

## **Términos y Condiciones Premio Igualitario**

El Premio Igualitario es una iniciativa que reconoce las mejores y más innovadoras prácticas organizacionales que generen un impacto positivo en la reducción de las brechas salariales de género en el Perú.

Este premio surge en un contexto en el que en el sector privado peruano existe una brecha salarial por género del 29.3%<sup>1</sup> por un trabajo de igual valor, lo cual nos genera preocupación como sociedad y nos invita a generar acciones positivas que fomenten un impacto social que promuevan la igualdad de oportunidades y condiciones y, sobre todo, una sociedad más justa.

### **I. Objetivos:**

**El Premio Igualitario tiene cuatro objetivos principales:**

- **Generar un impacto** en la sociedad a través de la promoción de prácticas organizacionales que contribuyan a reducir las brechas salariales y de género.
- **Difundir** las mejores prácticas tendientes a reducir la brecha salarial y de género con la finalidad de que otras organizaciones puedan incorporarlas.
- **Reconocer** a las organizaciones que vienen haciendo esfuerzos continuos por reducir dicha brecha salarial.
- **Visibilizar** la importancia de la toma de acción para el cierre de brechas de género en el Perú.

### **II. Requisitos para postular:**

- Pueden postular al Premio Igualitario todas las organizaciones, ya sean grandes empresas, PYMES<sup>2</sup>, entidades públicas, organizaciones no gubernamentales, start ups, etc., independientemente del rubro y/o de la cantidad de colaboradores/as, que hayan implementado alguna acción cuyo objetivo o resultado haya sido el de reducir la brecha salarial de género.
- Las empresas que deseen postular deberán aceptar los Términos y Condiciones establecidos en el presente documento. Asimismo, los postulantes deberán respetar las normas que rigen la competencia y, la propiedad intelectual.
- Una misma organización puede postular a una o más categorías. Estas se encuentran detalladas en la sección VI.
- Las empresas organizadoras no podrán participar.

---

<sup>1</sup> Informe INEI Perú Brechas de Género 2018

<sup>2</sup> Para el caso de microempresas, se consideran como aquellas que tengan de 1 hasta 10 trabajadores/as y que presenten ventas anuales hasta 150 UIT. Para el caso de empresas pequeñas, se consideran aquellas que tengan de 1 a 100 trabajadores/as y que presenten ventas anuales hasta 1700 UIT.

### **III. Proceso de postulación, evaluación y premiación:**

La postulación, evaluación y premiación del Premio Igualitario consta de las siguientes etapas:

#### **Fe de erratas**

##### **Dice:**

1. Inscripciones abiertas a partir del 22 de octubre.
2. Registro de formularios hasta el 23 de diciembre.
3. Filtro y evaluación preliminar por parte del Comité de Trabajo hasta el 13 de enero.
4. Evaluación de las postulaciones y selección de finalistas por parte del jurado preliminar hasta el viernes 17 de enero (finalistas).
5. Filtro de evaluación preliminar por parte de PwC hasta el viernes 31 de enero.
6. Evaluación de finalistas y selección de ganadores por parte del jurado final hasta el 13 de febrero.
7. Comunicación a las organizaciones finalistas hasta el 21 de febrero.
8. Gala de Premiación el 5 de marzo del 2020.

##### **Debe decir:**

1. Inscripciones abiertas a partir del 22 de octubre.
2. Registro de formularios hasta el 23 de diciembre, casos incompletos registrados dentro de la fecha deberán completarse hasta el viernes 24 de enero.
3. Filtro y evaluación preliminar por parte del Comité de Trabajo desde el lunes 20 al viernes 31 de enero.
4. Filtro de evaluación preliminar por parte de PwC desde el lunes 03 hasta el viernes 07 de febrero.
5. Evaluación de finalistas y selección de ganadores por parte del Comité Consultivo (jurado final) a partir del lunes 10 de febrero. Comunicación a las organizaciones finalistas hasta el martes 25 de febrero.
6. Gala de Premiación en el mes de marzo del 2020, fecha aún por definir.

Las postulaciones se considerarán efectuadas una vez que el postulante haya enviado el Formulario de Participación, los anexos de sustento y este haya recibido un mensaje de confirmación. Las postulaciones enviadas fuera de plazo serán automáticamente descalificadas.

La lista de los finalistas se publicará en el diario El Comercio y en la página web [www.premioigualitario.com](http://www.premioigualitario.com).

Las empresas podrán presentar sus buenas prácticas para reducir la brecha salarial sin mínimo ni máximo de tiempo de haberlas implementado o que estén en camino a implementarse.

#### **IV. Fases de evaluación**

Una vez recibidas las postulaciones a las diferentes categorías, estas pasarán por cuatro fases de evaluación:

**1. Comité de Trabajo:** Revisión y validación de la información proporcionada y los documentos de sustento. Se validará que cumplan con los criterios mencionados en cuanto a cantidad de caracteres, formatos, sustentos, entre otros. Esta fase estará a cargo de los organizadores.

**2. Jurado Preliminar:** Estará dividido en cinco mesas conformadas por tres jurados cada una previamente seleccionados/as por el Comité Consultivo y Comité de Trabajo. Los jurados preliminares recibirán las postulaciones válidas que hayan pasado la primera fase y asignarán el puntaje correspondiente en base al definido por categoría. Los 4 proyectos con mejor puntuación pasarán a la siguiente ronda.

**3. PwC:** En base al puntaje asignado por el jurado preliminar, PwC definirá los finalistas de los 4 proyectos con mayor puntaje por cada categoría. \*No incluye la categoría Gran Premio Igualitario.

**4. Jurado Final:** el jurado final, conformado por el Comité Consultivo, evaluará los casos que hayan pasado la etapa de definición de finalistas por PwC y elegirá a los ganadores para cada categoría.

Las calificaciones de los jurados preliminares y final no son susceptibles de revisión o apelación. Entre los finalistas, puede haber empates y, por lo tanto, haber más de un ganador en cada una de las categorías.

En caso hubiese un empate para el Gran Premio Igualitario, el jurado final será el encargado de deliberar y elegir al ganador absoluto.

#### **V. Documentación requerida para la postulación**

Para la postulación deberán presentarse, de forma virtual, los siguientes documentos:

1. Ficha de inscripción (Anexo I)
2. Formulario de Participación según la categoría a la que se postula (Anexo II).
3. Video de la iniciativa postulada (Duración: 3 minutos) (Anexo III)

En la sección de anexos se especifican los criterios y/o características que debe cumplir cada uno.

## VI. Categorías<sup>3</sup>:

El Premio Igualitario reconoce cinco categorías. Para cada categoría hay un formulario de Participación, que contiene las diferentes preguntas a ser evaluadas en dicha categoría. Las organizaciones pueden postular a más de una categoría; en dicho caso, deberán enviar un Formulario de Participación por cada categoría a la que postulen.

Adicionalmente, se premiará aquella organización que tenga una iniciativa que, bajo los criterios utilizados para la evaluación, destaque de forma importante. A la categoría Gran Premio igualitario no se postula.

1. **Excelencia Igualitaria Grandes Empresas:** Premio a la iniciativa más innovadora para abordar la brecha salarial en empresas u organizaciones.
2. **Excelencia Igualitaria PYMES:** Premio a la iniciativa más innovadora para abordar la brecha salarial en pequeñas y medianas empresas.
3. **Excelencia Igualitaria Emprendimiento:** Premio al emprendimiento con mayor potencial en la reducción de la brecha salarial en empresas u organizaciones.
4. **Caso de Éxito Comunicación Interna Grandes Empresas:** Reconoce la estrategia de comunicación más efectiva dentro de empresas u organizaciones que promuevan la igualdad salarial.
5. **Caso de Éxito Comunicación Interna PYMES:** Reconoce la estrategia de comunicación más efectiva dentro de pequeñas y medianas empresas que promuevan la igualdad salarial.
6. **Gran Premio Igualitario:** Reconoce a la empresa u organización que evidenció la iniciativa con mayor impacto en la reducción de brecha salarial.

\*Cada empresa debe postular solo un caso por categoría.

## VII. Criterios de evaluación

### A. Para las prácticas organizacionales (40 puntos)

- **IMPACTO (10 puntos)**  
Se evalúa el impacto que tiene la práctica en la reducción de la brecha salarial por género al interior de la organización.
- **CREATIVIDAD (10 puntos)**  
Se evalúa la creatividad y qué tan disruptiva es la práctica presentada.
- **CAMBIO SOCIAL (10 puntos)**

---

<sup>3</sup> Como se señaló antes, para el caso de microempresas, se consideran como aquellas que tengan de 1 hasta 10 trabajadores/as y que presenten ventas anuales hasta 150 UIT. Para el caso de empresas pequeñas, se consideran aquellas que tengan de 1 a 100 trabajadores/as y que presenten ventas anuales hasta 1700 UIT.

Se evalúa el potencial de la práctica para generar un impacto social en la comunidad.

- **SOSTENIBILIDAD (10 puntos)**

Se evalúa la sostenibilidad en el tiempo de la práctica.

**B. Para las estrategias de comunicación interna (20 puntos)**

Además de los criterios señalados anteriormente, para las estrategias de comunicación interna se considerarán los siguientes criterios:

- **ORIGINALIDAD (10 puntos)**

Se evalúa la capacidad de la estrategia comunicacional de generar impacto a través de la reunión de elementos llamativos y originales que le brinden un tono diferencial.

- **ALCANCE (10 puntos)**

Se evalúa la cantidad de colaboradores/as a quienes se impactó a través de la estrategia de comunicación.

**VIII. Conformación del Jurado (Por definir)**

**Jurado Final:**

Estará conformado por el Comité Consultivo, grupo de líderes comprometidos con la igualdad de oportunidades.

- Andrea de la Piedra
- Augusto Townsend
- Beatrice Avolio
- Gianfranco Castagnola
- Susana Llosa

En caso haya necesidad de interpretación de los Términos y Condiciones del Premio Igualitario, será el Jurado quien tendrá competencia para realizarla.

El jurado está obligado a abstenerse de participar en caso una empresa vinculada esté en dicha categoría. Ningún/a jurado puede calificar a una empresa en la que trabaje o con la que presente cualquier tipo de relación directa o indirecta cuando esta pueda afectar la objetividad de su decisión.

En caso existiera un conflicto de intereses por parte de alguno de los jurados preliminares y que esta persona no se haya abstenido, esto podrá ser comunicado a los organizadores, quienes trasladarán la queja al Jurado Final. Este tomará una decisión respecto a la participación de dicha persona en el plazo de tres días útiles, luego del cual comunicará la decisión a quien presentó la queja.

Finalmente, el comité de trabajo, el jurado preliminar y el jurado final pueden libremente cambiar de categoría a los casos presentados en caso sea relevante.

### **IX. Confidencialidad**

La información y el material presentado serán utilizados para fines del Premio Igualitario y se mantendrán en estricta confidencialidad.

### **Anexos**

#### **Anexo I – Ficha de inscripción:**

Se llenará a través del formulario, ubicado en la página web [www.premioigualitario.com](http://www.premioigualitario.com)

#### **Anexo II – Formulario de participación:**

Los formularios deberán ser llenados y no deben exceder los caracteres indicados en cada sección. Para los sustentos que se adjunten, se deberán enviar como máximo 2 videos, 2 fotos y 2 archivos (Word, pdf o ppt) que sirvan como evidencias para la iniciativa postulada. Para ello, se deben responder todas las preguntas del formulario según la categoría a la que se postula.

### **Formulario Excelencia Igualitaria**

Esta categoría reconoce la iniciativa más innovadora para abordar la brecha salarial por género en grandes empresas y organizaciones.

Explique la iniciativa más innovadora que haya sido implementada por su organización para reducir la brecha salarial de género. Adjunte el sustento (video, fotos, etc). Sugerimos incluir

como evidencia, fotos de ejecución de la iniciativa, indicadores y medición de su impacto, entrevistas que explique el proyecto, etc. La práctica debe responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál fue la estrategia utilizada para promover la iniciativa?
2. ¿Cuál es el problema que busca resolver con esta iniciativa?
3. ¿Qué indicador de su empresa ha sido impactado al resolver el problema identificado de la iniciativa?
4. ¿Por qué considera que esta iniciativa posee un carácter innovador?
5. ¿Cuál es la proyección en cuanto a impacto sobre la brecha salarial de dicha práctica organizacional?
6. ¿Hasta la fecha, cuál es el impacto alcanzado; y como y con qué periodicidad miden el impacto alcanzado con esta iniciativa?
7. Señale ejemplos de resultados que hayan tenido a través de la práctica organizacional propuesta (ya sea historias, indicadores, casos de éxito).
8. Desarrolle cómo las posiciones de liderazgo dentro de su organización se encuentran comprometidas con la práctica.

### **Formulario Excelencia Igualitaria PYMES**

Esta categoría reconoce la iniciativa más innovadora para abordar la brecha salarial por género en pequeñas y medianas empresas.

Explique la iniciativa más innovadora que haya sido implementada por su organización para reducir la brecha salarial de género. Adjunte el sustento (video, fotos, etc). La práctica debe responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál fue la estrategia utilizada para promover esta iniciativa?
2. ¿Cuál es el problema que busca resolver con esta iniciativa?
3. ¿Por qué considera que esta iniciativa posee un carácter innovador?
4. ¿Cuál ha sido el impacto alcanzado a través de la práctica organizacional desarrollada?.
5. ¿Como y con qué periodicidad miden el impacto alcanzado con esta iniciativa?
6. Señale ejemplos de resultados que hayan tenido a través de la práctica organizacional propuesta (ya sea historias, indicadores, casos de éxito).

### **Excelencia Igualitaria Emprendimiento**

Esta categoría premia al emprendimiento con mayor potencial en la reducción de la brecha salarial de género en empresas u organización que acaba de emprender el camino hacia la igualdad salarial.

1. Detalle desde qué año/periodo su organización inició esta práctica.
2. Desarrolle la iniciativa que ha implementado su organización con la finalidad de abordar la brecha salarial de género. Adjunte sustento (video, fotos, etc).
3. Explique la relación específica entre la iniciativa señalada en la pregunta anterior y la reducción de la brecha salarial.

4. ¿Cuáles son los indicadores sobre los que impacta la iniciativa en relación a la brecha salarial?
5. Explique el **factor innovación** que presenta su iniciativa.
6. ¿Cuál es el impacto que quieren lograr y en cuánto tiempo?

#### **Formulario Caso de Éxito – Comunicación Interna**

Esta categoría reconoce a la más efectiva estrategia de comunicación vinculada al cierre de brechas salariales y comunicación de la política salarial, dentro de grandes empresas y organizaciones que promuevan la igualdad salarial.

1. ¿Cuál es la estrategia de comunicación interna desarrollada por su organización con la finalidad de fomentar la igualdad salarial? Adjunte todo el material que se hizo uso para la estrategia.
2. ¿A qué personas/áreas alcanzó dicha estrategia?
3. Desarrolle el factor creatividad y originalidad de la estrategia de comunicación interna.
4. ¿Cuáles fueron los resultados? (indicadores)
5. Señale ejemplos de resultados que hayan tenido a través de la práctica organizacional propuesta (ya sea historias, indicadores, casos de éxito).

#### **Formulario Caso de Éxito – Comunicación Interna PYMES**

Esta categoría reconoce a la más efectiva estrategia de comunicación vinculada al cierre de brechas salariales y comunicación de la política salarial, dentro de PYMES que promuevan la igualdad salarial.

1. ¿Cuál es la estrategia de comunicación interna desarrollada por su organización con la finalidad de fomentar la igualdad salarial? Adjunte todo el material que se hizo uso para la estrategia.
2. ¿A qué personas/áreas alcanzó dicha estrategia?
3. Desarrolle el factor creatividad y originalidad de la estrategia de comunicación interna.
4. ¿Cuáles fueron los resultados? (indicadores)

#### **Gran Premio Igualitario**

Reconoce a la empresa u organización que evidenció la iniciativa con mayor impacto en la reducción de brecha salarial.



### **Anexo III – Video**

La empresa deberá elaborar un video de máximo 3 minutos en el que se resuma la iniciativa postulada. El video deberá ser estrictamente sobre dicha iniciativa, lo cual quiere decir que no se incorporarán ni serán evaluadas otras prácticas o acciones que esté realizando la organización. No serán considerados los videos que duren más de 3 minutos. En el video debe presentarse la siguiente información.

1. ¿Cuál es el nombre de la iniciativa?
2. ¿Cómo funciona?
3. ¿Cuál ha sido el impacto?
4. Testimonios, entrevistas o afines relacionadas estrictamente a la iniciativa postulada.

El video deberá estar alojado en Youtube y se deberá compartir el link en el formulario de postulación.