin de verificar (i) cuántas empresas hay listadas a la fecha y (ii) cuál es la información que ponen a disposición del público con relación al cumplimiento de los lineamientos de Buen Gobierno Corporativo.

Según informa la Bolsa de Valores de Lima – BVL en su Memoria Anual, al 31 de diciembre de 2021, existen 264 emisores con valores listados en Bolsa (BVL, 2022). Esta cifra considera los emisores listados tanto en el mercado primario como en el mercado secundario. Para efectos del presente estudio, nos concentramos primero en los emisores del mercado principal (Tabla 4.1); luego, en el mercado secundario (Tabla 4.2); finalmente, unificaremos las cifras.

En el mercado primario existen 216 emisores con valores listados en Bolsa. De las 2016 empresas revisadas, no se encontraron –por diversos motivos– registros coincidentes con los criterios de búsqueda de 31 empresas. Ello reduce el universo evaluado a un total de 185 empresas.

Es decir, al cierre del ejercicio del año 2021, 185 empresas con valores listados en el mercado primario de la BVL cumplieron con remitir oportunamente los documentos societarios y financieros del cierre del ejercicio vencido.

De estas 185 empresas, cabe mencionar, 4 no comunicaron el Anexo a la Memoria Anual 2021: Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas (10150). Alternativamente –por motivos que directamente desconocemos– publicaron el Reporte N° 19 – Información sobre el Grupo Económico de la empresa; este documento, si bien contiene los datos de identificación de los miembros del directorio de la empresa (tales como el nombre completo, documento de identidad, fecha de inicio), no nos permite (i) conocer la calidad de independiente o no independiente¹⁷, ni (ii) confirmar si se mantienen en el cargo o si han sido removido o vacados al cierre del ejercicio vencido.

Por este motivo, recurrimos complementariamente a otra ruta del portal web de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV¹⁸, mediante la cual se refleja la relación de miembros del directorio de una empresa, actualizados, a más tardar, dentro del día de la realizado el cambio en la composición del directorio, toda vez que dicho reporte tiene la calidad de Hecho de Importancia. Cabe recalcar que, ingresar por esta ruta para revisar la información reportada nos permite identificar (i) nombre del o de la director(a), (ii) nacionalidad, (iii) documento de identidad, (iv) fecha de inicio en el cargo y, recientemente implementado, (v) la condición independiente o no; no obstante, no nos permite identificar la aplicación de otros estándares de buenas prácticas corporativas que sí se reflejan en el “Anexo a la Memoria Anual 2021: Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas (10150)”, el cual resulta un documento mucho más complejo.

Posteriormente, recurrir a esta segunda fuente nos hizo notar que (i) no todas las empresas listadas en Bolsa cumplen a cabalidad con las exigencias dictadas por la superintendencia; y (ii) nosotros, inversionistas o no, confiamos en la información publicada por el administrado, motivo

¹⁷ Sin embargo, luego de una revisión más exhaustiva del Reporte 19, en alguno de los casos, pero no en todos, se pudo identificar que los directores listados también eran personas naturales que ejercían control directo o indirecto sobre la empresa; eso, definitivamente, y como hemos revisado en el apartado 4.4 sobre el “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV, del Capítulo 3 del presente trabajo de investigación, les quita la calidad de independientes:

¹⁸ Ruta: Emisores > Mercado Principal > Datos Generales > Relacionados > Directorio.

por el cual, nuestros resultados están sujetos a un mínimo margen de error, lo que refleja la realidad de un entorno que, a pesar de estar altamente regulado, puede presentar inexactitudes.

Por lo antes expuesto, resaltamos que solo 181 empresas del mercado primario revisadas cumplieron a cabalidad con sus obligaciones como administrados y, por tanto, con reportar su nivel de cumplimiento de buenas prácticas corporativas en el mercado.

De estas 181 empresas, solo 126 reportaron tener al menos un director independiente en su conformación; y de estas, únicamente **50 empresas reportan tener al menos una directora independiente de género femenino.**

A mayor detalle, considerando las 126 empresas del mercado primario que reportaron tener directores independientes, tanto de género femenino como masculino, se identificaron 320 puestos de director independiente. De estos, 252 puestos están ocupados por hombres y **sólo 68 puestos están ocupados por mujeres.** Es decir, el 78.75% de directores independientes son hombres, mientras que **el 21.25% de puestos de directores independientes son por mujeres.**

Si consideramos que en el universo de 185 empresas del mercado primario que reportan su nivel de cumplimiento de buenas prácticas corporativas, se han registrado un total de 1,118 directores (entre independientes y no independientes), y que 978 de estos puestos están ocupados por hombres, mientras que 140 de estos puestos están ocupados por mujeres, obtenemos como resultado que **en Perú el 87.48% de la composición del directorio de una empresa con valores listados en el mercado primario de la BVL está conformado por hombres.** También podemos concluir que **la representación de mujeres en la composición de directorios reportados en el mercado primario de la BVL es del 12.52%.**

Luego, de estas 185 empresas, ya conocemos que solo el 68.1% reporta directores independientes (126 empresas); es decir, la mayoría de las empresas listadas –por distintos motivos– no cuenta con un directorio objetivamente imparcial, que esté integrado por al menos un director independiente.

Con un enfoque concentrado en el universo de empresas que reportan directores independientes, 320 cargos de director independiente identificados equivalen al 28.62% del universo total (de 1,118 directores reportados), y **sólo 6.08% son mujeres en el rol de directoras independientes** (es decir, 68 mujeres ocupan el puesto de directoras independientes de un total de 1,118 directores reportados entre independientes y no independientes).

Luego, recurrimos a la información proporcionada por las empresas listadas en el mercado alternativo de valores (como indicáramos líneas arriba, este detalle se encuentra expuesto en la Tabla 4.2 del Anexo A al presente trabajo de investigación). En este mercado encontramos únicamente 8 empresas. De estas, 4 no presentaron adecuadamente el “Anexo a la Memoria Anual 2021: Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas (10150)” por lo cual también tuvimos que recurrir, complementariamente a otra ruta del portal web de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV¹⁹, ya sea porque (a) no registraron información alguna en la ruta designada, (b) no registraron su Reporte, o (c) no registraron información completa en su Reporte.

En este pequeño universo de 8 empresas encontramos un total de 38 directores reportados (independientes y no independientes; tanto de género femenino como masculino). De estos, 3 reportan al menos un director independiente; es decir, el 37.5% de las empresas listadas en el mercado alternativo de valores reportan al menos un director independiente. Pero, **ninguno reporta al menos una directora independiente de género femenino.**

Del total de 38 cargos de director reportados, 5 están ocupados por mujeres; es decir, el solo el 13.16% de las empresas listadas en el mercado alternativo de valores reportan al menos a una mujer en la composición de su directorio, ninguna de ellas con calidad de independiente.

Unificando las cifras obtenidas de la evaluación del mercado principal y del mercado secundario, elaboramos la siguiente tabla de resultados:

¹⁹ Ruta: Emisores > Mercado Alternativo de Valores > Datos Generales > Relacionados > Directorio.

Tabla 5:

Resultados acumulados (mercado primero y mercado alternativo de valores) al cierre del ejercicio 2021, reportados a marzo y abril de 2022, respectivamente

Factor	Mercado primario	Mercado alternativo	Total
Núm. de empresas registradas	216	8	224*
Núm. de empresas que cumplen con remitir información	181	4	185
Núm. de empresas de las que se recogió información para la evaluación	185	8	193
Núm. de cargos de director vigentes a la fecha del reporte	1,118	38	1156
Núm. de empresas que reportan al menos un director independiente	126	3	129
Núm. de empresas que reportan al menos una directora independiente mujer	50	0	50
Núm. de puestos de director ocupados por mujeres	140	5	145
Núm. de puestos de director independiente reportados	320	7	327
Núm. de puestos de director independiente ocupados por mujeres	68	0	68
Núm. de mujeres que ocupan cargos de director independiente	50	0	50

* Nota 1: Aunque la BVL reporta en su memoria anual la existencia de 264, nuestro universo de evaluación se reduce a las 224 empresas que encontramos registradas en la relación de empresas del mercado primario y del mercado alternativo de valores, exhibidas en el portal web de la SMV.

En un aspecto más minucioso, identificamos los nombres de las mujeres que ocupan estos 68 puestos de directoras independientes (información publicada en los Reportes analizados). Los nombres se exponen en la siguiente Tabla 6:

Tabla 6:

Mujeres en el rol de directoras independientes al cierre del ejercicio 2021²⁰, reportadas a marzo y abril de 2022

	Nombre	Cantidad de puestos que ocupan en total
1.	Margaret Grace Burns Olivares	1
2.	Marcela Margarita D'Alessio Benzaquen de Veerman	1
3.	Cecilia Blume Cilloniz	1
4.	Lieneke Maria Schol Calle	1+1: 2
5.	Gladys Herrera Castañeda	1
6.	Patricia Lizárraga Guthertz	1+1: 2
7.	María Teresa Aranzábal Harreguy	1
8.	Maria Jesus Hume Hurtado	1
9.	Kathleen Collins Barclay	1
10.	Lucía Cayetana Aljovín Gazzani	1+1+1: 3
11.	Patricia Miloslavich	1
12.	María Pía Palacios Mc Bride	1
13.	Karina Nataly Huayta Anyosa	1
14.	Paola Patricia Masias Barreda	1
15.	Gioconda Naranjo Landerer	1
16.	Ana María Botella Serrano	1
17.	Nicole Edel Laure Marie Bernex Weiss de Falen	1
18.	Carolina María Castro Quirós	1
19.	Margaret Grace Cecilia Burns Olivares	1
20.	Monica Arias Vargas	1
21.	Karina Victoria Bruce Marticorena	1
22.	Mercedes Rosalba Araoz Fernández	1
23.	Giselle Ferrand Rubini	1
24.	Milagros Doris Maraví Sumar	1

²⁰ Mercedes Elizabeth Fernández Moscol y Allisson Elizabeth Zaldivar Chauca fueron removidas de sus cargos con fecha 29/03/2021; y Jacqueline Zumaeta Beramendi, con fecha 31/03/2021. Ambos casos según los Reportes y por motivos que desconocemos. No obstante, ejercieron el cargo de directoras independientes hasta la fecha de su cambio. Por ese motivo, no las incluimos en el análisis comparativo, pero hacemos una mención de sus cargos en esta instancia.

25.	Mirtha Alfonsina Zamudio Rodriguez	1
26.	Enriqueta González de Saenz	1
27.	María Teresa Aranzabal Harreguy	1
28.	Elena Aída Conterno Martinelli	1+1: 2
29.	Jenny Del Rosario Esaine Quijandría	1
30.	Luccia Reynoso Paz	1
31.	Alba San Martin Piaggio	1
32.	Elvira María Elizabeth Nava Salina	1
33.	Nereyda Angélica Jacinta Hamann de Vivero	1
34.	Claridad de la Puente Wiese	1+1: 2
35.	Claudia María Amelia Cooper Fort	1+1: 2
36.	Mónica Maria Vieira De Melo Suassuna	1
37.	Mariela García Figari	1
38.	María Fátima de Romaña Moró Quesada	1
39.	Elke Zapff Dammert	1
40.	Lilian Rocca Carbajal	1+1: 2
41.	Victoria Bejarano De La Torre	1
42.	Maria Leonie Roca Voto Bernales	1
43.	Mariana Costa Checa	1
44.	Elsa Del Castillo Mory	1
45.	Koko Yamamoto	1
46.	Carmen Garcia de Andres	1
47.	Claudia Sender Ramirez	1
48.	Maria Cristina Roton Urcola	1
49.	Maria Luisa Garcia Blanco	1
50.	Veronica Pascual Boe	1

El resultado del listado por nombre de cada mujer designada en el cargo de directora independiente a marzo de 2022 es satisfactorio; **hay un total de 50 mujeres en el rol de directora independiente en el Perú reportadas al año 2022.**

Los resultados expuestos en la Tabla 5 y en la Tabla 6 también nos permite realizar las siguientes aseveraciones:

- Existe un total de **145 puestos de director ocupados por mujeres**. En ese sentido, hay **una representación femenina del 12.54% en los directorios** en funcionamiento al cierre del año 2021, reportados entre marzo y abril de 2022.
- De un total de 327 cargos de director independiente identificados, 68 son ocupados por mujeres, esto equivale a que el **20.79% de los puestos de director independiente son ocupados por mujeres**.
- Un total de **50 mujeres ocupan un total de 68 puestos de directores independientes**; cumplen estrictamente con los lineamientos de independencia dictados por la SMV.
- Más de una mujer ocupa más de un cargo de directora independiente; 7 mujeres repiten más de un puesto de directora independiente, mientras 43 no ocupan más de un puesto de directora independiente, es decir, al menos el 86% de mujeres no repite ni un solo nombramiento en otro directorio y el 14% ocupa al menos dos cargos como directora independiente.

Aunque el porcentaje de esta representación (50 mujeres) **equivale al 4.32% del total de puestos a miembro de directorio reportado (1,156 puestos)**, el resultado es mayor en 17 puestos a las cifras reportadas en el año 2018 (33 mujeres), equivalente al 2.92%; es decir, **se puede comprobar un aumento de 1.4% en los últimos 4 años**.



Figura 4: Comparación del porcentaje de puestos de directorio en Perú ocupados por mujeres en el rol de director independiente en los años 2018 y 2022

Este resultado nos permite confirmar que la implementación de prácticas de buenas prácticas corporativas puede ayudar a cerrar las brechas de género existentes en el país.

Alineados con la Agenda al 2030 de las Naciones Unidas, como mencionáramos al inicio del presente estudio, un grupo de instituciones, conformado por la BVL, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP, la consultora internacional Korn Ferry, Centrum PUCP y PwC Perú, participó de la “Iniciativa 30% al 2030” que propone incrementar la participación de mujeres en los directorios de las empresas con valores inscritos en la BVL, de forma progresiva hasta alcanzar el 30% al año 2030.

Para dicha meta falta poco menos de ocho (8) años y poco más de 17.46% entre el porcentaje actual (12.54%) y el proyectado (30%). No obstante, en los últimos años, esta brecha se ha acortado en 2.54 puntos porcentuales de 10% reportado en el año 2018. El porcentaje de representación de mujeres en el rol de directoras independientes en el Perú se eleva en 1.4 puntos porcentuales; de 2.92% a 4.32% en total.

El procesamiento de la información recogida nos permite elaborar la Figura 5 expuesta a continuación:

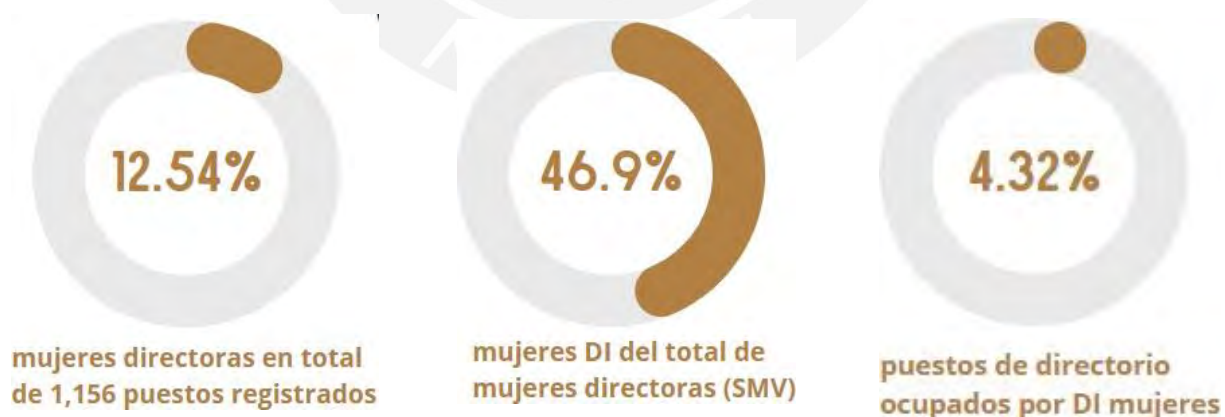


Figura 5: Estadística con relación a la brecha de género en la representación de mujeres en el rol de directoras independientes al año 2021, con reportes a marzo y abril de 2022

El análisis comparativo que hemos realizado en el presente trabajo de investigación demuestra un crecimiento, aunque muy moderado. Asimismo, demuestra que la meta de alcanzar mayor representación de mujeres en cargos de alta dirección y toma de decisión es posible con la influencia de buenas prácticas de gobierno corporativo.

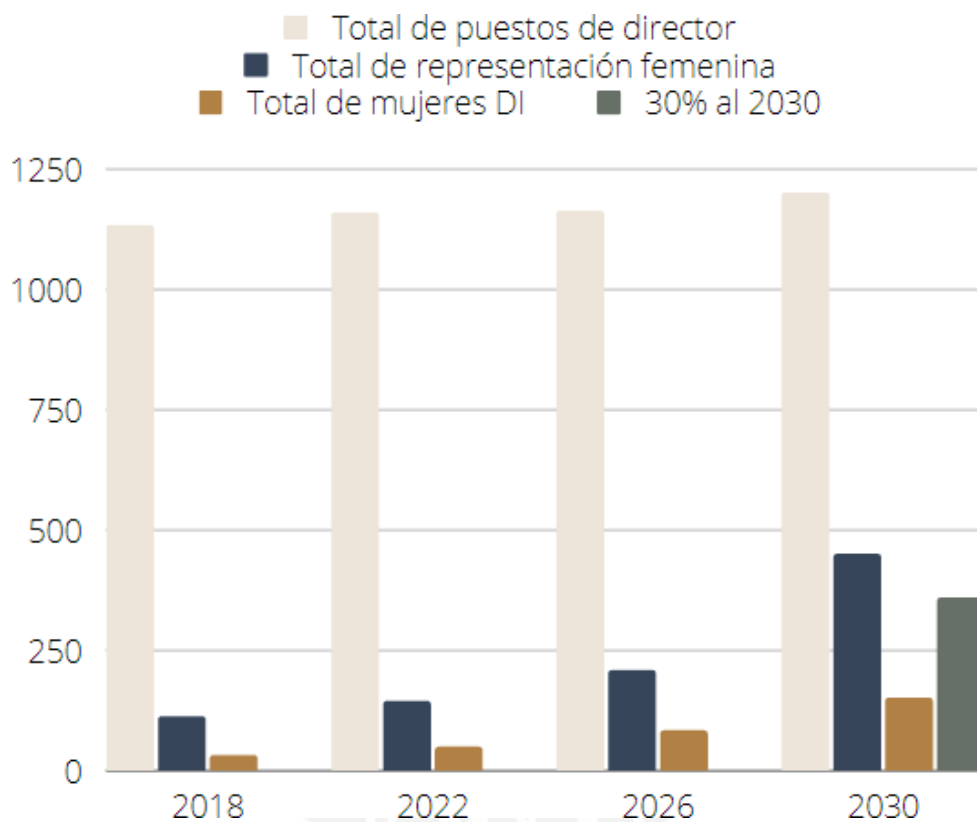


Figura 6: Proyección respecto al crecimiento moderado demostrado según los reportes a marzo y abril de 2022

La representación gráfica de los resultados nos permite visualizar que cómo aumentan los porcentajes de participación de mujeres en los años. La meta, aunque aún lejana, no sería imposible; los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo pueden ser una herramienta eficaz para alcanzarla:

CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN DE LA HIPÓTESIS

“El principio fundamental del Feminismo es la igualdad de la potencialidad mental y de la habilidad para el trabajo del hombre y la mujer, igualdad como ya lo hemos visto, probada irrefutablemente por la historia, y hasta por la somera observación de la vida diaria, por cuya identidad de personalidades, es de absoluta justicia que sean iguales ante la ley”. (María Jesús Alvarado Rivera, 1911)

María Jesús Alvarado Rivera, la primera feminista peruana, apuntaba, por ahí en la década de 1910s, un concepto del feminismo completamente alineado al derecho de igualdad. Han pasado más de 100 años y la lucha no ha variado en sustancialmente.

A lo largo del presente trabajo de investigación hemos demostrado algunos casos de injusticia contra la mujer, violencia de género (desde una perspectiva ideológica e institucional) así como la falta de igualdad latente en las oportunidades que le atañen; la inequidad parte de un sistema patriarcal fuertemente arraigado a nuestra cultura y conceptos socialmente predeterminados por costumbres vetustas que nos acompañan hasta la fecha, haciendo complicado romper los moldes estereotipados que trascienden en barreras discriminatorias contra la mujer.

El reparto tradicional de roles ha afectado la libertad de expresión, de elección y la igualdad de derechos hasta el punto de discriminar a la mujer social y legalmente. En tal sentido, rebasar los surcos forjados por la tradición machista no constituye un acto de rebeldía injustificada, por el contrario, significa un acto de justicia social.

Por lo expuesto, es pertinente e indispensable transformar la estructura social que causa perjuicio a las mujeres, atentando contra su derecho a la igualdad en su condición de ser humano. Esta es una labor ya iniciada; más adecuadamente, es una lucha imparable con cientos de años documentados y avances contundentes.

1. ¿Cómo transformar la estructura social que causa perjuicio a las mujeres, atentando contra su derecho a la igualdad?

Nuestro enfoque es corporativo, convencidas de que el mismo tendrá efectos (i) directos, en el individuo de forma particular, (ii) en la economía de la empresa involucrada a mediano plazo (a través de las utilidades y otros beneficios societarios que parten de la diversidad en la alta dirección y toma de decisión), y (iii) en la sociedad de forma indirecta y de mediano y largo plazo, por cuanto los actores de la misma se estaría viendo beneficiados directamente por la implementación de proyecto que estén focalizados en el cierre de brechas de género.

Para que esto ocurra, las empresas deben reconocer y trabajar para eliminar los sesgos innatos que afectan a sus trabajadores; combatir las barreras culturales, la desigualdad de género, crear valor social y, con ello, crear valor económico.

En este orden de ideas, es primordial fortalecer principios éticos en la cultura organizacional de una corporación mediante seminarios de desarrollo profesional y educación continua para todos. Desde nuestra perspectiva, ello se traduce en innovaciones sociales eficiente. Las innovaciones sociales son ideas que satisfacen las necesidades sociales, crean relaciones sociales y establecen nuevas colaboraciones (Berger, P. & Luckmann, 2014).

Es decir, en lugar de aceptar los techos de cristal como inevitables, las organizaciones, sociales o empresariales, deben reconocer la necesidad de eliminar los estereotipos incrustados en su cultura, los cuales, per se, llevan a muchos hombres a una carrera profesional ambiciosa o, al menos, exitosa, mientras socavan las fortalezas, los estilos y las habilidades de las mujeres más talentosas.

Se ha demostrado que las mujeres son un activo valioso en las empresas, sin importar el nivel jerárquico en el que se encuentren; pero, las profesionales que han logrado ocupar cargos gerenciales o directivos han demostrado vastamente sus capacidades y estas se han transformado en impactos positivos para la sociedad, lo que además se refleja, como hemos mencionado, en

beneficios económicos para la empresa, y ello, a su vez, en beneficio social para la comunidad del entorno.

Estas teorías se fundamentan objetiva en múltiples estudios; a nivel internacional, ONU MUJERES, comprueba que las empresas en las cuales se nombran 3 o más mujeres en un cargo ejecutivo superior o en un puesto de liderazgo, los índices de eficacia organizacional se eleven (ONU MUJERES, 2012).

Asimismo, un estudio de la Corporación Financiera Internacional (IFC), vinculada al grupo de investigación del Banco Mundial sobre el sector privado, estimó que la brecha anual de financiamiento y capacidad para las pymes asciende a US\$320 mil millones, ello gracias a las mujeres líderes en los mercados emergentes de la región.

En Perú, y como hemos referido anteriormente, Casas confirma que la percepción de gestión de gobierno corporativo tiene un efecto positivo en los indicadores de rentabilidad empresarial aumentando la rentabilidad de las empresas que demuestran un adecuado gobierno corporativo en un 2,5% (Casas, 2019).

Por su parte la OCDE, en su reporte final de *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship* identifica hasta 16 obstáculos que dificulta el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo. Para efectos del presente trabajo de investigación, nos concentramos en los tres primeros: (i) las normas generales y prácticas culturales en el país, (ii) la cultura corporativa masculina/patriarcal, y (iii) la falta de modelos a seguir (OCDE, 2012).

Primero, con relación a las normas generales y prácticas culturales en el país, en el Capítulo 2 sobre el Estado del Arte, hemos ya realizado una evaluación exhaustiva de las implicancias que tiene en la sociedad la aplicación de un adecuado marco legislativo, el daño que pueden hacer normas obsoletas que trasgreden el derecho a la igualdad entre personas, y el impacto negativo que tienen los sesgos y prejuicios en el desarrollo de un ambiente equitativo.

Segundo, con relación a la cultura corporativa masculina/patriarcal hemos crítica el sentido de propiedad y control que existe sobre la participación accionaria de una empresa en la región latinoamericana, complicando la apropiada atomización de acciones, el crecimiento de la Bolsa de Valores local y la inclusión de directores independientes en el órgano administrativo de la empresa, siendo este espacio “uno de los últimos bastiones de la dominación masculina en el panorama empresarial” (Scott, J. W., 1992).

En tercer lugar, con relación a la falta de modelos a seguir, tal vez no hemos argumentado lo suficiente, expresamente al menos, la importancia para las generaciones futuras, o para las mujeres en crecimiento profesional, tener modelos a seguir; es decir, mujeres en cargos de alta dirección y toma de decisión que (a) inspiren a las mujeres que seguirán, o pretenden seguir, aquel rumbo, (b) que demuestren que las barreras pueden ser tumbadas y que el empoderamiento, aunque influenciado por el exterior, viene de la autoconfianza, disciplina y voluntad, y (c) que sean agentes de cambio.

En esta instancia entran a tallar hasta 3 herramientas de empoderamiento económico femenino que queremos señalar como parte integral de este trabajo de investigación.

2. Encontrando herramientas de empoderamiento económico femenino a través de la implementación de prácticas de buen gobierno corporativo

Consideramos que cualquiera de las siguientes herramientas contribuye a rebatir el “*gap* aspiracional” que surge entre muchas mujeres que laboran; dígase, la brecha a la que da lugar la falta de aspiración profesional de las mujeres a alcanzar altos puestos de trabajo en sus centros laborales, o la poca ambición en sus carreras profesionales –a diferencia de los hombres – el mismo que también tiene una influencia social subliminal en las decisiones adoptadas por estas mujeres.

Estas son, sin limitar:

- (i) *Coaching* personalizado y/o *mentoring*;
- (ii) Políticas corporativas de equidad salarial; y,
- (iii) El nombramiento consciente de mujeres en el rol de directoras independientes.

El *coaching* personalizado y/o *mentoring*; es un ejercicio que se viene desarrollando con mayor frecuencia en las corporaciones que se preocupan por el factor humano de la empresa y deciden invertir adecuadamente en sus activos. No obstante, usualmente, este se da a cargos medios-altos (dígase, con potencial) en la jerarquía laboral, por parte de superior inmediatos, cargos más elevados o, por el tiempo y especialización que esta actividad precisa, por profesionales entrenados para dicho fin.

Por su lado, las políticas corporativas de equidad salarial benefician a todos los colaboradores de la empresa que las aprueba, sin importar el rango o condiciones de este, creando un ambiente más justo y meritocrático. Estas políticas suelen venir acompañados de un código de ética y políticas de trabajo interno que fortalecen el ambiente de justicia y seguridad (pero este es un tema en el cual no nos vamos a explayar en esta oportunidad).

Las políticas corporativas de equidad salarial, en Perú, son más comunes que la implementación de un código de ética en el trabajo, y esto debido a promulgación de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley 30709, 2007); pero, a pesar de que esta ley es de aplicación obligatoria y conlleva a altas multas en el caso de infracción, no está adecuadamente implementado en la mayoría de pequeñas empresas en el Perú.

Aunque esto ocurra en una cara de la moneda, no podemos dejar de apreciar los efectos positivos que una apropiada cultura corporativa genera en sus colaboradores; no se trata en realidad de una fidelización del colaborador a la cultura empresarial, sino que acapara una esfera de valores y lineamientos que, cuando son bien perfilados y estructurados, son aceptados por la comunidad laboral e implementados, cada vez con mejores resultados en el ambiente laboral. El objetivo último de una apropiada cultura corporativa es que tenga efectos extra corporativos; es decir, más allá del ambiente laboral y trascienda en la esfera personal de cada colaborador, y que así, se transmita al siguiente entorno próximo del colaborador, impactando también en terceros no vinculados directamente con la empresa que formuló la cultura corporativa en cuestión.

Estas políticas de trabajo interno son también ejemplos de buenas prácticas corporativas (e incluso, pueden formar parte de un plan de *compliance* propiamente implementado con miras a concientizar a los colaboradores de la empresa).

Finalmente, volvemos al nombramiento consciente de mujeres en el rol de directoras independientes.

Como hemos desarrollado en el numeral 3.2 del Capítulo 2 del presente trabajo de investigación, el rol de director independiente de una empresa es símbolo de buenas prácticas de gobierno corporativo y representa una posición de alta dirección y toma de decisiones.

La aplicación de lineamientos de buenas prácticas corporativas en una empresa ha demostrado contribuir satisfactoriamente en la evolución de la misma. Como se puede revelar en la formación del precio de las acciones de las empresas que cotizan valores en Bolsa, aquellas que han implementado adecuadamente buenas prácticas corporativas elevan su rentabilidad siendo más atractivas para los *stakeholders*.

Lo que es más, y como hemos demostrado al final del Capítulo 3 del presente trabajo de investigación, a través de la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo, se puede contribuir efectivamente al cierre de brechas de género y complementar la labor del Estado en esta materia.

Las buenas prácticas de gobierno corporativo configuran, en su mayoría, herramientas privadas o de autorregulación empresarial (entendiendo por herramientas públicas, el establecimiento de un marco legal específico, normado por el Estado). En Perú, el carácter de director independiente se introdujo incluso antes de que se aprobara el “Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” para entrar en vigencia a partir de 2013 y debido a la influencia de los “Principios de Buen Gobierno para las Empresas” emitidos por esta Organización. para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE.

A mayor detalle, con relación a la evolución del margen regulatorio que ha ido siendo implementado de forma continua y acertada por las entidades competentes en diversos rubros comerciales a nivel nacional, hay que remarcar que la Ley General de Sociedades no consigna implementaciones vinculada a buenas prácticas de gobierno corporativo en su articulado; sólo le son de aplicación obligatoria, a la fecha, a empresas supervisadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP – SBS y la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV.

En efecto, ¿sería posible integrar la figura de director independiente en la Ley General de Sociedades? Es decir, fomentar a que estos lineamientos sean de aplicación para las empresas en general a nivel nacional, y no solo limitar su aplicación (o cumplimiento) en las empresas con valores inscritos en Bolsa, generando mayor demanda en el mercado que abra oportunidades, a que más mujeres ocupen puestos de alta dirección y toma de decisión.

La doctrina revisada como sustento del presente escrito, sostiene que se podrían otorgar beneficios de corto plazo tales como (Alejos, 2015):

- (i) Proteger a los accionistas minoritarios, ya que, aunque sus votos en una Junta General de Accionistas en la cual se elijan a los miembros del Directorio no sean suficientes para designar a un representante de esta minoría, existirá un agente imparcial que deberá velar por sus intereses, por corresponder a la naturaleza y las funciones de su cargo.
- (ii) Dar protección imparcial a los intereses de la empresa, por cuanto garantiza la presencia de un supervisor interno ecuaníme que vele por el manejo adecuado de las inversiones, y no necesariamente por los intereses personales o sesgados de un accionista mayoritario.
- (iii) Otorgar un punto de vista profesional y especializado, por corresponder a la naturaleza de su cargo y requisitos de selección, que nutrirá el know-how de la empresa aumentando sus posibilidades de éxito y crecimiento.

La figura de director independiente en las empresas regidas por la Ley General de Sociedades también podría otorgar beneficios de largo plazo tales como:

- (iv) Resguardo ecuánime de las inversiones de la empresa;
- (v) Crecimiento económico de las empresas y, por tanto, de la economía nacional; y, consecuentemente,
- (vi) La atracción de inversiones internacionales.

En efecto, los beneficios que su implementación traería consigo nos lleva a recomendar que su implementación no solo debe ser considerada a nivel de sociedades anónimas abiertas, sino también en sociedades anónimas cerradas con Directorio a nivel nacional, por beneficiar a un mayor número de emprendedores y configurar una herramienta de impacto positivo en la economía nacional.

Considerando que su aplicación en pymes y mypes que emprenden en distintos rubros del sector privado mejorará la tutela de sus inversiones y colaborará enormemente con su crecimiento económico y perdurabilidad en el mercado, incluir la figura del director independiente, resultaría conveniente y adecuado a fin de proteger los intereses de las sociedades anónimas a nivel nacional.

Además, su aplicación promovería la concientización, especialmente en sociedades anónimas cerradas con Directorio, de la importancia que tiene consigo el rol de un director independiente. La implementación de lineamientos de independencia y la presencia de un profesional educado en materias específicas, altamente especializada, es una necesidad que conllevará a un interés por profesionalizar la función. Esto traería consigo más puestos de trabajo de alta especialización, control más especializado y necesariamente neutral respecto de las inversiones de las sociedades peruanas, estabilidad económica de las mismas y, por tanto, crecimiento económico a nivel nacional.

De cara a las sociedades anónimas, implicaría a corte plazo, una mejor protección de los intereses de los accionistas minoritarios, una protección imparcial a los intereses de la empresa, otorga un punto de vista profesional y especializado; y de largo plazo, implica el crecimiento de la empresa y resguardo de sus inversiones; de cara al Estado peruano, implica estabilidad económica de las pymes, atracción de inversiones internacionales, crecimiento económico a nivel nacional; en sí, estabilidad económica, reducción de informalidad comercial, mejores infraestructuras y oportunidades de emprendimiento.

Tomando en consideración que, de conformidad con lo estipulado en el artículo 252 de la Ley General de Sociedades, toda sociedad anónima abierta debe inscribir sus acciones en el Registro Público del Mercado de Valores, y que es la SMV el ente regulador del Mercado de Valores, resulta adecuado considerar como definición base lo estipulado por dicha entidad en su normativa, detallada en el segundo párrafo del presente apartado. En ese sentido, el texto que recomendamos incluir en nuestra propuesta legislativa es la siguiente:

“Se considera director independiente a aquel que sea seleccionado por su trayectoria profesional, honorabilidad, suficiencia e independencia económica y desvinculación con la sociedad, sus accionistas, directores o principales funcionarios.”²¹

Este concepto se encuentra lineado con los conceptos de director independiente que ya han sido adoptados por las entidades reguladoras de los diversos rubros comerciales a nivel nacional, siendo

²¹ Cabe anotar que el Anteproyecto de la Ley General de Sociedades, aún en revisión por el MEF, sí recomienda incluir la figura de directores independientes; específicamente en el artículo 230 del Anteproyecto de la Ley General de Sociedades establece lo siguiente:

“Artículo 230.- Director independiente y comités de gobierno corporativo

El Directorio de la sociedad anónima abierta deberá cumplir con lo siguiente:

1. El número mínimo de sus directores debe ser cinco, los que son elegidos necesariamente mediante el sistema de voto acumulativo. Para estos efectos, la fracción igual o superior a 0.5 se redondea al número entero inmediato superior. Al menos el 20% de ellos debe ser necesariamente independiente.
2. Deben contar con al menos un comité de directorio que tendrá a su cargo el cumplimiento de buenas prácticas de gobierno corporativo, de auditoría y de cumplimiento, y en el que se integra necesariamente al menos un director independiente. “

de aplicación el principio de especialidad de la norma específica por encima de la norma general cuando ello corresponda.

El valor de una sociedad anónima en la actividad empresarial nacional es esencial, y la administración parcializada o no especializada en sus proyecciones económicas o comerciales puede conllevar al declive y extinción de la misma empresa.

El cumplimiento eficaz del deber de diligencia de un director en su cargo, sumado a la transparencia de la información, así como a la nominación de candidatos por calidad profesional y personal de acuerdo a parámetros corporativos preestablecidos, puede fortalecer considerablemente la sinergia entre los miembros de la administración.

Una administración societaria fortalecida contribuye directamente en la mejora de los estándares de gobierno de las sociedades anónimas; en los casos de una sociedad anónima con Directorio, implica que un director independiente ocupe activamente un rol de supervisor sobre el uso adecuado de los recursos económicos, un porcentaje de cuyas utilidades podría invertirse eficientemente. Estas inversiones, en términos de Responsabilidad Social, se traducen en obras sociales y generan mayor impacto positivo en el entorno en el que la empresa se desarrolla.

En el campo de la responsabilidad social corporativa (“RSC”) un enfoque con equidad de género, inclusión y diversidad pueden contribuir con mejorar los estándares económicos y sociales, alcanzando los objetivos más amplios de género y sostenibilidad de la región. La cuantificación de su impacto es viable a través de la examinación temporal del progreso económico y social de la zona que sea designada como objeto de análisis.

En efecto, la literatura sobre RSC se ha vinculado previamente con estudios sobre ética feminista, no obstante, este aspecto no es materia del presente trabajo de investigación toda vez que apuntar al mismo nos desviaría de la problemática (aunque no por ello hubiéramos dejado de mencionar este aspecto, de mayor impacto, que está atrayendo la atención de muchos inversionistas y empresarios en el mundo).

En conclusión, consideramos que el rol de los directores independientes en la administración de una sociedad peruana, más allá de sumar beneficios a la empresa, implicaría beneficios para el mercado en general. En ese sentido, tras hacer una breve consideración del costo-beneficio de su implementación, nos encontramos a favor de recomendar su inclusión en la Ley General de Sociedades a través de una modificación legal.

3. Nuestra hipótesis sustentada

La posible apertura de más puestos de director independiente en el Perú es una oportunidad multiplicadora para el cierre de brechas de género, toda vez que incrementa la cantidad de oportunidades para que mujeres calificadas sean nominadas para ocupar este cargo.

Vemos esta oportunidad en la entrada en vigencia de los nuevos “Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes” explicados en el apartado 3 del Capítulo 3 del presente trabajo de investigación. Aunque estos nuevos lineamientos parezcan más estrictos, las empresas tendrán que enfrentarse a un portafolio de perfiles más variado a fin de efectuar su selección de nominados al cargo; esto representa una oportunidad para las mujeres que están calificadas para ser consideradas en el cargo.

Que las empresas consideren prioritariamente el mercado local [peruano] para seleccionar a sus nominadas al cargo será determinante para ocasionar un efecto dominó en el cierre de brechas de género en el país, pues significa un acto de inclusión y diversidad en los directorios, que estimula la promoción por meritocracia en una estructura organizativa, lo que promueve la educación consecuente que complementa la capacidad profesional [no únicamente académica sino también en la práctica o ejercicio de habilidades], que conllevará al empoderamiento de las mujeres a nivel nacional.

Desde nuestro punto de vista, en definitivo, enfocar la selección de nominados al cargo de directores prioritariamente en el mercado local no ha de implicar un riesgo en el futuro administrativo de la empresa; por el contrario, la empresa debe mantener -inevitablemente- la rigurosidad con la cual se nominan a los candidatos a miembros del directorio (independientes y

no independientes), fomentando que cualquier persona (mujer u hombre) que tenga aspiraciones al cargo, se prepare adecuadamente para ocupar el mismo.

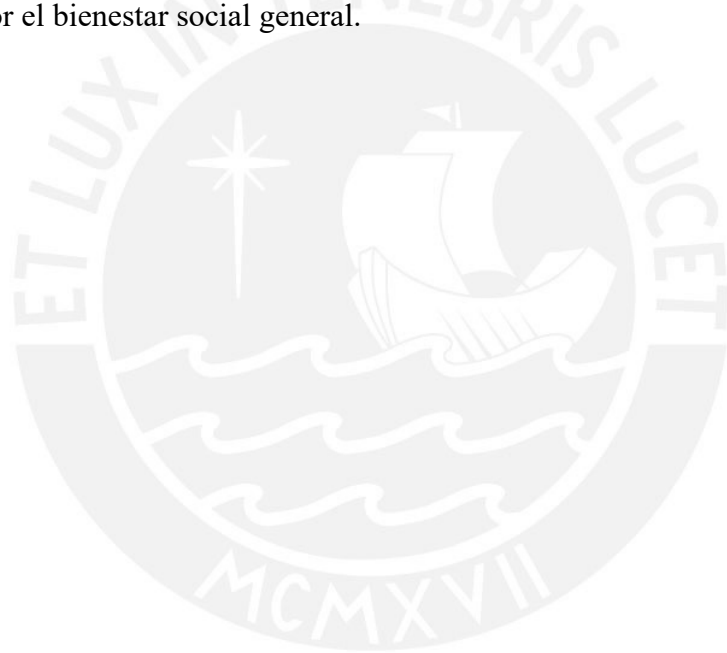
Esto contribuirá de forma eficiente con el cierre de brechas de género en cargos de alta dirección y toma de control, en el ámbito laboral y en el ámbito educacional; también, hará frente a la brecha aspiracional, contribuirá a romper barreras y, en última instancia, a exterminar los sesgos y reformular los prejuicios sociales que menoscaban el crecimiento laboral y personal de muchas mujeres en nuestro país favoreciendo una sociedad justa y equitativa.

Dicho ello, quisiéramos destacar siete conceptos utilizados en la redacción de los párrafos precedentes: (i) cierre de brechas, (ii) inclusión y diversidad, (iii) meritocracia, (iv) educación, (v) empoderamiento, (vi) crecimiento económico, y (vii) sociedad justa y equitativa, y formular el modelo *flywheel* expuesto en la siguiente Figura que hemos denominado “Modelo AVC 2022: Cierre de brechas a través de la implementación de buenas prácticas corporativas”



Figura 7: Modelo AVC 2022: Cierre de brechas a través de la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo

Al inicio del presente trabajo de investigación establecimos como propósito demostrar [o no] que las prácticas de buen gobierno corporativo pueden contribuir al cierre de brechas de género en el Perú. Producto de un enfoque metodológico mixto, logramos comparar las cifras actuales con las cifras publicadas en el año 2018, demostrando que la meta del 30% de mujeres en rol de directora de una empresa al año 2030 podría ser alcanzada si se mantiene la tendencia actual; no obstante, también hemos demostrado que, siguiendo el mismo modelo, la cantidad de mujeres en el rol de directoras independientes aumentaría, pero no llegaría a significar ni la mitad de los cargos directiva referidos (ver Figura 6: Proyección respecto al crecimiento moderado demostrado según los reportes a marzo y abril de 2022, p. 67 del presente documento). Finalmente, hemos correlacionado la doctrina con la práctica, señalando herramientas que podrían contribuir con el mismo propósito por el bienestar social general.



CONCLUSIONES

1- Existe una evidente baja representación de mujeres en el rol de directoras independientes en el Perú; cargo que representa, tradicionalmente, liderazgo, alto compromiso y control en una organización. Según un estudio publicado por WomenCEO Perú, PwC Perú y Universidad Católica del Perú en el año 2018, el porcentaje de mujeres en puestos directivos de las empresas listadas en la Bolsa de Valores de Lima – BVL, según la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV, ascendía a 9.2% (142 puestos ocupados por mujeres) respecto del total de puestos directivos reportados (1,547). No obstante, esta cifra se reduce a 2.92% si nos enfocamos en el cargo de directoras independientes, lo que equivale a 33 mujeres de un total de 1,130 personas que ocupan uno o más puestos directivos en una empresa listada en Bolsa al año 2018.

Estas cifras representan una brecha de desigualdad de género emblemática, producto de diversos factores que influyen de forma transversal en la decisión personal de desarrollar una carrera profesional ambiciosa, mantener un balance de vida saludable, y combatir una serie de injusticias sociales que afectan la motivación, la meritocracia y el futuro de generaciones por venir (esto se convierte en brechas aspiracionales).

2- Según ENAHO, en el año 2018, 447.7M mujeres en Perú son egresadas con educación superior, y el 82.6% de ellas trabajan. A la fecha, las mujeres representan más del 44% de la PEA, pero perciben un 25% menos en retribución salarial que los hombres (ONU MUJERES, 2020).

Aunque existan mujeres altamente calificadas para el puesto, persisten en la sociedad una serie de privilegios que inclinan la balanza en favor del género masculino, invisibilizando las capacidades de la mujer.

3- Esta situación se replica en el mundo; según revela el *Global Gender Gap Index* al *World Economic Forum*, las mujeres representan el 36.9% de los puestos de alta dirección y toma de decisión en promedio en el mundo, y 0.527% en Perú respecto de la participación de mujeres en el puesto de legisladores, altos funcionarios y directivos (*World Economic Forum*, 2022).

Estas cifras de impacto no reflejan paridad. A la fecha, los avances que se han logrado en el cierre de brechas de género no tienen aún un alcance universal y equitativo; en unos países más que en otros, la discriminación contra las mujeres persiste social y legalmente; es decir, ya sea a través de prejuicios y sesgos sociales o por la vigencia de normas obsoletas que trasgreden el derecho de igualdad inherente a la mujer por su condición ser humano.

- 4- Los sesgos de género y prejuicios sociales causan barreras invisibles en el ascenso de mujeres en la pirámide jerárquica laboral, y también, en la pirámide jerárquica de cualquier organización social o económica.

Estos, son consecuencia de una estructura social patriarcal que históricamente favoreció la distribución del poder de forma desproporcionada, colocando a la mujer en papeles pretendidamente secundarios que inferían una menor valía o relevancia respecto del hombre.

Algunas circunstancias que influyen hasta la actualidad son: los techos de cristal, el laberinto de cristal, los pisos pegajosos y otras metáforas afines que se asemejan a la búsqueda de confort, seguridad y estabilidad dentro de la, mal configurada, identidad de roles.

- 5- En la lucha contra las brechas de desigualdad de género y violencia contra la mujer, es adecuado reconocer el rol de supervisión que ejerce el Estado peruano a fin de mejorar los índices a nivel nacional a través de ratificación de acuerdos internacionales, y aprobaciones de Políticas de Estado y Acuerdos Nacionales que fijan las pautas de gobernabilidad democrática enmarcadas en el marco constitucional vigente que reconoce, entre otros, el derecho a la igualdad sin discriminación por género.

El pronunciamiento de normas que combaten directamente la desigualdad de género se traduce en “*affirmative actions*” actuados por el Estado para empoderar a la población vulnerable del país; es una labor constante y dinámica que implica un análisis profundo y pluridisciplinario.

- 6- La emisión de dispositivos normativos resulta efectiva en muchos países y en muchos ámbitos de aplicación es necesaria; no obstante, la intervención del Estado no puede -o de facto, de forma inmediata, no consigue- penetrar ciertos ámbitos del sector privado. En esta instancia es necesario recurrir a la autorregulación de las empresas.

Consideramos indispensable hacer prevalecer la individualidad de la persona jurídica, dejando a su criterio y albedrío el decidir qué menciones establecer en su empresa. Esto, especialmente en sociedades pequeñas o, incluso, en las familiares. O, con mayor razón en el caso de las corporaciones, que se caracterizan por una mayor atomización de acciones y descentralización del control de la sociedad, dejando en manos de los *stakeholders* la toma de decisión más adecuada, según la consideren.

Es inevitable recomendar una metodología mixta para alcanzar la meta y reducir las brechas de género, con miras a los Objetivos de Desarrollo Sostenible estipulados en la Agenda al 2030 de las Naciones Unidas. Consideramos que las prácticas de buen gobierno corporativo como lineamientos para una adecuada autorregulación empresarial, son precisos microsismos para la sociedad y la reconfiguración de la Pangea social de género.

- 7- En Perú, el Código de Buen Gobierno Corporativo comprende pautas recomendables, pero no imputables en su totalidad; esto ha ido cambiando con el tiempo a manera que se han ido regulando algunas de sus disposiciones a través de normativas sectoriales (i.e. ante la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y ante la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV).

Entre los pilares de un adecuado gobierno corporativo reluce la elección de directores que conformaran el órgano colegiado a cargo de las decisiones administrativas más importantes de la empresa. A mayor variedad de perfiles en su conformación, mayor la diversidad de enfoque en el debate y, por tanto, mejor análisis de posibles riesgos antes de tomar una decisión de inversión o de estrategia para el negocio. A esto, se suma la importancia de mantener un perfil profesional altamente experimentado y neutral que vele objetivamente por el bienestar de la

empresa y, en última instancia, por sus *stakeholders* y la sociedad en la que repercute. Este es el rol que desempeña un director independiente.

Consideramos al director independiente como un puesto emblemático de alta dirección y toma de decisión en una organización. No obstante, hemos evidenciado la baja representación de mujeres en este cargo; por este motivo, en este trabajo de investigación demostramos que la implementación de Buenas Prácticas Corporativas en una empresa como una herramienta eficaz para el cierre de brechas de género.

- 8- Tras el análisis comparativo de cifras recogidas de cada uno de los Reportes sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas (10150) publicado por las empresas emisoras de valores en el mercado primario y secundario de la Bolsa de Valores de Lima – BVL, en el portal web de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV, comprobamos que la participación de mujeres en el rol de directoras independientes ha incrementado progresivamente en los últimos 4 años, a pesar del impacto del COVID-19 en nuestra economía.

De acuerdo con las cifras publicadas entre marzo y abril de 2022, hay una representación femenina del 12.54% (145 puestos) respecto del total de puestos directivos reportados (1,156 puestos); esto significa un incremento en 2.54 puntos porcentuales respecto del año 2018.

Si nos enfocamos en el cargo de directoras independientes, el 4328% (50 mujeres) del total de puestos directivos reportados (1,156 puestos); este resultado comprueba un aumento de 1.4% en los últimos 4 años. A diferencia del año 2018, un total de 50 mujeres ocupan un total de 68 puestos de directores independientes; 17 mujeres más que en el año 2018.

- 9- Los resultados del presente trabajo de investigación nos permiten confirmar que la implementación de prácticas de buenas prácticas corporativas puede ayudar a cerrar las brechas de género existentes en el país de forma eficaz.

Para la meta proyectada en la “Iniciativa 30% al 2030” falta poco menos de 8 años y poco más de 17.46% entre el porcentaje actual (12.54%) y el proyectado (30%). Si se mantuviera la tendencia de este crecimiento moderado, el primer objetivo pautado para el año 2030 podría ser concretado a tiempo. En los últimos 4 años esta brecha se ha acortado en 2.54 puntos porcentuales; es decir, en la mitad del tiempo aún pendiente para alcanzar la meta. Por ello, es necesario fomentar la implementación de herramientas que generen un impacto directo en el cierre de brechas de género, como, por ejemplo, a través de la implementación de Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo y el refuerzo de políticas de equidad de género en las empresas a nivel nacional, lo que configura nuestra hipótesis; la que quedaría, en consecuencia, comprobada.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Libros o capítulos de libros:

Alcalá, C. (2007). La gestión de la diversidad una ventaja competitiva. Revista Asociación para el Progreso de la Dirección, 218.

Alejos, A. (2015). Gobierno corporativo responsable. p. 3.

Alvarado Rivera, María Jesús. EL FEMINISMO Conferencia leída en la “Sociedad Geográfica”. 1911. p. 11.

Berger, P. & Luckmann, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu, 2014.

Brown, A.H., Brown, D.L., & Anastasopoulos, V. (2002). *Women on Boards: Not Just the Right Thing... But the “Bright” Thing*.

Casas Tragodara, C. (2019). *Impacto del buen Gobierno Corporativo en diferentes variables bursátiles*. Disponible en: https://documents.bvl.com.pe/ipgc/Impacto_BGC.pdf

Cevasco, G. (2004). *25 años de feminismo en el Perú: Historia, confluencias y perspectivas*. Ed. Flora Tristán.

Cooter R. y Bernd H. (2011). *The Secret of Growth Is Financing Secrets: Corporate Law and Growth Economics*. The Journal of Law & Economics, 54

Demsetz H. (1996). *Una revisión de la teoría de la empresa*. La naturaleza de la empresa: orígenes, evolución y desarrollo (pp. 220-247).

Ezcurra, Á., Bariola N., Naters L., Romero L. (2007). *Iniciarse en la Redacción Universitaria: Exámenes, Trabajos y Reseñas*.

Gómez, G. y Zapata, N. (2013). Gobierno corporativo: una comparación de códigos de gobierno en el mundo, un modelo para empresas latinoamericanas familiares y no familiares. *Entramado*, 9.

Guardia, S. (2002) *Mujeres peruanas. El otro lado de la historia*. Quinta Edición, 2013.

Hundskopf, J. A. EL ROL DEL DIRECTORIO EN EMPRESAS FAMILIARES. En; Derecho & Cambio Social. Disponible en: <https://www.derechoycambiosocial.com/revista004/familia.htm>. Consultado el 4 de abril de 2021.

Lefort F. (2008). *Hacia un mejor gobierno corporativo en Chile*. Temas de la Agenda Pública, 23.

Nieto, A. (2008). Responsabilidad social, gobierno corporativo y autorregulación: sus influencias en el derecho penal de la empresa. *Polit. Crim*, (5). http://www.politicacriminal.cl/n_05/a_3_5.pdf.

Menendez, A. (2019) *The likeability Trap*. Ed. Harper Business. pp. 17-34.

Méndez, E. Introducción al Derecho Romano. 2019. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima, 2019. Colección “Lo Esencial del Derecho” N° 44, Primera Edición. pp. 90-96. Disponible en: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170700/44%20Derecho%20romano%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moser, C. (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación. Red entre mujeres* / Flora Tristán Ediciones, Lima.

Payet, J. (2003). Empresa, Gobierno Corporativo y Derecho de Sociedades: Reflexiones sobre la Protección de las Minorías. *Themis*, (46), pp. 77-103.

Tabra, E. (2018). Organizaciones Internacionales y Control del Buen Gobierno Empresarial. Fernández-Albor Baltar, A. y Pérez Carrillo, E. (Dirs). pp. 657-670.

2. Artículos académicos

Masulis R. y Zhang E. (2018). “How Valuable are Independent Directors? Evidence from External Distractions”. Harvard Law School Forum on Corporate Governance.

Vargas, Alejandra. (2020) “La importancia del rol de los directores independientes en la administración de una sociedad peruana”. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derechoyempresa/2021/02/11/la-importancia-del-rol-de-los-directores-independientes-en-la-administracion-de-una-sociedad-peruana/>

3. Normas

a. Tratados y Acuerdos Internacionales

Acuerdo Nacional. 2002. Disponible en: <https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%E2%80%8B/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/10-reduccion-de-la-pobreza/>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948. Disponible en:

https://books.google.com.pe/books/about/Declaraci%C3%B3n_Universal_de_Derechos_Human.html?id=-TDBAQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Naciones Unidas. Asamblea General. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 25 de septiembre de 2015.

b. Constitución (artículos)

Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993). Artículo [art. 2 inciso 2 y art. 103].

Edición del Congreso de la República. Recuperado de: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>.

c. Leyes

Ley 27048, Ley que Modifica Diversos Artículos del Código Civil referidos a la Declaración de Paternidad y Maternidad, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 31 de diciembre de 1998.

Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 6 de marzo 2007. artículo 3

Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 27 de diciembre de 2007.

Código Civil Argentino y Legislación Complementaria. Disponible en: http://spij.minjus.gob.pe/graficos/Legcomp/Sudamerica/Argentina/CODIGO_CIVIL.pdf

Código Civil Colombiano. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/codigo_civil_colombia.pdf

Código Civil de 1936, artículo 85. Disponible en: http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/76/2014/08/codigo_civil_de_1936.pdf

Disposición Derogatoria Única de la Ley s/n, R.O. 526-2S, 19-VI-2015. Disponible en: https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Codificacion_del_Codigo_Civil.pdf

d. Reglamentos

Superintendencia del Mercado de Valores. Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 00019-2015 de fecha 17 de septiembre de 2015.

Superintendencia del Mercado de Valores. Reglamento de Gobierno Corporativo y Gestión Integral de Riesgos, aprobada por Resolución SBS N° 272-2017, de fecha 18 de enero de 2017.

e. Otros dispositivos normativos

Comité de Actualización de los Principios de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas. “Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas”, de fecha 4 de noviembre de 2013.

Ministerio de Educación. Marco Orientador para la atención de adolescentes en educación secundaria. Resolución Viceministerial N° 233-2021-MINEDU, de fecha 23 de julio de 2021.

Superintendencia del Mercado de Valores. Normas Comunes para la Determinación del Contenido de los Documentos Informativos, aprobadas por Resolución Gerencia General N° 0211-1998-EF/94.11, de fecha 24 de diciembre de 1998.

Superintendencia del Mercado de Valores. Normas Comunes para la Determinación del Contenido de los Documentos Informativos, aprobadas por Resolución Gerencia General N° 140-2005-EF/94.11, de fecha 28 de diciembre de 2005.

Superintendencia del Mercado de Valores. Modificación al Anexo de la Memoria, numeral (10150) “Información sobre el cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas”, aprobadas por Resolución SMV N° 012-2014-SMV/01, de fecha 18 de junio de 2014.

Superintendencia del Mercado de Valores. “Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes”, aprobadas por Resolución SMV N° 016-2019-SMV/01, de fecha 26 de junio de 2019.

Superintendencia del Mercado de Valores. (Proyecto de Modificación) “Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas”, publicado mediante Resolución SMV N° 008-2022-SMV/01, de fecha 27 de mayo de 2022

4. Noticias

Bloomberg Gender-Equality Index (2022). Disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-06-28/women-reach-35-of-s-p-500-bank-board-seats-for-the-first-time>. Consultado el 14 de junio de 2022.

Boza, Beatriz. Cinco pilares de gobierno corporativo para el 2019. En: Semana Económica, publicado con fecha 2 de enero de 2019. Disponible en: <https://semanaeconomica.com/management/gobierno-corporativo/324810-cinco-pilares-para-el-2019>

Diario Gestión. Sección Empresas. “BVL presenta empresas que integrarán Índice de Buen Gobierno Corporativo”, publicado con fecha 11 de julio de 2019. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/empresas/bvl-presenta-empresas-integraran-indice-buen-gobierno-corporativo-272847-noticia/?ref=gesr>. Consultado el 4 de abril de 2021.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. Nota de Prensa N° 030, publicado con fecha 7 de marzo de 2021.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2022). Nota de Prensa N° 115: POBLACIÓN PERUANA ALCANZÓ LOS 33 MILLONES 396 MIL PERSONAS EN EL AÑO 2022, publicado con fecha 10 de julio de 2022.

5. Otros:

Banco Mundial. (2021). Laboratorio de Innovación de Género para América Latina y Caribe (LACGIL): COVID-19 y el mercado laboral de América Latina y el Caribe: impactos diferenciados por género, publicado en enero de 2021. Disponible e: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/228601614807224809/pdf/The-Gendered-Impacts-of-COVID-19-on-Labor-Markets-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>

Banco Mundial. Datos. Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador>. Consultado 25 de julio de 2022.

Bolsa de Valores de Lima – BVL. Memoria Anual 2021. (2022) Disponible en: https://s3.us-east-1.amazonaws.com/site.documents.cdn.prod.bvl.com.pe/Memoria_BVL-2.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. Crecimiento de América Latina y el Caribe en 2021 no alcanzará a revertir los efectos adversos de la pandemia (2021). Ed. CEPAL. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/comunicados/crecimiento-america-latina-caribe-2021-alcanzara-revertir-efectos-adversos-la-pandemia>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. *Financiamiento de la banca de desarrollo en el marco de la crisis del COVID-19 en América Latina y el Caribe* (2021). Ed. CEPAL. Disponible en. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47531-financiamiento-la-banca-desarrollo-marco-la-crisis-covid-19-america-latina>

Cranfield School of Management, Gender, Leadership and Inclusion Centre. 2021. The Female FTSE Board Report 2021, Inclusion works for everyone.

Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). 2011. El Fondo Multilateral de Inversiones: Lecciones aprendidas en el establecimiento de una industria local de capital emprendedor en Latinoamérica y el Caribe

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). 2016.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). 2019. Perú: Indicadores de violencia familiar y sexual, 2012-2019. p.p. 3-18

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). 2021. Estado de la Población Peruana 2020. p. 5.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). 2020. Brechas de Género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). 2021. Estado de la Población Peruana 2020. p.p. 11, 47

Ledgard, D. (2021). *¿Ahora qué?* En: TEDxTukuy Women 2021.

Naciones Unidas. Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado. Igualdad y no discriminación.

Naciones Unidas. *Discrimination Combating discrimination against women*. Disponible en: https://ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination_women.aspx

Naciones Unidas. La ONU y el Estado de Derecho. Igualdad y no discriminación. Disponible en: <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>

Naciones Unidas. ONU Mujeres. (2012) Hechos y cifras: Empoderamiento económico. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

Naciones Unidas. ONU Mujeres. (2022) América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/where-we-are/americas-and-the-caribbean>

Meza, C. (2018) Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. p. 27. Disponible en: <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia Argentina. InfoLeg (Información Legislativa). <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=96343>. Modificado por: Ley 23.515 Art.2 (B.O. 12-06-87). Sustituido.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Cuadernos sobre Poblaciones Vulnerables. 2014. p. 27. Disponible en: https://www.mimp.gob.pe/files/mimp/especializados/boletines_dvmpv/cuaderno_15-dvmpv.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2012). Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. p. 94.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2018). La búsqueda de la igualdad de género UNA BATALLA CUESTA ARRIBA.

Organización Internacional del Trabajo, Informe Mundial: La mujer en la gestión Empresarial. Cobrando Impulso. 2015. Disponible en: https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/women_in_business_sp.pdf

Registro Oficial. Órgano del Gobierno de Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10979.pdf>.

Spencer Stuart Board Index. 2019 Perú Board Index (2019). Disponible en: <https://www.spencerstuart.com/-/media/2020/october/perubi-2019.pdf>

Spencer Stuart Board Index (2021). U.S. S.S. Board Index. Disponible en: <https://www.spencerstuart.com/-/media/2021/october/ssbi2021/us-spencer-stuart-board-index-2021.pdf>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, 2021. II INFORME BIENAL SOBRE LA REALIDAD UNIVERSITARIA EN EL PERÚ, 2018.

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU. III INFORME BIENAL SOBRE LA REALIDAD UNIVERSITARIA EN EL PERÚ, 2022.

The Harvard Business Review (2016). *Guide to Making Every Meeting Matter*. Harvard Business Review Press.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). (2019). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?

WomenCEO Perú, PwC Perú y Universidad Católica del Perú. Primer Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano 2018. (2018).

World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2022. Publicado el 13 de julio de 2022. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf



ANEXO: RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN LOCAL

TABLA 4: ANEXO A LA MEMORIA ANUAL 2021: REPORTE SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO PARA LAS SOCIEDADES PERUANAS (10150)

TABLA 4.1: EMPRESAS LISTADAS EN EL MERCADO PRINCIPAL

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
1.	ADMINISTRADORA DEL COMERCIO S.A.	Mercedes Elizabeth Fernández Moscol Allisson Elizabeth Zaldivar Chauca Andrés Alfonso Martin Corrales Angulo Héctor Ricardo Melgar Ramsey Victor Rolando Castellares Aguilar	17/01/2020 17/01/2020 17/01/2020 29/03/2021 29/03/2021	29/03/2021 29/03/2021 - - -	DI DI DI DI DI	3	0	0
2.	ADMINISTRADORA JOCKEY PLAZA SHOPPING CENTER S.A.	Enrique Bendersky Assael Santiago Cummins Bañados Ana María Cummins Bañados Matías Lira Ratinoff Margaret Grace Burns Olivares Carlos Palacios Rey	26/05/2003 15/12/2010 15/09/2015 15/09/2015 10/03/2014 26/05/2003	- - - - - -	NI NI NI NI DI DI	6	2	1
3.	AENZA S.A.A. (ANTES GRAÑA Y MONTERO S.A.A.)	Christian Laub Benavides Esteban Vitón Ramirez Nicolas Bañados Lyon Pablo Ignacio Kuhlenthal Becker Gema Esteban Garrido Gustavo Nickel Buffara de Freitas Juan Vicente Revilla Vergara Miguel Angel Garcia Bazán Carlos Rojas Perla Santiago Hernando Pérez Miguel Grau Quinteros Carlos Antonio Valente Da Silva Juan Antonio Arrieta Ocampo	02/05/2019 30/05/2019 09/12/2020 17/08/2021 20/09/2021 20/09/2021 20/09/2021 09/12/2020 09/12/2020 09/12/2020 09/12/2020 09/12/2020 09/12/2020	20/09/2021 - - - - - - 20/09/2021 - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI DI DI DI DI DI DI	9	1	0
4.	AFP HABITAT S.A.	Patrick Muzard Le Minihy de la Villeherv Carolina Mery Nieto	30/05/2013 29/03/2017	- -	NI NI	5	2	1

NOMBRE DE LA EMPRESA		COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Rafael Bernardo Luis Picasso Salinas	30/05/2013	-	NI			
		Cecilia Blume Cilloniz	30/05/2013	-	DI			
		Jorge Juan Barrera Cruz	14/05/2018	-	DI			
5.	AFP INTEGRAL S.A.	Jorge Luis Ramos Raygada	15/03/2016	-	NI	7	1	0
		María Jesús Hume Hurtado	31/01/1997	-	NI			
		Sebastián Alberto Rey	21/03/2017	-	NI			
		Juan Camilo Osorio Londoño	21/01/2020	-	NI			
		Luis Eduardo García Rosell Artola	27/01/2014	-	DI			
		Rodrigo Velásquez Uribe	27/01/2012	-	DI			
		Roberto Dañino Zapata	15/07/201	-	DI			
6.	AGRO INDUSTRIAL PARAMONGA S.A.A.	Edgardo Lorenzo Wong Lu Vega	NP	-	NI	5	0	0
		Edgard Andre Louis Wong Toranzo	NP	-	NI			
		Glenn Patrick Wong Toranzo	NP	-	NI			
		Diego Jorge Maldonado Cornejo	NP	-	NI			
		Mauricio Armando Olaya Nohra	NP	-	DI			
7.	AGRO PUCALA S.A.A.	NR						
8.	AGROINDUSTRIAL LAREDO S.A.A.	Luis Fernando Piza Bermudez	22/03/2010	-	NI	7	0	0
		Carlos Mauricio Arias Peña	23/03/2000	-	NI			
		Alfonso Javier Medrano Contreras	21/03/2017	-	NI			
		Jorge Eliecer Casas Delgado	31/03/2011	-	NI			
		Jessica Paola Landeras Meneses	21/03/2018	-	NI			
		Javier Vidales Trochez	26/03/2019	-	NI			
		Martin Baertl Aramburu	02/03/2003	-	NI			
9.	AGROINDUSTRIAS AIB S.A.	Rafael Arosemena Cilloniz	27/03/2009	-	NI	8	0	0
		Rafael Falcone Montalva	27/03/2009	-	NI			
		Rafael Falcone Salazar	16/12/2009	-	NI			
		Antonio Falcone Valdez	27/03/2009	-	NI			
		Atilio Giribaldi Tolmos	27/03/2009	-	NI			
		Italo Giribaldi Tolmos	27/03/2009	-	NI			
		Ricardo Cilloniz Rey	03/06/2011	-	NI			
		Antonio Falcone Castellano	14/05/2019	-	NI			
10.	AGROINDUSTRIAS SAN JACINTO S.A.A.	Jorge Columbo Rodriguez Rodriguez	07/05/2007	-	NI	3	0	0
		Vito Modesto Rodriguez Rodriguez	07/05/2007	-	NI			
		Claudio Jose Rodriguez Huaco	07/05/2007	-	NI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
11.	AGROKASA HOLDINGS S.A.	Aldo F. Kahan Novoa Jorge M. Caillaux Zazzali Gustavo G. Kahan Novoa David Chlimper Ackerman Miguel Bachrach Blank Carlos Bachrach Blank Hugo Kahan Labarthe	21/12/2011 NP NP NP NP NP 21/12/2011	- - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI	7	0	0
12.	AI INVERSIONES PALO ALTO S.A.	Jose Mauricio Salgar Hurtado Alonso Alfredo Benavides Panizo Lucas Marulanda López	05/06/2017 27/06/2019 31/05/2021	- - -	NI NI NI	3	0	0
13.	ALFIN BANCO S.A. (ANTES BANCO AZTECA DEL PERU S.A.)	Sergio Valencoso Gonzalo Antonio de la Puente Wiese José Oscar Pablo Bustamante Pardo Alex Pedro Zimmermann Novoa Marcela Margarita D'Alessio Benzaquen de Veerman Nicolás Gustavo Schmidt Urzúa Samuel Guillermo Sánchez Gamarra Cristian Emmerich de Haro Contador Gabriel Trelles Mendiburu	01/12/2020 01/12/2020 01/12/2020 19/05/2021 01/12/2020 01/12/2020 08/12/2020 01/12/2020 12/11/2021	- - - - - - - 29/04/2021 -	NI NI DI DI DI DI DI DI DI	8	1	1
14.	ALICORP S.A.A.	Dionisio Romero Paoletti Luis Enrique Romero Belismelis José Antonio Onrubia Holder Calixto Romero Guzman Manuel Antonio Romero Belismelis (Director Suplente) Rafael Ernesto Romero Guzmán (Director Suplente) José Raimundo Morales Dasso Marco Aurelio Peschiera Fernandez Aristides de Macedo Murgel Juan Carlos Escudero Velando Lieneke Maria Schol Calle	28/03/2001 28/03/2001 28/03/2001 26/04/2002 28/03/2001 30/03/2004 31/03/2008 28/03/2019 31/03/2010 30/03/2016 28/03/2019	- - - - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI NI NI DI DI	11 9 TITULARES 2 SUPLENTES	1	1
15.	ALTURAS MINERALS CORP.	NR						
16.	AMERIKA FINANCIERA S.A.	Julio Malo Vásconez	29/03/2019	-	NI	5	0	0

NOMBRE DE LA EMPRESA		COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Nelson Bertoli Bryce	NP	-	NI			
		Juan Pablo Egas	NP	-	NI			
		Rafael Sevilla	30/03/2021	-	NI			
		Mauricio Pinto Mancheno	NP	-	DI			
17.	ANDINO INVESTMENT S.A.A.	Wolf Dieter Krefft Berthold	11/07/2005	-	NI	5	0	0
		Enrique Gaston Matias Vargas Loret De Mola	31/03/2015	-	NI			
		Luis Eduardo Vargas Loret De Mola	31/03/2015	-	NI			
		Jan Carsten Matthies Estenssoro	29/05/2015	-	NI			
		Dante Albertini Abusada	02/07/2019	-	DI			
		Carlos Del Solar Simpson	28/03/2012	31/03/2021	DI			
18.	AUSTRAL GROUP S.A.A.	Arne Møgster	13/06/2006	-	NI	5	2	0
		Helge Singelstad	10/04/2008	-	NI			
		Esteban Urceley	13/06/2006	27/04/2021	NI			
		Maria Jesus Hume Hurtado	09/08/2005	-	NI			
		Gianfranco Máximo Castagnola Zúñiga	18/04/2005	-	NI			
		Britt Kathrine Drivenes	27/04/2021	-	NI			
19.	AVLA PERU COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	Francisco Ignacio Alamos Rojas	15/12/2015	-	NI	6	0	0
		Pedro Pablo Alamos Rojas	01/01/2018	08/11/2021	NI			
		Amadeo Ibarra Flores	08/11/2021	-	NI			
		Juan Pablo Gómez Calero	25/07/2019	-	NI			
		Andrés Ricardo Kuan-Veng Cabrejo	08/08/2018	-	DI			
		Enrique Benjamín Díaz Ortega	15/12/2015	-	DI			
		José Alberto D'Angelo Dañino	08/08/2018	-	DI			
20.	AZZARO TRADING S.A.	Eduardo Ramos Sanchez Concha	17/07/2014	-	NI	7	1	0
		Sebastian Julio Barriga Bermeo	17/07/2014	30/06/2021	NI			
		Gerardo Bacigalupo Landa	28/12/2017	-	NI			
		Alice Mirella Velasquez Castro	28/12/2017	-	NI			
		Ian Bayly Aramburu	01/07/2021	-	NI			
		Juan Luis Hernandez Gazzo	28/12/2017	-	DI			
		Jose Eduardo Campos Corvacho	22/02/2018	-	DI			
		Alberto Briand Rebaza Torres	17/07/2014	-	DI			
21.	BANCO BBVA PERU	Alex Fort Brescia	19/05/1995	-	NI	11	0	0
		Pedro Brescia Moreyra	19/05/1995	-	NI			

NOMBRE DE LA EMPRESA		COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Ignacio Javier Lacasta Casado	24/01/2013	-	NI			
		Mario Brescia Moreyra	27/03/2013	-	NI			
		Fortunato Brescia Moreyra	26/06/2013	-	NI			
		Fernando Eguiluz Lozano	01/07/2019	-	NI			
		José Ignacio Merino Martín	31/03/2016	-	NI			
		Rafael Varela Martínez	11/05/2020	-	NI			
		José Carlos López Álvarez	27/06/2018	-	NI			
		Ismael Alberto Benavides Ferreyros	28/03/2018	-	DI			
		José Manuel Rodríguez Novás Sánchez-Diezma	11/05/2020	-	DI			
22.	BANCO BCI PERU S.A. – BANCO BCI	NR						
23.	BANCO DE COMERCIO	Ricardo Palomino Bonilla	04/05/2015	-	DI	5	1	1
		Gladys Herrera Castañeda	18/10/2016	-	DI			
		Ernesto Mitsumasu Fujimoto	21/11/2016	-	DI			
		Lorenzo Luis Alberto Bianchi Calderón	22/05/2018	-	DI			
		Jose Luis Alfredo Chirinos Chirinos	22/05/2018	-	DI			
24.	BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ	Luis Enrique Romero Belismelis	31/03/2009	-	NI	12	2	2
		Pedro Rubio Feijóo	28/03/2018	-	NI		[1+]	
		Marco Aurelio Peschiera Fernandez	31/03/2021	-	NI			
		Leslie Harold Pierce Diez Canseco	31/03/2021	-	NI			
		Dionisio Romero Paoletti	28/03/2003	31/03/2021	NI			
		Fernando Fort Marie	28/03/1988	31/03/2021	NI			
		Martín Pérez Monteverde	26/03/2014	31/03/2021	NI			
		Roque Benavides Ganoza	31/03/2009	-	DI			
		Irzio Pinasco Menchelli	28/03/2018	-	DI			
		Patricia Lizárraga Guthertz	22/03/2017	-	DI			
		Raimundo Morales Dasso	31/03/2009	-	DI			
		María Teresa Aranzábal Harreguy	24/06/2020	-	DI			
		Alexandre Gouvêa	24/06/2020	-	DI			
		Hélio Lima Magalhães	31/03/2021	-	DI			
		Antonio Abruña Puyo	31/03/2021	-	DI			
		Juan Carlos Verme Giannoni	21/03/1990	31/03/2021	DI			
		Eduardo Hochschild Beeck	28/03/2003	31/03/2021	DI			
		Barbara Bruce Ventura	31/03/2015	06/08/2021	DI			
25.	BANCO DE LA NACIÓN	José Carlos Chávez Cuentas	15/11/2019	-	NI	5	1	0

NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
	Betty Armida Sotelo Bazán	03/12/2020	-	NI			
	Eduardo Francisco González García	07/09/2018	-	NI			
	José Andrés Olivares Canchari	28/11/2019	-	NI			
	Gustavo Guerra García Picasso	08/10/2021	-	NI			
	José David Gallardo Ku	03/03/2021	08/10/2021	NI			
	Carolina Trivelli Ávila	18/06/2020	03/03/2021	NI			
26.	BANCO FALABELLA PERU S.A.	Juan Fernando Correa Malachowski	25/01/2017	-	NI	7	1
		Juan Xavier Roca Mendenhall	NP	-	NI		
		Juan Manuel Matheu Lotegui	31/05/2018	-	NI		
		Alonso Rey Bustamante	21/07/2004	-	DI		
		Juan Fernández Fernández	NP	-	DI		
		Carlos Gonzales Taboada	NP	-	DI		
		Maria Jesus Hume Hurtado	01/09/2013	-	DI		
27.	BANCO GNB PERU S.A.	Gabriel Gilinski Kardonski	21/04/2016	-	NI	7	0
		Camilo Verástegui Carvajal	06/10/2013	-	NI		
		Luis Guillermo Roza Diaz	06/10/2013	-	NI		
		Jaime Gilinski Bacal	17/02/2016	-	NI		
		Benjamin Walter Gilinsk	21/04/2016	-	NI		
		Juan Luis Antero Daly Arbulú	06/10/2013	-	DI		
		Hubert De La Feld	18/05/2017	-	DI		
28.	BANCO INTERAMERICANO DE FINANZAS	Sandro Fuentes Acurio	23/05/2002	-	NI	5	1
		Juan Carlos García Vizcaíno	07/02/2017	-	NI		
		Carlos Neuhaus Tudela	28/09/2010	26/10/2021	NI		
		Rafael Venegas Vidaurre	14/04/2020	25/01/2022	DI		
		Álvaro Merina Reyna Meneses	25/01/2019	-	DI		
		Kathleen Collins Barclay	12/08/2020	-	DI		
		Alfredo Torres Guzman	01/04/2014	-	DI		
29.	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU S.A.A. – INTERBANK	Carlos Tomás Rodríguez Pastor Persivale	22/08/1995	-	NI	9	1
		Fernando Martín Zavala Lombardi	27/03/2019	-	NI		
		Felipe Federico Roy Morris Guerinoni	29/03/2000	-	NI		
		Ramón José Vicente Barúa Alzamora	25/08/1994	-	NI		
		David Fischman Kalincausky	31/03/2003	-	DI		
		José Alfonso Ernesto Bustamante y Bustamante	29/03/2007	-	DI		

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Carlos Miguel Heeren Ramos	25/03/2015	-	DI			
		Hugo Antonio Santa María Guzmán	22/11/2016	-	DI			
		Lucía Cayetana Aljovín Gazzani	13/07/2018	-	DI			
30.	BANCO NUEVO MUNDO EN LIQUIDACIÓN	NR						
31.	BANCO PICHINCHA	Fidel Egas Grijalva	29/12/1998	-	NI	9	1	1
		Juan Pablo Egas Sosa	31/03/2009	-	NI			
		Julio Malo Vázconez	01/12/2017	-	NI			
		Pablo Salazar Egas	NP	-	NI			
		Drago Kisic Wagner	31/03/2018	-	DI			
		Guillermo Ramirez del Villar	08/07/2020	-	DI			
		Mauricio Pinto Mancheno	23/03/2011	-	DI			
		Lionel Derteano Ehni	11/05/2021	-	DI			
		Lieneke Schol Calle	24/05/2018	-	DI			
32.	BANCO RIPLEY PERU S.A.	Lazaro Calderon Volochinsky	14/10/1999	-	NI	8	0	0
		Hernan Uribe Gabler	23/11/2012	-	NI			
		Norberto Rossi	19/03/2012	-	NI			
		Sergio Hidalgo Herazo	29/03/2019	-	NI			
		José Miguel Cruz Gonzalez	22/01/2018	-	NI			
		Eduardo Arend Pérez	31/03/2006	-	DI			
		Sergio Henríquez Díaz	23/04/2009	27/05/2020	DI			
		Pablo Bustamante Pardo	29/01/2015	27/05/2020	DI			
		Boris Buvinic Guerovich	27/05/2020	-	DI			
		Rodrigo Álvarez Zenteno	22/01/2018	-	DI			
33.	BANCO SANTANDER PERU S.A.	César Gonzalo Jesús Echeandía Bustamante	24/07/2007	-	NI	4	1	0
		Jaime Ybarra Loring	20/04/2017	21/07/2021	NI			
		Román Blanco Reinosa	21/10/2016	21/07/2021	NI			
		Ignacio Dominguez – Adame Bozzano	21/10/2016	25/03/2021	NI			
		María Julia Bayon Pedraza	21/07/2021	-	NI			
		Alfonso De Castro Gonzales	21/07/2021	-	NI			
		César Emilio Larraín Salinas	20/04/2017	31/12/2021	DI			
		Félix Javier Arroyo Rizo Patrón	20/04/2017	-	DI			
		Marco Antonio Zaldívar García	NP	25/03/2021	DI			
34.	BANK OF CHINA	Jidong Bian	23/01/2019	25/03/2021	NI	5	1	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Ying Luo	23/01/2019	-	NI			
		Zhenyu Zhao	17/07/2019	-	NI			
		Shouwen Song	23/01/2019	-	NI			
		Zhou Hongyuan	26/03/2021	-	NI			
		Pedro Grados Smith	20/02/2020	-	DI			
35.	BAYER S.A.	Stephanie Rinkel	14/06/2018	-	NI	3	2	0
		Mathias Kremer	20/09/2019	29/03/2021	NI			
		Elsa Lily Villacis Batallas	02/07/2020	-	NI			
		Christian Albert Meyer	01/04/2021	-	NI			
36.	BEAR CREEK MINING CORPORATION	NR						
37.	BNP PARIBAS CARDIF S.A. COMPañÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS	Francisco Javier Valenzuela Cornejo	23/05/2006	-	NI	5	1	0
		Francois, Robert, Marie, Gazel-Anthoine	25/05/2020	-	NI			
		Marcos Alejandro Peñailillo Peñailillo	01/02/2018	-	NI			
		Camille Louis	25/09/2020	30/07/2021	NI			
		Tania Salguero Ospina	31/07/2021	-	NI			
		Juan Francisco del Busto Quiñones	30/03/2017		DI			
38.	BOSQUES AMAZONICOS S.A.C.	David Saettone	01/07/2017	-	NI	5	1	1
		Juan José Cardenas	01/07/2017	-	NI			
		Sergio Hanna	01/07/2017	-	NI			
		Patricia Miloslavich	21/11/2019	-	DI			
		Walter Wust	21/11/2019	-	DI			
39.	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO CUSCO S.A. – CMAC CUSCO S.A.	Carlos Fernando Ruiz Caro Villagarcía	17/02/2017	-	NI	7	0	0
		Guido Walter Bayro Orellana	24/07/2017	-	NI			
		Alberto Carpio Joyas	28/06/2016	-	NI			
		Luis Fernando Vergara Sahuaraura	09/10/2021	-	NI			
		Alfredo Raul Velazco Huayhua	16/11/2021	-	NI			
		Jose Carlos Huaman Cruz	19/08/2021	-	NI			
		Carlos Enrique Quispe Altamirano	06/02/2020	-	NI			
40.	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE AREQUIPA S.A.	Jose Vladimir Málaga Málaga	24/07/2013	-	NI	7	1	1
		José Alejandro Suárez Zanabria	25/01/2006	-	NI			
		Javier Santiago Torres Álvarez	19/05/2016	-	NI			
		César Augusto Arriaga Pacheco	20/10/2008	-	DI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Félix Alfredo Cruz Suni	12/08/2016	-	DI			
		Rafael Enrique Llosa Barrios	06/11/2020	-	DI			
		María Pía Palacios Mc Bride	20/11/2020	-	DI			
41.	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE HUANCAYO S.A.	Jorge Guillermo Solis Espinoza	26/03/2007	-	NI	4	1	1
		Luis Alberto Salvatierra Rodriguez	20/06/2019	-	NI			
		Eduardo Antenor Morales Ortiz	14/06/2017	-	DI			
		Karina Nataly Huayta Anyosa	21/09/2016	-	DI			
42.	CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO LOS ANDRES S.A.	Rosanna Liliam Ramos Velita	15/11/2010	-	NI	5	3	2
		Bryan Theodore Wagner	25/07/2016	-	NI			
		Patrick Thomas Fisher	25/07/2016	-	NI			
		Paola Patricia Masias Barreda	27/03/2013	-	DI			
		Jacqueline Zumaeta Beramendi	29/08/2014	31/03/2021	DI			
		Gioconda Naranjo Landerer	31/03/2021	-	DI			
43.	CANDENTE COPPER CORP. (ANTES CANDENTE RESOURCE CORP.)	NR						
44.	CARTAVIO SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA	Jorge Columbo Rodriguez Rodriguez	07/05/2007	-	NI	3	0	0
		Vito Modesto Rodriguez Rodriguez	07/05/2007	-	NI			
		Claudio Jose Rodriguez Huaco	07/05/2007	-	NI			
45.	CASA GRANDE SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA	Jorge Columbo Rodriguez Rodriguez	07/05/2007	-	NI	5	0	0
		Vito Modesto Rodriguez Rodriguez	07/05/2007	-	NI			
		Claudio Jose Rodriguez Huaco	07/05/2007	-	NI			
		Jose Odon Rodriguez Rodriguez	31/08/2008	-	NI			
		John Anthony Carty Chirinos	31/08/2008	-	NI			
46.	CASTROVIRREYNA COMPAÑÍA MINERA S.A. EN LIQUIDACIÓN	NR						
47.	CEMENTOS PACASMAYO S.A.A.	Eduardo Hochschild Beeck	03/04/1991	-	NI	7	1	1
		Raimundo Morales Dasso	12/02/2018	-	NI			
		Humberto Nadal Del Carpio	27/03/2008	-	NI			
		Juan Francisco Correa Sabogal	27/03/2008	-	NI			
		Marco Antonio Zaldivar García	24/03/2017	-	DI			
		Ana María Botella Serrano	09/07/2020	-	DI			
		Venkat Krishnamurthy	09/07/2020	-	DI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
48.	CENTRAL AZUCARERA CHUCARAPI-PAMPABLANCA S.A.	Yubel German Cueva Meza Helbert Samalvides Dongo Oto Zuares Medina	01/03/2009 01/03/2014 31/03/2019	- - -	NI NI DI	3	0	0
49.	CERVECERÍA SAN JUAN S.A.	Sergio Andrés Rincón Rincón Pablo Hernán Querol Ignacio Javier Stirparo Fausto Iván Sánchez Sedano Gabriel Alberto Requejo Ramírez	28/11/2019 30/03/2021 30/03/2021 12/03/2018 NP	- - - - -	NI NI NI NI NI	5	0	0
50.	CHUBB PERU COMPANÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS	Angela Lobo Cecchinato Vivianne Sarniguet Kuzmanic Roberto Hidalgo Caballero William Frederick Stone Juan Carlos Rodríguez Mayoral Jorge F Carlos Harten Costa	30/04/2020 29/10/2010 30/11/2010 30/11/2021 30/10/2015 31/12/2018	- - - - 30/11/2021 -	NI NI NI NI NI DI	5	2	0
51.	CINPLEX S.A.	Felipe Cebrecos Revilla Rafael Dasso Montero Misael Shimuzi Mitsumasu Julio Cesar Luque Badenes Bernardo Javier Esteban Rehder Castro	12/09/2000 01/07/1999 17/02/2016 19/06/2000 12/09/2000	- - - - -	NI NI NI NI DI	5	0	0
52.	CITIBANK DEL PERU S.A.	Rafael Jonquet Maria Flavia Canclini José Antonio Silva Maria Eugenia Gonzalez Benjamin Franco Fernando Yñigo	08/01/2015 30/03/2021 27/03/2019 10/05/2018 23/03/2013 23/03/2013	- - 07/01/2021 - - -	NI NI NI NI DI DI	5	2	0
53.	COLEGIOS PERUANOS S.A.	Carlos Rodriguez Pastor Persivale Jonathan Golegant Niego Julio Cesar Luque Badenes Jorge Luis Eleuterio Yzusqui Chessman Juan Carlos Vallejo Blanco Hugo Santa Maria Fernando Zavala Lombardi	29/11/2010 29/11/2010 29/11/2010 13/10/2021 14/12/2021 23/11/2016 21/09/2018	- - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI	8	0	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Leon Trahtemberg Siederer	29/11/2010	-	DI			
54.	COMPAÑÍA DE MINA BUENAVENTURA S.A.A.	Roque Benavides Ganoza	22/07/2004	-	NI	7	1	1
		Raúl Benavides Ganoza	01/01/2021	-	NI			
		Felipe Ortiz de Zevallos Madueño	27/08/2003	-	NI			
		Marco Antonio Zaldivar García	20/02/2020	-	DI			
		Nicole Edel Laure Marie Bernex Weiss de Falen	03/01/2018	-	DI			
		William Champion	04/01/2016	-	DI			
		Diego de la Torre de la Piedra	28/03/2017	-	DI			
55.	COMPAÑÍA MINERA PODEROSA S.A.	Luz Evangelina Arias Vargas De Sologuren	05/05/1980	-	NI	18	4	1
		Victoria Isabel Arias Vargas	01/03/1991	-	NI			
		Ana Carolina Arias Vargas	01/03/1997	-	NI			
		Walter Eduardo Sologuren Jordan	01/03/1987	-	NI			
		José Enrique Juan Picasso Salinas	22/11/2006	-	NI			
		Jorge Alfredo Guillermo Picasso Salinas	23/04/2009	-	NI			
		Ricardo Eleazar Revoredo Luna	01/08/2007	-	NI			
		Rafael Bernardo Luis Picasso Salinas	23/04/2009	-	NI			
		Victor Augusto Cayetano Ostolaza Fernández Prada	01/03/1999	-	NI			
		Adolfo Darío Arias Díaz						
		Fernando A P Cantuarias Alfaro	23/04/2009	-	NI			
		Eduardo José Ferrero Costa	23/04/2009	-	NI			
		Juan Antonio Assereto Duharte	01/08/2007	-	NI			
		José De Bernardis Cuglievan	01/04/2001	-	NI			
		Juan Antonio Proaño Arias	01/03/1998	-	NI			
			23/04/2009	-	NI			
		Carolina María Castro Quirós						
		José Néstor Marún	01/04/2012	-	DI			
		Carlos Fernando Aranda Arce	25/04/2017	-	DI			
			22/08/2017	-	DI			
56.	COMPAÑÍA MINERA SAN IGNACIO DE MOROCOCHA S.A.	Luz Evangelina Arias Vargas De Sologuren	23/03/2004	-	NI	16	7	5
		Victoria Isabel Arias Vargas	08/04/2003	-	NI			
		Margaret Grace Cecilia Burns Olivares	30/03/2007	-	DI			
		Victor Ostolaza Fernandez Prada	09/04/2003	-	DI			
		Monica Arias Vargas	11/04/2018	-	DI			
		Fernando Cantuarias Alfaro	07/10/2015	-	DI			
		Juan Assereto Duharte	11/04/2018	-	DI			

NOMBRE DE LA EMPRESA		COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Carolina Castro Quirós	16/08/2019	-	DI			
		Jaime Luis Felipe De Orbegoso Rapuzzi	16/08/2019	-	DI			
		Ana Carolina Arias Vargas	16/08/2019	-	DI			
		Veronica Rocio Arias Vargas	11/02/2003	-	DI			
		Jose Nestor Marun Sales	21/02/2011	-	DI			
		Jose Enrique Juan Picasso	16/08/2019	-	DI			
		Ricardo Eleazar Revoredo Luna	16/08/2019	-	DI			
		Eduardo Jose Ferrero Costa	16/08/2019	-	DI			
		Jose Nicolas De Bernardis Cuglievan	16/08/2019	-	DI			
57.	COMPAÑIA MINERA SANTA LUISA S.A.	Satushi Tsunoda	19/03/2019	-	NI	6	0	0
		Atsushi Kawadai	17/02/2020	-	NI			
		Nobuhiko Kimura	01/04/2018	-	NI			
		Koji Hoshino	19/06/2018	-	NI			
		Jose Alberto Saez Blas	11/08/2018	-	NI			
		Juan Albino Maza	11/08/2018	-	NI			
58.	COMPAÑIA UNIVERSAL TEXTIL S.A. EN LIQUIDACIÓN	Martin Perez Monteverde	01/06/2016	23/11/2020	NI	0	0	0
		Luis E. Romero Belismelis	05/06/2001	23/11/2020	NI			
		Enrique Palacios Rey	19/09/1991	23/11/2020	DI			
		Michael Woodman Gorbitz	24/03/2009	23/11/2020	DI			
59.	COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.	Manuel de la Fuente Morales	22/11/2016	-	NI	7	2	2
		Javier Fernández Cueto González De Cosío	12/11/2019	-	NI			
		Juan Ignacio Casanueva Perez	21/01/2019	30/03/2021	NI			
		Alejandro Puente Barrón	21/10/2021	-	NI			
		Alejandro Silva Argüello	24/03/2014	-	DI			
		Christian Thomas Laub Benavides	12/11/2019	-	DI			
		Karina Victoria Bruce Marticorena	12/11/2019	-	DI			
		Mercedes Rosalba Araoz Fernández	21/10/2021	-	DI			
60.	CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A.	Mauricio Cruz Lopes	31/03/2021	-	NI	3	0	0
		Roger Fernando Llanos Correa	08/03/2017	-	NI			
		Javier Ramón Chumán Rojas	31/03/2021	-	NI			
61.	CONSORCIO CEMENTERO DEL SUR S.A.	Jorge Rodríguez R.	11/02/2008	21/07/2024	NI	0	0	0
		Vito Rodríguez R.	11/02/2008	21/07/2024	NI			
		Claudio Rodríguez H.	11/02/2008	21/07/2024	NI			
62.	CONSORCIO INDUSTRIAL DE AREQUIPA S.A.	Edward Cannock Brignardello	01/01/2001	-	NI	3	0	0
		Marco A. J.Peschiera Alfaro	19/03/2008	-	NI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Graham Searles Roden	01/01/2001	-	DI			
63.	CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S.A.	Ricardo Cilloniz Champin	24/03/2010	-	NI	12	2	1
		Jose Antonio Baertl Montori	13/03/1998	-	NI			
		Andreas Von Wedemeyer Knigge	24/03/2010	-	NI			
		Renee Cilloniz De Bustamante	22/07/2005	-	NI			
		Pablo Peschiera Alfaro	28/02/2008	-	NI			
		Pedro Blay Hidalgo	28/03/2016	-	NI			
		Ricardo Bustamante Cilloniz	22/12/2011	-	NI			
		Manuel Montori Burbank	23/03/2017	-	DI			
		Fernando Carbajal Ferrand	13/03/1998	-	DI			
		Enrique Olazabal Bracesco	13/03/1998	-	DI			
		Diego Urquiaga Heineberg	27/11/2003	-	DI			
		Giselle Ferrand Rubini	25/04/2019	-	DI			
64.	CORPORACIÓN ANDINA DE FOMENTO – CAF	NR						
65.	CORPORACIÓN CERVESUR S.A.A.	Andreas von Wedemeyer Knigge	14/12/1979	-	NI	5	0	0
		Fernando García Calderón y Soto	21/11/2002	-	NI			
		Jorge von Wedemeyer Knigge	23/04/1986	-	NI			
		Alonso Bustamante Letts	31/03/2003	-	NI			
		Francisco García Calderón Portugal	30/06/2003	-	DI			
66.	CORPORACIÓN FINANCIERA DE DESARROLLO S.A. – COFIDE	Carlos Adrián Linares Peñaloza	01/02/2019	-	NI	9	3	2
		Carlos Augusto Oliva Neyra	NP	17/11/2021	NI			
		Mario Alfredo Arrospeide Medina	NP	25/02/2021	NI			
		Brigitt Bruna Bencich Aguilar	NP	-	NI			
		Félix Ovidio Jiménez Jaimes	23/12/2021	-	NI			
		Milagros Doris Maraví Sumar	06/10/2018	-	DI			
		Marco Antonio Castillo Torres	NP	11/08/2021	DI			
		Mirtha Alfonsina Zamudio Rodriguez	NP	-	DI			
		César Augusto Burga Rivera	07/03/2021	-	DI			
67.	CORPORACIÓN LINDLEY S.A.	Johnny Robinson Lindley Suárez	30/03/2004	-	NI	8	0	0
		Jorge Humberto Santos Reyna	10/09/2015	-	NI			
		Arturo Gutierrez Hernández	10/09/2015	-	NI			
		Alejandro González Quiroga	10/09/2015	-	NI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Francisco Rogelio Garza Egloff	10/09/2015	-	NI			
		Armando Solbes Simon	10/09/2015	-	DI			
		César Emilio Rodríguez Larrain Salinas	12/11/2018	-	DI			
		Drago Guillermo Kisic Wagner	12/11/2018	-	DI			
68.	COSAPI S.A.	Javier Amezaga	01/01/2020	-	NI	7	1	1
		Francisco Moreyra Mujica	01/01/2020	-	NI			
		Francisco Paz Sáenz	01/01/2020	-	NI			
		Eduardo Torres Llosa	01/01/2020	-	DI			
		Enriqueta González de Saenz	01/01/2020	-	DI			
		Mario Marchese Mecklenburg	01/01/2020	-	DI			
		Leonardo Rischmoller Delgado	01/01/2020	-	DI			
69.	CRECER SEGUROS S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS	Fidel Egas Grijalva	21/05/2018	25/10/2021	NI	5	0	0
		Juan Pablo Egas Sosa	15/01/2015	-	NI			
		Marcel Bernard Hurtado Fort	25/10/2021	-	NI			
		Rodrigo Lucas Henrique Salvador	25/10/2021	-	NI			
		Jorge Renato Vazquez Costa	21/05/2018	23/09/2021	DI			
		Diego Jorge Mendizabal Colas	21/05/2018	25/10/2021	DI			
		Rafael Wilfredo Venegas Vidaurre	30/03/2020	-	DI			
		Orlando Juan Luis Cerrutti Bancho	17/11/2021	-	DI			
70.	CREDICORP CAPITAL PERÚ S.A.A.	Michel Flit	29/03/2017	-	NI	4	1	0
		Claudia Delgado	29/03/2017	-	NI			
		Eduardo Gómez de la Torre	29/03/2017	-	NI			
		Alejandro Pérez Reyes	29/03/2017	-	NI			
71.	CREDICORP LTD.	Luis Romero Belismelis	31/03/2017	-	NI	9	2	2
		Raimundo Morales Dasso	28/03/2008	-	NI			
		Fernando Fort Marie	30/03/1999	-	NI			
		Leslie Pierce Diez Canseco	16/10/2020	-	NI			
		Patricia Lizárraga Guthertz	31/03/2017	-	DI			
		Irzio Pinasco Menchelli	05/06/2020	-	DI			
		María Teresa Aranzabal Harreguy	05/06/2020	-	DI			
		Alexandre Gouvêa	05/06/2020	-	DI			
		Antonio Abruña Puyol	05/06/2020	-	DI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
72.	CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.	Miguel Uccelli Labarthe Francisco Javier Sardón de Taboada Ignacio Paulo M Quintanilla Salinas Josué Ignacio Sica Aranda Maria Nelly Viola Philip Víctor Seymour Elena Aída Conterno Martinelli Eduardo José Sanchez Carrión Troncón	31/03/2015 01/06/2021 22/02/2017 30/09/2021 26/04/2019 26/04/2019 31/03/2017 31/03/2017	31/05/2021 - 01/07/2021 - - - -	NI NI NI NI NI NI DI DI	6	2	1
73.	DUNAS ENERGÍA S.A.A.	Juan Ricardo Ortega López Néstor Raúl Fagua Guauque Felipe Castilla Canales Andrés Baracaldo Sarmiento Leonel Mauricio Vera Maldonado Jorge Andrés Tabares Ángel Lucía Cayetana Aljovín Gazzani Christian Thomas Laub Benavides	25/08/2020 30/06/2020 30/06/2020 30/06/2020 30/06/2020 01/02/2021 21/06/2021 31/03/2021	- 21/06/2021 01/02/2021 - 31/03/2021 - - -	NI NI NI NI NI NI DI DI	5	1	1
74.	ELECTRO DUNAS S.A.A.	Juan Ricardo Ortega López Fagua Guauque, Néstor Raúl Castilla Canales, Felipe Ingeniero Civil Baracaldo Sarmiento, Andrés Jorge Andrés Tabares Ángel Yolanda Gómez Restrepo Liliana Pérez Uribe Álvaro Villasante Losada Adriana Milena Munevar Arciniegas Laub Benavides, Christian Thomas Lucía Cayetana Aljovín Gazzani Moisés León Rubinstain Lerner	03/08/2020 16/06/2020 16/06/2020 16/06/2020 01/02/2021 03/08/2020 03/08/2020 03/08/2020 03/08/2020 16/06/2020 21/06/2021 03/08/2020	- 21/06/2021 01/02/2021 - - 04/03/2021 04/03/2021 04/03/2021 04/03/2021 - - 04/03/2021	NI NI NI NI NI NI NI NI NI DI DI DI	5	1	1
75.	ELECTRO SUR ESTE S.A.A.	Frantz Luis Olazabal Ibañez Carlos Guillermo Martín Centeno Zavala Pablo Alejandro Estenssoro Fuchs Andres Alejandro Escalante Márquez Alberto Luis, Infante Angeles	12/10/2016 12/10/2016 20/06/2018 20/05/2019 28/03/2018	- - - - -	NI NI NI NI DI	5	0	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
76.	EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI S.A.A.	NR						
77.	EMPRESA AGRARIA CHIQUITOY S.A.	NP						
78.	EMPRESA AGRÍCOLA GANADERA SALAMANCA S.A.A.	NR						
79.	EMPRESA AGRÍCOLA LA UNIÓN S.A.	NR						
80.	EMPRESA AGRICOLA SAN JUAN S.A.	Jorge Grandez Fernández Roger Cangahuala Fernández Arcadio Huacaruna Perales Rodrigo Cifuentes Morales	17/06/2019 17/06/2019 17/06/2019 04/08/2021	- - - -	DI DI DI DI	4	0	0
81.	EMPRESA AGRÍCOLA SINTUCO S.A.	Jorge Columbo Rodriguez Rodriguez Vito Modesto Rodriguez Rodriguez Claudio Jose Rodriguez Huaco	07/05/2007 07/05/2007 07/05/2007	- - -	NI NI NI	3	0	0
82.	EMPRESA AGROINDUSTRIAL CAYALTI S.A.A. (AHORA AGRÍCOLA CAYALTI S.A.A.)	Jorge Héctor Francisco Tejada Moscoso Augusto Alfonso Cillóniz Benavides Víctor Raúl Rojas Díaz Jorge César Nakasaki Servigón Gonzalo José Muñoz Najjar Bustamante	03/08/2016 28/03/2018 01/03/2016 05/11/2020 05/11/2020	- - - - -	NI NI DI DI DI	5	0	0
83.	EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.	Carlos Alberto Andrade Villar César Enrique Alva Azula Edwin Oviedo Picchotito Elvis Richard Oviedo Picchotito Octavio Oviedo Picchotito José Carlos Isla Montaña Humberto Rafael Vilchez Gutiérrez	23/12/2019 17/10/2004 17/10/2004 17/10/2004 23/12/2019 23/12/2019 23/12/2019	- - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI	7	0	0
84.	EMPRESA AGROINDUSTRIAL TUMAN S.A.A.	NR						
85.	EMPRESA AZUCARERA ELINGENIO S.A.	Erasmus Jesús Rolando Wong Lu Vega Edgardo Lorenzo Jesús Wong Lu Vega Efraín Roberto Teodoro Wong Lu Vega Eric Augusto Teodoro Wong Lu Vega Eduardo Javier Pedro Wong Lu Vega	31/03/2021 31/03/2021 31/03/2021 31/03/2021 31/03/2021	31/03/2022 31/03/2022 31/03/2022 31/03/2022 31/03/2022	NI NI NI NI NI	5	0	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
86.	EMPRESA DE GENERACION ELECTRICA DEL SUR	Ruiz Zárate Silvia Ynés Bencich Aguilar Brigitt Murillo Huamán, Víctor Muñoz Franco, Julio Martín Luis Miguel Bardales Napuri	05/02/2021 11/07/2021 07/07/2021 06/02/2021 11/01/2016	- - - - -	NI NI NI NI DI	5	2	0
87.	EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN S.A.	Anibal Esteban Tomecich Córdova Cesar Augusto Horque Garcés José Mercedes Mosquera Castillo Miguel Ángel Ocampo Portugal Alberto Luis Julián Infante Ángeles	26/09/2012 17/02/2012 17/02/2012 13/09/2012 23/12/2015	- - - - -	NI NI NI NI DI	5	0	0
88.	EMPRESA EDITORA EL COMERCIO S.A.	Gabriel Miró Quesada Bojanovich Harold Jhon Lem Gardener Ganoza María Fátima de Romaña Miró Quesada Jaime Luis Felipe de Orbegoso Rapuzzi Manuel Antonio García Miró Bentín Pablo Emilio Llona García Miró Luis Alonso Miró Quesada Villarán Bernardo Alonso de la Cruz Roca Rey Miró Quesada Emilio Rodriguez Larraín Miró Quesada Oliver Alexander Flögel Rafael Enrique Llosa Barrios	09/07/2020 09/07/2020 09/07/2020 09/07/2020 09/07/2020 09/07/2020 09/07/2020 09/07/2020 09/07/2020 09/07/2020 09/07/2020	- - - - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI NI NI DI DI	11	1	0
89.	EMPRESA DE ELECTRICIDAD DEL PERÚ - ELECTROPERU S.A.	Luis Alberto Haro Zavaleta José Guillermo Quiñones Huldisch Patricia Isabel Elliot Blas Óscar Miguel Graham Yamahuchi Jorge Eduardo Best Morla Juan Carlos Verme Knox	16/09/2015 19/12/2008 22/10/2020 22/10/2020 24/05/2018 12/01/2016	- - - - - -	NI NI NI NI NI DI	6	1	0
90.	EMPRESA ELECTROSUR S.A.	Mario Enrique Blanco Portugal Juan de Dios, Manrique Reyes Fernando Antonio, Cauvi Abadia Juan Salomon Flores Carcahusto Francisco Javier Coronado Saleh	22/10/2020 23/08/2012 18/04/2017 22/10/2020 22/10/2020	- - - - 17/02/2022	NI NI NI NI NI	4	0	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
91.	EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PUBLICO DE ELECTRICIDAD DE PUNO SOCIEDAD ANONIMA ABIERTA - ELECTRO PUNO S.A.A.	Nélida Gladys Maquera Sosa Jorge Gabriel Durante Brodent César Guillermo Camargo Nájjar Leonardo Paye Colquehuanca Silvia Patricia Benavente Donayre	22/06/2020 23/06/2020 24/06/2020 25/06/2020 07/07/2021	- - - - -	NI NI NI NI NI	5	2	0
92.	EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A. - HIDRANDINA S.A.	José Ricardo Stok Capella Jorge Emilio Liceti Hilbck Arturo Leonardo Vasquez Cordano Iris Marleni Cardenas Pino Luis Barranzuela Farfan Primitivo Alejo Beltran Oscar Miguel Graham Yamahuchi Dennis José Cavero Oviedo	30/01/2017 21/11/2017 19/06/2020 19/06/2020 19/06/2020 19/06/2020 15/09/2020 13/01/2016	07/02/2020 21/01/2020 - - - - 02/02/2021 15/06/2020	NI NI NI NI NI NI NI DI	4	1	0
93.	EMPRESA SIDERURGICA DEL PERU S.A.A.	Aldo Tapia Castillo Leslie Harold Pierce Diez Canseco Juan Boria Rubio	01/01/2020 20/08/2012 11/01/2007	- - -	NI DI DI	3	0	0
94.	ENEL DISTRIBUCION PERÚ S.A.A.	José Manuel Revuelta Mediavilla Marco Fragale Carlos Alberto Solís Pino Guillermo Lozada Pozo María del Carmen Soraya Ahomed Chávez Martín Pérez Monteverde Jenny Del Rosario Esaine Quijandria Rafael Enrique Llosa Barrios	29/06/2018 01/03/2021 23/03/2015 23/03/2017 29/07/2020 27/03/2018 25/03/2021 27/03/2018	01/03/2021 - - - - - - -	NI NI NI NI NI DI DI DI	7	2	1
95.	ENEL GENERACIÓN PIURA S.A.	José Manuel Revuelta Mediavilla Marco Fragale Guillermo Lozada Pozo Pedro Segundo Cruz Vine	29/06/2018 26/03/2021 23/03/2017 24/07/2020	01/03/2021 - - -	NI NI NI NI	3	0	0
96.	ENERGIA DEL PACIFICO S.A.	Marcos Fishman Cotlear Mario Fishman Lerner Esteban Viton Ramirez Mauricio Mejia Pardo Simón Fishman Lerner	02/03/2012 02/03/2012 15/04/2015 31/03/2021 02/03/2012	- - - - -	NI NI NI NI NI	5	0	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
97.	ENGIE ENERGÍA PERÚ S.A. (ANTES ENERSUR S.A.)	Frank Demaille Pierre Devillers Axel Leveque Marc Jacques Verstraet José Luis Casabonne Ricketts Fernando de la Flor Belaunde	07/06/2019 19/03/2019 22/05/2018 13/11/2018 14/03/2016 14/03/2016	- - - - - -	NI NI NI NI DI DI	6	0	0
98.	EDPYME SANTANDER CONSUMO PERU S.A.	Juan Pedro Oechsle Bernos Jose Antonio Arribas Velasco Juan Carlos Chomali Acuña David Gonzalo Rose Christian Ponce Villagómez Daniel Molina Vilarino Angel Vares Torres Marco Antonio Zaldívar García	21/03/2018 31/03/2017 05/12/2019 05/12/2019 05/12/2019 21/03/2018 27/04/2021 30/11/2016	- - - - - 27/04/2021 - -	NI NI NI NI NI NI NI DI	7	0	0
99.	EXPERTIA TRAVEL S.A.	Juan Ricardo Portugal Morzan Eduardo Ramos Sánchez Concha Salomón Armin Niego Braun Sebastián Julio Barriga Bermeo Ian Bayly Aramburú Jose Antonio Damian Payet (Director Alterno) Gerardo Bacigalupo Landa (Director Alterno) José Luis Cúneo Galdós José Mercades Robles Yparraguirre (Director Alterno) David César Forno Céspedes (Director Alterno) Fiorella Giuseppina Marchig Zetola (Director Alterno) Stefan Dapper César Augusto Pardo Figueroa Norberto Rossi	23/10/2015 23/10/2015 23/10/2015 23/10/2015 30/11/2017 27/04/2018 30/11/2017 27/04/2018 23/10/2015 23/10/2015 04/12/2020 19/07/2021 19/07/2021 16/12/2019	- - - - - - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI DI	13 8 TITULARES 5 ALTERNOS	1 ALTERNA	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
100.	FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS SAN MIGUEL S.A. - EN LIQUIDACION	NP [sección del Reporte en blanco]						
101.	FABRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.	Jean Paul Peyon Rizo Patron Roy Henry Morris Peyon Ismael Claudio Seoane Peyon Ismael Javier Peyón Valega Maria Rocio Peyon Gribaldi De Piaggio Hugo Ernesto Sommerkamp Molinari Rómulo Augusto De La Vega Gómez Sanchez	01/04/2019 01/04/2019 27/03/2012 03/07/2020 NP 30/03/2021 30/03/2021	- - - - - - -	NI NI NI NI NI DI DI	7	1	0
102.	FABRICA PERUANA ETERNIT S.A.	Mario José Loor Irus Mario Egidio Bozzo Fernando Carriquiry Blondet Tulio Silgado Consiglieri	29/03/2019 03/07/2020 23/03/1994 06/10/2011	- - - -	NI NI DI DI	4	0	0
103.	FACTORING TOTAL S.A.	Juan Pablo Díaz Cumsille David Núñez Molleapasa Salomon Díaz Jadad Basilio Díaz Jadad Luccia Reynoso Paz	09/11/2010 09/11/2010 24/01/2020 29/01/2019 07/12/2017	- - - - -	NI NI NI NI DI	5	1	1
104.	FALABELLA PERÚ S.A.A.	Juan Fernando Correa Malachowski Carlo Solari Donaggio Gastón Bottazzini	25/01/2017 01/01/2014 31/05/2018	- - -	NI NI NI	3	0	0
105.	FERREYCORP S.A.A.	Thiago de Orlando e Albuquerque Manuel Bustamante Olivares Mariela García Figari de Fabbri Raúl Ortiz de Zevallos Ferrand Andreas von Wedemeyer Knigge Humberto Nadal del Carpio Gustavo Noriega Bentín Javier Otero Nosiglia Alba San Martín Piaggio	30/07/2020 31/03/2011 30/07/2020 30/07/2020 07/07/2003 29/03/2017 29/03/2017 29/03/2017 30/07/2020	- - - - - - - - -	NI NI NI NI NI DI DI DI DI	9	1	1
106.	FILAMENTOS INDUSTRIALES S.A.	Antonio Musiris Simon Gladys Maluye Musiris Simon	01/04/2007 08/04/2010	- -	NI NI	3	1	0

NOMBRE DE LA EMPRESA		COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
107.	FINANCIERA CONFIANZA S.A.A.	Armando Carbajal Ponce	01/09/2017	-	NI	7	2	1
		Elizabeth Matilde Ventura Egoavil	15/04/2011	-	NI			
		Mercedes Gomez Restrepo	30/03/2009	-	NI			
		Javier Manuel Flores Moreno	21/05/2015	-	NI			
		Ramón Feijóo López	30/03/2009	-	DI			
		Ignacio Rojas-Marcos Castello	18/12/2014	-	DI			
		Elvira María Elizabeth Nava Salina	24/11/2016	-	DI			
108.	FINANCIERA CREDINKA S.A.	Eduardo Torres-Llosa Villacorta	29/08/2019	-	DI	7	1	1
		José Fernando Romero Tapia	20/04/2015	-	NI			
		Diego Guillermo Guzmán Garavito	20/04/2015	-	NI			
		Pedro Luis Tirso Grados Smith	01/08/2020	-	NI			
		Nereyda Angélica Jacinta Hamann de Vivero	10/06/2019	-	DI			
		Jorge Antonio Delgado Aguirre	20/04/2015	-	DI			
		Richard Charles Webb Duarte	20/04/2015	-	DI			
109.	FINANCIERA EFECTIVA S.A.	Jorge Armando Ouchida Noda	26/08/2020	-	DI	9	0	0
		Manuel Tudela Gubbins	29/03/2004	-	NI			
		Ricardo Del Castillo Cornejo	29/03/2004	-	NI			
		Carlos Ingham	20/03/2013	-	NI			
		Matias Gutierrez	24/03/2015	-	NI			
		Enrique Gubbins Bovet	15/01/2009	-	NI			
		Andrés Castillo Pastor	20/03/2013	-	DI			
110.	FINANCIERA OH! S.A.	Jesús Zamora Leon	17/08/2006	-	DI	7	0	0
		Rafael Venegas Vidaurre	22/08/2018	-	DI			
		Leonel Henriquez Cartagena	20/02/2019	-	DI			
		Felipe Morris Guerinoni	18/05/2009	-	NI			
		Ramón Barúa Alzamora	18/05/2009	07/09/2021	NI			
		Juan Carlos Vallejo Blanco	18/05/2009	-	NI			
		Pablo Turner Gonzalez	18/05/2009	-	NI			
Carlos Rodriguez Pastor Persivale	31/03/2010	-	NI					
110.	FINANCIERA OH! S.A.	Fernando Martín Zavala Lombardi	27/03/2018	-	NI	7	0	0
		Julio Luque Badenes	20/03/2013	-	DI			
		Guillermo Martinez Barros	31/03/2010	-	DI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
111.	FINANCIERA PROEMPRESA S.A.	Hugo Javier Rodríguez Espinoza Carlo Javier Bustamante Hidalgo Kelly Jaramillo Lima Guillermo Alejandro Lecca Soriano	18/03/2016 20/03/2020 21/05/2015 23/03/2018	- - - 22/12/2021	NI NI NI NI	6	1	0
		Gerardo Miguel Acha Puertas Pedro Urrunaga Pasco Font Sergio Roberto Barboza Beraun	18/03/2016 23/03/2018 23/03/2018	- - -	DI DI DI			
112.	FINANCIERA QAPAQ S.A.	Joaquin Antonio Rivadeneira Quevedo Fernando Bueno Daza (Suplente) Diego Fernando Calvache Nicola Hector Gonzalo Martinez Figueroa	03/04/2009 05/04/2009 31/03/2014 31/03/2014	- - - -	NI NI NI NI	7	0	0
		Jose Eduardo Campos Corvacho Mark Ernst Hoffman Rosas Percy Arturo Cacerez Nuñez (Suplente)	14/07/2009 25/11/2010 15/04/2014	- - -	DI DI DI			
113.	FINANCIERA TFC S.A. EN INTERVENCIÓN	NR						
114.	FONDO MIVIVIENDA S.A.	Armando Miguel Subauste Bracesco Juana Rómula López Escobar Robert Soto Chávez Pedro José Sevilla Almeida Greta Pedal Baertl José Andrés Olivares Canchari Jose Gustavo Humberto Encarnación Jacobs Martinez Pedro Garay Arroyo Marquina Roger Lizandro Gavidia Johanson Gonzalo Renato Arrieta Jovic Ernesto López Mareovich	26/08/2020 26/08/2020 26/08/2020 17/10/2020 22/10/2020 10/03/2021 10/03/2021 30/09/2021 30/09/2021 30/09/2021 01/12/2021	08/03/2021 08/03/2021 22/10/2021 29/09/2021 29/09/2021 22/10/2021 29/09/2021 - - - -	NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI	4	0	0
115.	FOSFATOS DEL PACÍFICO S.A.	Eduardo Hochschild Beeck Humberto Nadal del Carpio Raimundo Morales Dasso Manuel Ferreyros Peña Masami Miyazawa Javier Durand Planas	01/09/2009 22/09/2011 27/12/2010 28/02/2018 28/02/2018 30/03/2021	30/03/2021 - - - 24/09/2021 -	NI NI NI NI NI NI	4	0	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
116.	FOSSAL S.A.A.	Eduardo Hochschild Beeck Humberto Nadal del Carpio Manuel Ferreyros Peña Marco Antonio Zaldívar García	26/09/2016 26/09/2016 15/02/2021 24/03/2017	12/02/2021 - - -	NI NI NI DI	3	0	0
117.	FT CAPITAL S.A.	Juan Enrique Gatica Patricio Sepulveda Palma Ricardo Edwards Vial	15/03/2021 15/03/2021 15/03/2021	15/03/2022 15/03/2022 15/03/2022	NI NI NI	3	0	0
118.	FUTURA CONSORCIO INMOBILIARIO S.A. (ANTES SODEXO S.A.)	Rosa Brescia Cafferata Fortunato Brescia Moreyra Pedro Brescia Moreyra Viviane María Luis Fort Brescia Alex Fort Brescia Mario Brescia Moreyra Jaime Araoz Medanic Miguel Angel Salmón Ana María Brescia Cafferata Claudia Milagros Valdivia Valladares	22/03/2007 22/03/2007 22/03/2007 22/03/2017 22/03/2007 22/03/2007 22/03/2016 20/03/2015 20/03/2014 25/03/2021	- - - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI	10	4	0
119.	GR HOLDING S.A.	Ernesto Arturo Raffo Paine Guillermo Velaochaga Raffo Ernesto Fernandini Raffo Alberto Pescetto Raffo Eduardo Ibarra Díaz Ufano Claridad de la Puente Wiese	02/01/1996 01/03/2012 01/01/2005 01/01/2010 01/01/2006 31/03/2017	- - - - 31/03/2021 31/03/2021	NI NI NI NI DI DI	4	0	0 [REMOV. EN 2021]
120.	GRUPO BVL S.A.A.	José Fernando Romero Tapia Reynaldo Humberto Roisenvit Grancelli Cesar Alberto Luyo Luyo Roberto Belchior Da Silva Jose Manuel Allende Zubiri Ricardo Eleazar Revoredo Luna Frank Erick Babarczy Rodriguez Claudia María Amelia Cooper Fort José Antonio Damian Payet Puccio Rafael Oscar Pedro Carranza Jahnsen Jorge Javier Melo-Vega Layseca	25/03/2008 22/03/2019 26/03/2013 22/03/2019 26/03/2013 22/03/2019 22/03/2019 22/03/2019 26/04/2017 04/04/2016 22/03/2019	- - - - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI DI DI DI DI	11	1	1

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
121.	HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.	Gonzalo de la Puente Wiese Fernando De Oliveira Pinto Oscar de Osma Berckmeyer Jean-Marc Robert Nogueira Baptista Etlin Vinicius Nascimento De Sousa Milena De Carvalho Gabriele Renato Franco Neto Luiz Ricardo Galdi Barbosa Fernando Fort Marie Alexnader Kenneth Niven	07/01/2020 07/01/2020 07/01/2020 07/01/2020 07/01/2020 07/01/2020 07/01/2020 06/12/2021 06/12/2021 07/01/2020 07/01/2020	- - - - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI NI NI DI DI	9	1	0
122.	HIDROSTAL S.A.	Thomas Spittler Mark Stachle Oliver Joerk Gerd Preissler Gastón Fernández	19/03/1997 19/03/1997 01/11/2014 01/11/2014 10/07/2013	- - - - -	NI NI NI NI DI	5	0	0
123.	H2olmos S.A.	Javier Ramón Chumán Rojas Roger Fernando Llanos Correa Mónica Maria Vieira De Melo Suassuna	31/03/2021 08/03/2017 31/03/2021	- - -	NI NI NI	3	1	0
124.	ICBC PERU BANK S.A.	Cui Liang Lin, Qinsheng Tao, Mei Tao Fenghua Julio Del Castillo Vargas	28/08/2018 30/11/2017 29/03/2017 01/02/2018 31/03/2015	- - - - -	NI NI NI NI DI	5	2	0
125.	INCA RAIL S.A.	Juan Alberto Forsyth Rivarola Juan Alberto Forsyth Alarco Eduardo Ramos Sánchez Concha Ian Bayly Aramburú Gerardo Bacigalupo Landa Sebastián Julio Barriga Bermeo José Antonio Damian Payet Puccio José Manuel Sabogal Carillo	14/03/2013 26/03/2013 18/07/2016 19/12/2017 05/07/2021 19/12/2017 26/02/2018 26/06/2020	- - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI DI DI	7	0	0
126.	INDECO S.A.	Vijay Mahadevan Subramanyan Jérôme Fournier	01/08/2019 24/09/2020	- -	NI NI	4	0	0

NOMBRE DE LA EMPRESA		COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Luis Ernesto Silva Monterrey	20/12/2012	-	NI			
		Alex Gustavo Garcia Ramirez	24/02/2021	-	NI			
		José Elizalde Ortiz Ugarte	20/12/2012	31/01/2021	NI			
127.	INDUSTRIA TEXTIL PIURA S.A.	NR						
128.	INDUSTRIAS ELECTRO QUIMICAS S.A.	Raul Alberto Francisco Musso Vento	29/03/1988	-	NI	5	0	0
		Alex Gliksman Goldstein	30/04/2001	-	NI			
		Jose Manuel Rivera Minaya	16/07/2020	-	NI			
		Csoma Stéphan Raoul Joska	05/03/2013	-	NI			
		Ulf Carsten Bertil Gerleman	27/10/2020	-	NI			
129.	INMOBILIARIA IDE S.A.	Sergio Andrés Rincón Rincón	28/11/2019	-	NI	3	0	0
		Pablo Hernán Querol	31/03/2021	-	NI			
		Ignacio Javier Stirparo	31/03/2021	-	NI			
130.	Inmobiliaria SIC S.A.	Juan Fernando Correa Malachowski	28/11/2019	-	NI	3	0	0
		Juan Pablo Montero Schepeler	28/11/2019	-	NI			
		Ricardo Hepp de los Ríos	28/11/2019	-	NI			
131.	InRetail Perú Corp.	Carlos Rodríguez Pastor Persivale	07/01/2011	-	NI	7	1	1
		Fernando Zavala Lombardi	NP	-	NI	5 TITULARES		*SU
		Julio Luque Badenes	NP	-	NI	2 ALTERNOS		DIRECTOR
		Pablo Turner Gonzalez	NP	-	NI			ALTERNO,
		Ramón Barúa Alzamora	07/01/2011	07/09/2021	NI			ES
		(director alterno de Carlos Rodríguez Pastor)						HOMBRE
		Mariela García Figari	26/03/2019	-	DI			
		Ignacio Benito Marchese	NP	-	DI			
		Hugo Santa María Guzmán	26/03/2019	-	DI			
		(Director Alterno de Mariela García Figari)						
132.	INSUR S.A. COMPAÑIA DE SEGUROS	Vicente de la Fuente Montané	16/09/2008	-	NI	5	1	1
		Andrés Mendieta Valenzuela	24/03/2017	-	NI			
		Luis Lamoliatte Vargas	24/03/2017	-	NI			
		María Fátima de Romaña Moró Quesada	16/09/2008	-	DI			
		José Antonio Jaramillo Finn	22/03/2013	-	DI			
133.	INTERCORP FINANCIAL SERVICES INC.	Carlos Rodríguez Pastor Persivale	31/01/2007	-	NI	7	1	1
		Fernando Martín Zavala Lombardi	01/04/2019	-	NI			
		Hugo Santa María Guzmán	01/04/2019	-	NI			
		José Alfonso Ernesto Bustamante y Bustamante	30/03/2007	-	DI			

NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
	Lucía Cayetana Aljovín Gazzani	01/04/2019	-	DI			
	Felipe Federico Roy Morris Guerinoni	31/01/2007	-	DI			
	Guillermo Martínez Barros	01/04/2019	-	DI			
134. INTERCORP PERÚ LTD.	Carlos Rodríguez Pastor Persivale	21/11/1997	-	NI	5	1	0
	Fernando Martín Zavala Lombardi	01/04/2019	-	NI			
	Anne Marie See	25/11/2019	-	NI			
	Felipe Morris Guerinon	21/11/1997	-	NI			
	Ivan Hooper	25/11/2019	-	DI			
	L. Ryan Pinder	25/11/2019	22/09/2021	DI			
135. INTERSEGURO COMPANÍA DE SEGUROS S.A.	Carlos Tomás Rodríguez Pastor Persivale	24/04/1998	-	NI	9	0	0
	Felipe Federico Roy Morris Guerinoni	24/04/1998	-	NI	8 TITULARES		
	Ramón José Vicente Barúa Alzamora	07/09/2000	-	NI	1 SUPLENTE		
	Juan Carlos Vallejo Blanco	12/03/2012	-	NI			
	Fernando Martín Zavala Lombardi	17/05/2019	-	NI			
	Luis Felipe Castellanos López Torres	17/05/2019	-	NI			
	Raúl Alberto Francisco Musso Vento	07/09/2000	-	DI			
	Ramón Guillermo Martínez Barros	24/03/2008	-	DI			
	Carlos Octavio Saco - Vertiz Tudela (Director Suplente)	23/03/2009	-	DI			
136. INVERFAL PERÚ S.A.A.	Juan Fernando Correa Malachowski	04/12/2019	-	NI	5	0	0
	Carlos Solari Donaggio	04/12/2019	-	NI			
	Gastón Bottazzini	04/12/2019	-	NI			
	Juan Pablo Montero Schepeler	04/12/2019	-	NI			
	Juan Xavier Roca Mendenhall	04/12/2019	-	NI			
137. INVERSIONES CENTENARIO S.A.A.	Dionisio Romero Paoletti	28/08/2002	-	NI	11	0	0
	Juan Carlos Verme Giannoni	28/02/1990	-	NI			
	Ariel Magendzo Weinberger	02/04/2012	-	NI			
	Jaime Araoz Medanic	06/04/2018	-	NI			
	Walter Bayly Llona	02/04/2012	-	NI			
	Fernando Fort Marie	14/11/1986	-	NI			
	José Antonio Onrubia Holder	28/03/2003	-	NI			
	Luis Romero Belismelis	24/03/2006	-	NI			
	Martín Pérez Monteverde	02/04/2012	-	NI			
	Roberto Enrique Dañino Zapata	22/03/2013	-	DI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Rolando Antonio Arellano Cueva	04/06/2018	-	DI			
138.	INVERSIONES CORPORATIVAS A1 S.A.	Veronica Elena Sampei Okuma Carlos Francisco Masnjak Risco	18/12/2018 18/12/2018	- -	NI NI	3	1	0
		Oscar Luis Okuma Yoshikata	18/12/2018	-	DI			
139.	INVERSIONES EN TURISMO S.A.	Rafael Picasso Salinas Jorge Picasso Salinas Alfredo Picasso Salinas Liliana Picasso Salinas	04/06/1990 01/04/2005 17/04/1996 29/04/1993	- - - -	NI NI NI NI	6	2	1
		Elke Zapff Dammert Guillermo Arguedas Schiantarelli	17/03/2015 17/04/1996	- -	DI DI			
140.	J. P. MORGAN BANCO DE INVERSION	Juan Carlos Arribas Moises Mainster Mariano Markman Rafael Contreras	20/05/2016 20/05/2016 21/11/2017 29/03/2019	- - - -	NI NI NI NI	5	0	0
		Oscar Eyzaguirre Rafael Alcazar	27/03/2020 20/05/2016	- 27/03/2020	DI DI			
141.	LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS S.A.A.	André Simões Cardoso María Isabel Toucedo Lage Luis Jaime Marques Filipe Santos Martins Luis Afonso Martins Andreas von Wedemeyer Knigge Manuel Bustamante Olivares Juan Manuel Prado Bustamante	25/03/2019 25/03/2019 25/03/2019 25/03/2019 01/11/2021 22/03/2016 22/03/2016 24/11/2020	- - - 31/10/2021 - - - -	NI NI NI NI NI NI NI NI	7	1	0
142.	LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS	Juan Manuel Peña Henderson José Manuel Alvarez Quintero	02/11/2005 26/03/2019	- -	NI NI	4	0	0
		Luis Baba Nakao Manuel Mendes Brandao	26/03/2019 25/11/2019	- -	DI DI			
143.	LAIVE S.A.	Francisco Moreyra Mujica Anibal Larrain Cruzat Carolina Palacios Cisneros Rodolfo Véliz Möller Aurelio Palacios Mc Bride	22/09/2006 28/02/2008 01/01/2018 22/08/2000 07/02/2012	- - - - -	NI NI NI NI NI	9	1	0

NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
	Santiago Larraín Cruzat	23/04/2019	-	NI			
	Ferrand Aspillaga Luis Javier Ingeniero	01/10/2019	-	NI			
	Estrada Peralta Luis	01/03/2019	-	NI			
	Estrada Peralta Luis Guillermo	01/03/2019	-	DI			
144. LECHE GLORIA S.A.	Jorge Rodríguez R.	15/05/1986	27/03/2022	NI	3	0	0
	Vito Rodríguez R.	18/06/1986	27/03/2022	NI			
	Claudio Rodríguez H.	01/03/2016	27/03/2022	NI			
145. LIBERTY SEGUROS S.A.	Alexander Montoya	21/07/2016	31/03/2021	NI	5	0	0
	Juan Carlos Delgado	15/10/2020	04/06/2021	NI			
	Ivo Nijenhuis	31/03/2021	-	NI			
	Joseph M. Hobbs	21/07/2016	-	NI			
	Heath A. Merrill	27/09/2018	-	NI			
	Nigel J. Davenport	27/09/2018	-	NI			
	Paul Jean Jacques Francois Vanhauw	15/10/2020	-	DI			
146. LIMA CAUCHO S.A EN LIQUIDACIÓN	NP						
147. LOS PORTALES S.A.	Ernesto Arturo Raffo Paine	06/03/1996	-	NI	8	1	0
	Guillermo Velaochaga Raffo	26/03/2012	-	NI			
	Ernesto Fernandini Raffo	14/03/2005	-	NI			
	Alberto Pescetto Raffo	26/03/2012	-	NI			
	Rodrigo Antonio Quintana Kawage	26/03/2012	-	NI			
	Guadalupe Phillips Margain	04/04/2016	-	NI			
	Prospero Antonio Ortega Castro	01/10/2018	-	NI			
	Jose Bernardo Casas Godoy	15/07/2020	-	NI			
148. LUZ DEL SUR S.A.A.	Pingyuan Zhan	29/03/2021	-	NI	7	0	0
	Ning Xue	29/03/2021	-	NI			
	Long Zhang	29/03/2021	-	NI			
	Kun Yan	29/03/2021	-	NI			
	Hui Li	29/03/2021	-	NI			
	Ignacio Herrero Ruiz	29/03/2021	-	NI			
	Paulo Jorge Patrao Miraldo	29/03/2021	-	NI			
149. MANUFACTURA DE METALES Y ALUMINIO RECORD S.A.	Walter Schwarz Moll	01/01/1967	-	NI	3	1	0
	Wolfgang Freitag Nieland	01/01/1980	-	NI			
	Karin Hausteijn Van Ginhoven	01/05/2005	-	NI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
150.	MAPFRE PERÚ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A. (ANTES MAPFRE PERÚ VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.)	Renzo Calda Giurato Mario Payá Arregui Antonio Núñez Tovar Rita Calda Giurato Humberto Guillén Luque Luis Carlos Rodrigo Prado Lilian Rocca Carbajal	21/02/2003 20/02/2007 07/02/2018 10/02/2015 13/02/2013 08/02/2016 16/11/2018	- - - - - - -	NI NI NI NI NI DI DI	7	2	1
151.	MAPFRE PERÚ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A. (SOCIEDAD ABSORBIDA)	Renzo Calda Giurato Antonio Núñez Tovar Rita Calda Giurato Humberto Guillén Luque Luis Carlos Rodrigo Prado Lilian Rocca Carbajal	20/01/1998 07/02/2018 10/02/2015 13/02/2014 08/02/2016 16/11/2018	- - - - - -	NI NI NI DI DI DI	6	2	1
152.	METALURGICA PERUANA S.A.	Enrique Gubbins Bovet Juan Enrique Rassmuss Gonzalo Andres Rios Dias Stefan Peter Jochum	24/04/1995 16/07/2002 17/06/2014 14/05/2019	- - - -	NI NI DI DI	4	0	0
153.	MIBANCO, BANCO DE LA MICROEMPRESA S.A.	Walter Bayly Llona Gianfranco Piero Dario Ferrari de las Casas Fernando Dasso Montero Reynaldo Llosa Benavides Cesar Rivera Wilson Ana María Zegarra Leyva César Augusto Rios Briceño María del Carmen Torres Mariscal Miguel Angel Bazán García Benedicto Cigueñas Guevara	24/03/2015 12/05/2020 27/03/2014 27/03/2018 27/03/2018 01/04/2019 27/03/2018 27/03/2018 27/03/2014 27/03/2014	01/01/2022 - - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI NI DI DI	9	1	0
154.	MICHELL Y CIA. S.A.	Michael W. Michell Stafford Derek Michell Lopez de Romaña Frank Michell Lopez de Romaña Gonzalo Bedoya Stafford Andrew Michell Olivares	14/03/2011 14/03/2011 14/03/2011 14/03/2011 24/10/2013	- - - - 05/11/2021	NI NI NI NI NI	4	0	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
155.	MINERA ANDINA DE EXPLORACIONES S.A.A.	Daniel Antonio Arias Vargas Miguel Fernando Arias Vargas Arturo Arias Vargas Eduardo Iberico Balarin Anthony Davis Scott Manuel Villanueva Bullón	26/03/1999 21/11/1996 28/03/2016 24/08/2001 27/03/2017 01/04/2019	- - - - - -	NI NI NI NI DI DI	6	0	0
156.	MINERA IRL LIMITED	Gerardo Perez Diego Benavides Michael Iannacone Jesus Lema Abogado Santiago Valverde Martin Mount	23/05/2016 02/12/2016 02/12/2016 01/10/2017 01/10/2017 14/12/2021	- - - - - -	NI NI DI DI DI DI	6	0	0
157.	MINSUR S.A.	Rosa Brescia Cafferata Pedro Brescia Moreyra Mario Brescia Moreyra Fortunato Brescia Moreyra Alex Fort Brescia Jaime Araoz Medanic Miguel Aramburú AlvarezCalderón Patricio de Solminihac Tampier	10/12/2004 30/03/2001 31/03/2001 01/04/2001 02/04/2001 30/03/2016 13/09/2012 28/03/2019	- - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI DI DI	8	1	0
158.	MITSUI AUTO FINANCE PERU S.A.	Yasushi Imai Makoto Nakamura Tatsuji Hidaka Kazunori Nakagawa Jorge Fernando Chávez Álvarez Sergio Alejandro Korembli	11/01/2019 18/01/2018 20/04/2020 31/03/2021 18/09/2013 16/10/2012	- - 31/03/2021 - - -	NI NI NI NI DI DI	5	0	0
159.	NESSUS HOTELES PERU S.A.	Juan Stoessel Florez Julio Cesar Luque Badenes Felipe Cebrecos Revilla Edward Roekaert Embrechts Bernardo javier Esteban Rehder Castro	15/09/2011 24/12/2003 24/12/2003 24/12/2003 21/05/2019	- - - - -	NI NI NI NI NI	5	0	0
160.	NEXA RESOURCES ATACCOCHA S.A.A.	Agustin De Aliaga Fernandini Tito Botelho Martins	10/11/2008 NP	- 31/12/2021	NI NI	4	1	1

NOMBRE DE LA EMPRESA		COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Jones Aparecido Belther	NP	-	NI			
		Rodrigo Menck	29/03/2019	-	NI			
		Claudia Cooper	29/03/2019	-	DI			
161.	OBRAS DE INGIENIERIA S.A.C.	NR						
162.	OHIO NATIONAL SEGUROS DE VIDA S.A.	David Anhony Azzarito	13/03/2019	-	NI	5	0	0
		Jose Luis Berrios	13/03/2019	-	NI			
		Carlos Fernando da Costa Almeida de Paiva	13/03/2019	-	NI			
		Nascimento Ramón David Galanes	31/10/2019	-	NI			
		José Antonio Manuel Miró Quesada Ferreyros	13/03/2019	-	DI			
163.	PACÍFICO COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS	Dionisio Romero Paoletti	25/02/2010	-	NI	8	1	1
		José Antonio Onrubia Holder	28/02/2013	-	NI			
		Luis Enrique Romero Belismelis	28/02/2013	-	NI			
		Walter Bayly Llona	28/02/2013	-	NI			
		Martín Perez Monteverde	23/02/2017	-	NI			
		José Raimundo Morales Dasso	27/02/2001	-	DI			
		Victoria Bejarano De La Torre	01/04/2020	-	DI			
		Juan Celestino Lázaro Gonzalez	01/04/2020	-	DI			
164.	PANORO MINERALS LTD.	NR						
165.	PERU HOLDING DE TURISMO S.A.A.	Rafael Lopez Aliaga	18/11/2008	-	NI	3	0	0
		Javier Riofrio Orrego	24/08/2004	-	NI			
		Vicente Sotelo Montenegro	14/04/2014	-	DI			
166.	PERUANA DE ENERGÍA S.A.A.	Fernando Arias Vargas	01/04/1997	-	NI	5	0	0
		Daniel Arias Vargas	10/03/2000	-	NI			
		Eduardo Iberico Balarin	22/06/2001	-	NI			
		Alvaro Arias Roda	07/04/2015	-	NI			
		Carlos García Delgado	21/04/2006	-	DI			
167.	PERUBAR S.A.	Luis Fernando Herrera	11/03/2020	-	NI	6	2	0
		Fernando Café Barcellos	20/08/2008	-	NI			
		Diego Bellido Carrillo	05/08/2020	-	NI			
		Victoria Soyer Toche	15/04/2015	-	NI			
		Mario Madau Martinez	02/04/2018	-	NI			
		Jana Drakic Mendoza	30/03/2012	-	NI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		(Suplente)						
168.	PESQUERA EXALMAR S.A.A.	Víctor Matta Curotto Víctor Matta Dall'Orso María Cecilia Blume Cillóniz Rodrigo Sarquis Said Cristian Celis Morgan Andrés Muñoz Ramírez Martín Ramos Rizo Patrón	25/11/1997 13/04/2015 15/03/2010 29/03/2011 13/04/2016 15/04/2013 10/12/2015	- - - - - - -	NI NI NI NI DI DI DI	7	1	0
169.	PETRÓLEOS DEL PERÚ – PETROPERÚ S.A.	NR						
170.	PPX MINING CORP. (ANTES PERUVIAN PRECIOUS METAS CORP.)	NR						
171.	PRIMA AFP S.A.	Alvaro Correa Malachowski Ruben Loaiza Negreiros Fernando Dasso Montero Pedro Rubio Feijoo Cesar Rivera Wilson Maria Leonie Roca Voto Bernales Mario Ignacio Alvarez Avendaño	28/03/2018 30/03/2012 04/03/2005 03/03/2010 28/03/2018 22/10/2019 24/09/2015	- - - - - - -	NI NI NI NI NI DI DI	7	1	1
172.	PROFUTURO AFP	Miguel Uccelli Labarthe Carlos Andres Escamilla Jacome Alcides Alberto Vargas Manotas María Viola Francisco Javier Sardón de Taboada Ignacio Ruiz-Tagle Mena Gerardo Solis Vissccher Ignacio José Bustamante Romero Elena Aida Conterno Martinelli Eduardo Sanchez Carrion Troncón	24/03/2015 31/03/2011 06/07/2015 31/05/2019 01/06/2021 26/07/2021 06/09/2021 29/03/2016 27/03/2017 27/03/2017	31/05/2021 05/03/2021 31/03/2021 - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI DI DI DI	7	2	1
173.	PROMOINVEST SAF S.A.A.*	Ilse Maria Luisa De Ycaza Clerc Juan Miguel Luis Bakula Budge Lino Ricardo Wieland Conroy Jacobo Daniel Said Montie	30/03/2017 30/03/2017 11/10/2021 11/10/2021	NP NP NP NP	NI NI NI DI	5	1	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Javier Gustavo Vicente Salustiano Landazuri Olivares	11/10/2021	NP	DI			
174.	PROMOTORA CLUB EMPRESARIAL S.A.	NR						
175.	PROTECTA S.A. COMPAÑIA DE SEGUROS	Alfredo Juan Jochamowitz Stafford Alejandro Javier Alzerreca Luna Renato Arturo Peñafiel Muñoz Francisco Armando Silva Silva Carlos Andres Tagle Dominguez Miguel Victorio Pinasco Limas José Luis Pantoja Estremadoyro Marino Ricardo Luis Costa Bauer José Miguel Saavedra Ovalle	09/08/2007 31/08/2015 31/08/2015 31/08/2015 31/08/2015 20/10/2017 21/03/2018 09/08/2007 18/03/2020	- - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI DI DI	9	0	0
176.	PUCARA GOLD LIMITED	NR						
177.	PVT PORTAFOLIO DE VALORES S.A.	NR						
178.	QUALITAS COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	Joaquin Brockman Dominguez Jose Antonio Correa Etchegaray Bernardo Eugenio Risoul Salas Rodolfo Antonio García Solorzano Sergio Roberto Barboza Beraun	19/04/2021 28/03/2019 28/03/2019 28/03/2019 28/03/2019	- - - - -	NI NI NI NI DI	5	0	0
179.	QUIMPAC S.A.	Marcos Fishman Cotlear Mario Fishman Lerner Simón Fishman Lerner Mauricio Mejia Pardo Gonzalo de las Casas Salinas Esteban Viton Ramire Raúl Salazar Olivares Ismael Benavides Ferreyros Christian Laub Benavides	20/08/1992 02/03/2012 29/03/1996 27/08/2018 20/03/2003 14/04/2015 06/04/1998 23/12/2009 15/05/2019	- - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI DI DI DI	9	0	0
180.	RED BICOLOR COMUNICACIONES S.A.A. – RBC TV. S.A.A.	NR						
181.	RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S.A.	Bernardo Vargas Gibsone Guido Alberto Nule Amín	14/07/2015 03/07/2002	- -	NI NI	5	0	0

NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
	Juan Ricardo Ortega López	16/03/2021	-	NI			
	Fredy Antonio Zuleta Dávila	16/03/2021	-	NI			
	César Augusto Arias Hernández	23/12/2021	-	NI			
	Isaac Yanovich Farbaiarz	13/05/2020	23/12/2021	NI			
	Ernesto Moreno Restrepo	31/07/2002	16/03/2021	NI			
182. RED VIAL 5 S.A (ANTES NORVIAL S.A.)	Manuel Carrillo Thorne	11/03/2020	14/12/2021	NI	6	0	0
	Juan Pedro Portaro	18/10/2002	15/07/2021	NI			
	Manuel Wu Rocha	08/08/2018	-	NI			
	Cesar Ramirez Lynch	02/01/2020	-	NI			
	Antonio Alberto Cueto Saco	29/01/2021	14/12/2021	NI			
	Reynaldo Llosa Martinto	13/11/2020	14/03/2022	NI			
	Dennis Gray Febres	06/08/2018	14/12/2022	NI			
	Jorge Luis Izquierdo Ramírez	11/10/2019	29/01/2021	NI			
	Antonio Manuel Liebminger Pace	15/07/2021	-	NI			
	Rooney Rojas Sorloza	14/12/2021	-	NI			
	Victor Martín Vera Ojeda	14/12/2021	-	NI			
	José David Zarate Garay	14/03/2022	-	NI			
183. REFINERIA LA PAMPILLA S.A.A. (RELAPASAA)	Jaime Fernández-Cuesta Luca de Tena	01/02/2019	-	NI	8	2	2
	Carlos Alberto Paiva Venero	27/10/2020	-	NI			
	Orlando Carbo Conte	24/03/2021	03/01/2022	NI			
	David de Cáceres Núñez	22/10/2019	-	NI			
	José Luis Ibarra Bellido	29/08/2018	-	NI			
	José Luis Iturrizaga Gamonet	01/03/2005	24/03/2021	NI			
	Gianna Macchiavello Casabonne	24/03/2017	03/01/2022	NI			
	Ricardo Peña Baquerizo	24/03/2021	-	NI			
	Luis Alberto Vasquez Madueño	24/03/2021	-	NI			
	José Antonio Andrade Cereghino	22/03/2016	24/03/2021	DI			
	Elmer Cuba Bustinza	24/04/2014	24/03/2021	DI			
	Elena Aida Conterno Martinelli	26/03/2019	-	DI			
	Caridad de la Puente Wiese	22/10/2019	-	DI			
184. REGULUS RESOURCES INC. (AMTES SOUTHERN LEGACY MINERALS INC.)	NR						
185. RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS	Alex Fort Brescia	07/05/1993	-	NI	11	1	1
	Pedro Brescia Moreyra	12/02/1998	-	NI			
	Mario Brescia Moreyra	26/12/1995	-	NI			

NOMBRE DE LA EMPRESA		COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Bernardo Fort Brescia	28/03/2005	-	NI			
		Fortunato Brescia Moreyra	07/02/1997	-	NI			
		Jaime Araoz Medan	22/03/2016	-	NI			
		Mariana Costa Checa	23/03/2021	-	DI			
		Ricardo Cilloniz Champin	01/04/1979	-	DI			
		Ismael Benavides Ferreyros	26/03/2019	-	DI			
		Robert Damian Friday	26/03/209	-	DI			
		Carlos Kubick Castro	26/05/2020	-	DI			
186.	RIO2 LIMITED	NR						
187.	SAGA FALABELLA S.A.	Juan Fernando Correa Malachowski	25/01/2017	-	NI	6	0	0
		Francisco Irarrazaval Mena	20/03/2021	-	NI			
		Juan Pablo Montero Schepeler	07/03/1995	-	NI			
		Juan Xavier Roca Mendenhall	07/03/1995	-	NI			
		Alonso Rey Bustamante Abogado	31/03/2005	-	NI			
		Gianfranco Castagnola Zuñiga	26/03/2007	-	NI			
188.	SCOTIABANK PERU S.A.A.	Miguel Uccelli Labarthe	24/03/2015	31/05/2021	NI	8	3	3
		Francisco Sardón De Taboada	01/06/2021	-	NI			
		Enrique Víctor Zorrilla Fullaondo	25/03/2019	-	NI			
		Gianfranco Castagnola Zuñiga	27/03/2007	-	NI			
		Ignacio Bustamante Romero	23/03/2017	-	DI			
		Elena Conterno Martinelli	24/03/2015	-	DI			
		Claudia Cooper Fort	04/04/2019	-	DI			
		Elsa Del Castillo Mory	23/03/2017	-	DI			
		Eduardo Sánchez Carrión Troncón	23/03/2017	-	DI			
189.	SECREX COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CREDITO Y GARANTIAS S.A.	Raúl Ferrero Costa	15/02/2001	17/02/2022	NI	7	2	0
		Pedro Regata C.	NP	17/02/2022	NI			
		María Dolores García	NP	17/02/2022	NI			
		María Aracama Zubeldia	NP	17/02/2022	NI			
		Cristobal Iribas Revilla	26/04/2018	17/02/2022	NI			
		Juan A. Giannoni Murga	15/02/2001	17/02/2022	DI			
		Jaime Perez Rodriguez	14/02/1999	17/02/2022	DI			
190.	SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA - SEDAPAL S.A.	Francisco Adolfo Dumler Cuya	23/03/2019	-	NI	5	3	2
		Patricia Jackelyn Balbuena Palacios	26/09/2019	09/03/2021	NI			
		Miguel Luis Estrada Mendoza		09/03/2021	NI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Guillermo Ernesto Maisch Molina	27/12/2019	-	NI			
		Julio César Kosaka Harima	13/02/2020	09/03/2021	NI			
		Jessica Patricia Villegas Vásquez	27/08/2020	-	NI			
		Nicole Edel Laure Marie Bernex Weiss	11/03/2021	-	NI			
		Javier Ernesto Hernández Campanella	11/03/2021	-	NI			
			11/03/2021					
191.	SHOUGANG GENERACION ELECTRICA S.A.A.	Kong Aimin	27/02/2017	04/10/2021	NI	3	0	0
		Yao Shun	20/12/2016	-	NI			
		Ye Baolin	04/10/2021	-	NI			
		Gu Guanghui	20/12/2016	-	NI			
192.	SHOUGANG HIERRO PERÚ S.A.A.	Kong Aimin	20/10/2006	21/05/2021	NI	5	0	0
		Meng Xiangchun	06/01/2015	-	NI			
		Ye Baolin	06/01/2015	-	NI			
		Wu Yimin	17/02/2017	-	NI			
		Ma Weimin	17/02/2017	-	NI			
		Yao Shun	21/05/2021	-	NI			
193.	SIERRA METALS INC.**	Carlos Enrique Santa Cruz Bendezu	07/10/2021	NP	DI	9	1	1
		Dawn Whittaker	24/02/2022	NP	DI			
		Dionisio Romero Paoletti	16/11/2015	NP	DI			
		Douglas Carter	01/01/2005	NP	DI			
		Jose Alberto Vizquerra Benavides	11/07/2017	NP	DI			
		Koko Yamamoto	15/07/2019	NP	DI			
		Luis Carlos Marchese Montenegro	19/05/2020	NP	NI			
		Oscar Cabrera	07/10/2021	NP	DI			
		Steven Dean	05/10/2011	NP	DI			
194.	SILVER MOUNTAIN RESOURCES INC.	NR						
195.	SOCIEDAD AGRÍCOLA FANUPE VICHAYAL S.A.	NR						
196.	SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A.	Fernando Germán Valencia Dongo Cárdenas	17/02/2021	-	NI	6	0	0
		Pablo Ignacio Manrique Oroza	20/02/2012	-	NI			
		Harold Manuel Tirado Chapoñan	21/09/2015	-	NI			
		Charles Edward Hallenbeck	21/04/2017	-	NI			
		Alvaro Martín Quesada Núñez	26/08/2019	-	NI			
		Jafeth Felipe Bernabé Quintanilla Montoya	18/01/2016	-	DI			

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
197.	SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.	Joshua Frederick Olmsted Derek Jon Cooke Rohn M. Householder Hiroshi Asahi Ryoichi Sato Roque Eduardo Benavides Ganoza	01/09/2020 01/09/2020 01/09/2020 29/06/2015 29/06/2015 29/06/2015	- - - 15/07/2021 15/07/2021 15/07/2021	NI NI NI NI NI NI	3	0	0
198.	SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.	Daniel Carlos Villanueva Ortiz Luis Marchese Montenegro Edmundo Guimarães José Fernández-Baca Llamosas	30/03/2005 20/05/2020 17/08/2019 19/10/2021	- - - -	NI NI NI NI	4	0	0
199.	SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	José Miguel Morales Dasso José Antonio Olaechea Álvarez Calderón Raúl Benavides Ganoza Roque Benavides Ganoza Augustín de Aliaga Fernandini Iris de Aliaga Fernandini Elias Petrus Fernandini Bohlin Jorge Pablo Fernandini Valle Riestra Felipe Ortíz de Zevallos Madueño Juan Carlos Ortíz Zevallos Carlos Gálvez Pinillos Alfono Brazzini Díaz Ufano Carlos Humberto Rodríguez Calle Leandro Luis Martín García Raggio Luis Carlos Rodrigo Prado	11/10/1998 25/03/2004 21/02/2001 31/03/1998 31/03/1998 19/03/2002 25/03/2004 31/03/2012 07/04/2009 22/10/2020 19/03/2002 26/03/2010 26/03/2010 01/05/2018 26/03/2008	- - - - - - - - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI NI	15	1	0
200.	SOLUCIÓN EMPRESA ADMINISTRADORA HIPOTECARIA S.A.	César Ríos Briceño Guillermo Morales Valentin José Luis Muñoz Rivera Edgar Vicente Ríos José Raimundo Morales Dasso	01/09/2015 19/09/2016 01/09/2015 21/12/2017 01/09/2020	- - - - -	NI NI NI NI DI	5	0	0
201.	SOUTHERN COPPER CORPORATION***	German Larrea Mota-Velasco Oscar Gonzalez Rocha Xavier Garcia De Quevedo Topete Carlos Ruiz Sacristan Enrique Luis Castillo Sanchez Mejorada	24/07/2020 24/07/2020 24/07/2020 24/07/2020 24/07/2020	NP NP NP NP NP	NI NI NI DI DI	10	0	0

NOMBRE DE LA EMPRESA		COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
		Gilberto Perez Alonso Cifuentes	24/07/2020	NP	DI			
		Luis Miguel Palomino Bonilla	24/07/2020	NP	DI			
		Vicente Ariztegui Andreve	24/07/2020	NP	DI			
		Alfredo Casar Perez	24/07/2020	NP	NP			
		Rafael Mac Gregor Anciola	24/07/2020	NP	NP			
202.	SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION, SUCURSAL DEL PERU	NR						
203.	TC SIGLO 21 S.A.A.	NR						
204.	TELFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.	Pedro Salvador Cortez Rojas	01/01/2019	-	NI	5	0	0
		Eduardo Caride	22/10/2019	-	NI			
		Jose Luis Gomez-Navarro Navarrete	22/10/2019	-	NI			
		Bernardo Quinn	23/03/2018	-	NI			
		Jose Maria del Rey Osorio	23/03/2018	-	DI			
205.	TELFÓNICA S.A. ****	Angel Vila Boix	08/06/2018	NP	NP	17	5	5
		Carmen Garcia De Andres	04/05/2017	NP	DI			
		Claudia Sender Ramirez	18/12/2019	NP	DI			
		Francisco Jose Riberas Mera	04/05/2017	NP	DI			
		Ignacio Moreno Martinez	14/12/2011	NP	NP			
		Isidro Faine Casas	26/01/1994	NP	NP			
		Javier De Paz Mancho	08/06/2018	NP	NP			
		Javier Echenique Landiribar	08/04/2016	NP	NP			
		Jordi Gual Sole	08/06/2018	NP	NP			
		Jose Maria Abril Perez	08/06/2018	NP	NP			
		Jose Maria Alvarez-Pallete Lopez	08/04/2016	NP	NP			
		Juan Ignacio Cirac Sasturain	08/04/2016	NP	DI			
		Maria Cristina Rotondo Urcola	29/09/2021	NP	DI			
		Maria Luisa Garcia Blanco	08/06/2018	NP	DI			
		Peter Erskine	25/01/2006	NP	NP			
		Peter Löscher	08/04/2016	NP	DI			
		Veronica Pascual Boe	18/12/2019	NP	DI			
206.	TEXTIL SAN CRISTOBAL S.A. – EN LIQUIDACIÓN	NR						
207.	TINKA RESOURCES LIMITED	NR						

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
208.	TOTAL SERVICIOS FINANCIEROS EDPYME (ANTES SERVICIOS FINANCIEROS TOTAL EDPYME)	Juan Pablo Díaz Cumsille David Núñez Molleapasa Salomon Díaz Jadad Basilio Díaz Jadad Luccia Reynoso Paz	29/12/1997 12/08/2004 24/01/2020 29/01/2019 07/12/2017	- - - - -	NI NI NI NI DI	5	1	1
209.	TRADI S.A.	Eduardo Caceres G. Pablo Peschiera Nuria Blay Enrique Ferrand Renee Cilloniz Oscar Peschiera	26/03/1999 26/03/1999 04/04/2016 14/07/2020 06/07/2006 26/03/1999	- - - - - -	NI NI NI NI NI NI	6	1	0
210.	TREVALI MINING CORPORATION	NR						
211.	UNION ANDINA DE CEMENTOS S.A.A.	Ricardo Rizo Patrón de la Piedra Alfredo Gastañeta Alayza Marcelo Rizo Patron de la Piedra Diego de la Piedra Minetti Carlos Ugas Delgado Jaime Sotomayor Bernos Martin Ramos Rizo Patron Maria Elena Rizo Patron de la Piedra Jorge Ramirez del Villar Lopez de Romaña Jose Antonio Payet Puccion Elmer Cuba Bustinza	01/08/1985 01/01/1981 04/07/1994 25/03/2012 30/07/1996 04/07/1994 23/03/2018 03/07/2020 23/03/2018 23/03/2018 03/07/2020	- - - - - - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI NI DI DI DI	11	1	0
212.	UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.	Sergio Andrés Rincón Rincón Pablo Hernan Querol Ricardo Mattos María Julia Sáenz Rabanal Juan Ernesto Berrios Pardo Carmen Rosa Graham Ayllón Marco Antonio Zaldívar García Claudia Cooper Fort Piero Ghezzi Solis Carlos Neuhaus Tudela	28/11/2019 28/02/2019 05/12/2016 28/02/2017 28/02/2017 28/02/2017 28/02/2017 27/07/2020 27/07/2020 27/07/2020	- - - - - - - - - -	NI NI NI NI NI DI DI DI DI DI	8	3	2

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
213.	VIVIR SEGUROS COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A. (antes Compañía de Seguros de Vida Cámara S.A.)	Patrick Muzard L. Jaime Silva Cruz Sergio Andrés Arroyo Merino Juan Pablo Undurraga Costa Jorge Alfredo Guillermo Picasso Salinas Dulio Aurelio Costa Olivera	03/12/2013 25/11/2016 27/08/2013 01/06/2021 06/12/2013 06/12/2013	31/05/2021 - - - - -	NI NI NI NI DI DI	5	0	0
214.	VOLCAN COMPAÑÍA MINERA S.A.A.	José Picasso Salinas Abraham Isaac Chahuán Abedrrabo José Ignacio De Romaña Letts Carlos Francisco Fernández Navarro Nikola Popovic Ricardo Revoredo Luna Victoria Soyer Toche	28/03/1995 17/07/2020 06/03/1993 17/07/2020 17/07/2020 20/11/2019 28/11/2017	- - - - - - -	NI NI NI NI NI NI NI	7	1	0
215.	VOLVO LEASING PERU S.A.	Carlos Ribeiro Segundo Aliaga Leandro Negro Ricardo Magalhaes Carl Hörnestam	31/03/2021 31/03/2021 31/03/2021 31/03/2021 31/03/2021	- - - - -	NI NI NI NI NI	5	0	0
216.	YURA S.A.	Jorge Rodríguez Rodríguez Vito Rodríguez Rodríguez José Odón Rodríguez Rodríguez Claudio Rodríguez Huaco	01/03/1996 01/03/1996 01/03/1996 12/04/2004	29/03/2022 29/03/2022 29/03/2022 29/03/2022	NI NI NI NI	0	0	0

NI: No Independiente

DI: Director(a) Independiente

NP: No Precisa

NR: No se encontraron registros coincidentes con sus criterios de búsqueda.

-: Se presume vigente

+: Fallecimiento confirmado

* Información obtenida del Reporte de Grupo Económico al 30/12/2021, publicado por la empresa en su reporte anual. Disponible en:

https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/FichaGE_11_20211230141954.pdf, y de la Memoria Anual de la empresa, reportada al cierre del ejercicio, disponible en:

<https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/MEMORIA%20ANUAL%20-%20PROMOINVEST%20SAF%202021.pdf>

** Información obtenida del Reporte de Grupo Económico al 30/03/2022, publicado por la empresa en su reporte anual. Disponible en: https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/FichaGE_134_20220330204722.pdf Fuente respecto a la calidad de independencia, recogida de un Hecho de Importancia comunicado por la empresa con fecha 15/07/2019: https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/22.SMT%20PR_Appointment%20Koko%20Yamamoto_Board_T.pdf

*** Información obtenida del Reporte de Grupo Económico al 31/03/2021, publicado por la empresa en su reporte anual. Disponible en: https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/FichaGE_135_20210331185041.pdf

**** Información obtenida del Reporte de Grupo Económico al 29/03/2022, publicado por la empresa en su reporte anual. Disponible en: https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/FichaGE_116_20220329114401.pdf

/CARÁCTER EN CURSIVAS/: Los caracteres en cursivas corresponden a aquellos datos rectificadas luego de revisar complementariamente la información obtenida de la misma página web, a través de la ruta: Emisores > Mercado Alternativo de Valores > Datos Generales > Relacionados > Directorio. Fuente: https://www.smv.gob.pe/Frm_Relacionados?data=775CF7A7C9F6A19D5081BFCD31013C38667BD60C18

Fecha de registro: fines de marzo de 2022

Fuente: https://www.smv.gob.pe/Frm_Memorias?data=520FE826006982B0E5EA28C44836DFD5D328C975B7

Periodo de búsqueda: Año de Inicio 2021 / Año Fin 2022

TABLA 4.2: EMPRESAS LISTADAS EN EL MERCADO ALTERNATIVO DE VALORES

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
1	A. JAIME ROJAS REPRESENTACIONES GENERALES SA.	Abelardo Emiliano Jaime Rojas Abelardo Marino Jaime Vega Duilio Martin Jaime Vega Jessica Maria Jaime Vega Julia Arnalda Vega Palacios	31/03/1998 12/10/1998 12/10/1998 12/10/1998 25/10/2018	- - - - -	NI NI NI NI NI	6	2	0
2.	AGRÍCOLA Y GANADERA CHAVÍN DE HUANTAR S.A.	Andres Bautista Pareja Lecaros Bellido Mario Alberto Salazar Vergaray Mónica Patricia Salazar Vergaray	23/09/2014 23/11/2012 09/06/2016	- - -	DI NI NI	4	1	0
		José Ruiz Salazar Jorge César Rodrigo Barnechea Cabrera Jorge Luis Ramírez Rubio	09/06/2016 03/09/2018 03/09/2021	03/09/2021 - -	DI DI DI			
3.	CAMPOSUR INC S.A.C. *	Martinot Oliart, Luis Fernando Samalvides Dongo, Helbert Gaspar Samalvides Martinez, Hans Samalvides Martinez, Helberth	02/07/2018 02/7/2018 02/07/2018 02/07/2018	- - - -	NP NP NP NP	4	0	0

	NOMBRE DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DE SU DIRECTORIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	CALIDAD	NÚM. DIRECTORES	NÚM MUJERES	NÚM MUJERES DI
4.	ECO – ACUÍCOLA S.A.C.	Mario Daoud Mustafa Aguiga	27/02/2003	-	NI	5	0	0
		Luis Baba Nakao	23/04/2019	-	DI			
		Cesar Luna Victoria Leon	23/04/2019	-	DI			
		Marcus Eduardo de Monzarz Villa	23/04/2019	-	DI			
		Carlos Julio Pinillos Gonzales	23/04/2019	-	DI			
5.	GERENS ESCUELA DE GESTION Y ECONOMIA S.A.	Rodrigo Alfonso Prialé Zevallos	11/11/1998	-	NI	6	1	0
		Ana Rosa Adaniya Guevara	11/11/1998	-	NI			
		Jesús Armando Gallegos Monteagudo	11/11/1998	-	NI			
		Antun Alexis Ucovich Helbling	16/03/2012	-	NI			
		VíctorEsteban Gobitz Colchado	14/04/2014	-	NI			
		Max Schwarz	30/07/2019	-	NI			
6.	GLOBOKAS PERU S.A.**	Chang Caro, Yang Lung Fu	15/04/2019	-	NI	5	1	0
		Guzman Garavito, Diego Guillermo	22/06/2022	-	NI			
		Jayant Shroff, Radhika	22/06/2022	-	NI			
		Marthans Leon, Juan Jose	15/04/2019	-	NI			
		Pinto Morante, Victor Mauricio	22/06/2022	-	NI			
7.	LARI CONTRATISTAS S.A.C.**	Borasino Delso, Tulio Juan	10/05/2017	-	NP	3	0	0
		Lari Castañon, Antonino	03/12/2012	-	NP			
		Zevallos Coll, Jorge Leonard	03/12/2012	-	NI			
8.	MEDROCK CORPORATION S.A.C.***	Rohit Rao Ratnakar	21/09/2010	-	NI	5	0	0
		Marco Antonio Hurtado Pazos	21/09/2010	-	NI			
		Joshi, Athang	09/03/2015	-	NP			
		Lanegra Mucha, Manuel Vicente	25/06/2014	-	NP			
		Michellini Mora, Gino Martin	25/06/2014	-	NP			

NI: No Independiente

DI: Director(a) Independiente

NP: No Precisa

NR: No se encontraron registros coincidentes con sus criterios de búsqueda.

-: Se presume vigente

*: No registró información alguna en la ruta designada; información obtenida de la misma página web, a través de la ruta: Emisores > Mercado Alternativo de Valores > Datos Generales > Relacionados > Directorio. Fuente: https://www.smv.gob.pe/Frm_Relacionados?data=A11A85A5EF70C718874447A5570A13E36ABDBBF420

***: No registró su Reporte; información obtenida de la misma página web, a través de la ruta: Emisores > Mercado Alternativo de Valores > Datos Generales > Relacionados > Directorio. Fuente: https://www.smv.gob.pe/Frm_Relacionados?data=A11A85A5EF70C718874447A5570A13E36ABDBBF420

*** No registró información completa en su Reporte; información completara de la misma página web, a través de la ruta: Emisores > Mercado Alternativo de Valores > Datos Generales > Relacionados > Directorio. Fuente: https://www.smv.gob.pe/Frm_Relacionados?data=A11A85A5EF70C718874447A5570A13E36ABDBBF420

Fecha de registro: fines de abril de 2022

Fuente: https://www.smv.gob.pe/Frm_Memorias?data=520FE826006982B0E5EA28C44836DFD5D328C975B7

Periodo de búsqueda: Año de Inicio 2021 / Año Fin 2022



