

# Sello de reconocimiento «Carbono-Neutro»

El pasado 25 de enero de 2022 se aprobó la Resolución 003 por la cual se adoptó el Manual de Procedimiento que dicta los requisitos para toda empresa pública o privada que desee solicitar el sello de reconocimiento de la Declaratoria “Las 50 Primeras Organizaciones Carbono-Neutro”, Declaratoria comentada en [Progreso 26](#).

Y todo ello, considerando la adhesión de la República de Panamá a la Convención Marco de Las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, su Protocolo de Kioto, a la Enmienda de Doha y al Acuerdo de París, para cumplir con la responsabilidad social común de establecer medidas que mitiguen el cambio climático global e impulsar estrategias de desarrollo bajo en emisiones a largo plazo.

## Obtención del sello de reconocimiento

El manual establece los requisitos que las entidades deberán cumplir para conseguir el reconocimiento:

Periodo para aplicar (anualmente)

Del 22 de abril al 22 de junio: deberán registrarse en el Programa RTH Corporativo- Carbono de MIAMBIENTE, por medio de la Plataforma virtual de RTH Corporativo.

Hasta el 30 de octubre: deberán presentar el inventario anual de gases de efecto invernadero a nivel corporativo bajo los lineamientos del Estándar Técnico proporcionando el Programa RTH Corporativo Carbono.

Hasta el 15 de diciembre: deberá entregar los informes de avances bienales sobre la implementación del plan de acción para alcanzar la neutralidad de carbono al 2050, que establezca objetivos ambiciosos y medibles de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Documentos requeridos

-Organizaciones públicas: Copia del instrumento legal que la constituye.

-Organizaciones privadas:

Certificado de Personería Jurídica.

Aviso de Operaciones.

-Sociedades Civiles: Certificación de personería jurídica emitida por la entidad sectorial

-Adicional, todas las entidades antes descritas deberán aportar:

Solicitud de Ingreso de la Declaratoria “Las 50 Primeras” notariada.

Copia de cédula del representante legal, autenticada.

Certificados de Paz y Salvo de DGI, CSS y MiAmbiente.

La documentación antes descrita deberá ser entregada en formato digital y de manera física. Las entidades que cumplan con la totalidad de los requerimientos obtendrán su resolución y sello de reconocimiento RTH Corporativo- Carbono en el evento que MiAmbiente celebrará en febrero de cada año. Si alguna de las organizaciones no cumpliera con los requisitos exigidos para los años siguientes, el sello podrá ser removido.

---

# Actualización de las medidas europeas sobre ciberseguridad

El 27 de junio entró en vigor el Reglamento de la Unión Europea del Parlamento Europeo relativo a la Agencia de la Unión Europea para la Ciberseguridad y a la certificación de la ciberseguridad de las tecnologías de la información y la comunicación.

La norma, que deroga el anterior Reglamento sobre la Ciberseguridad del 2013, tiene como aspiración alcanzar un nivel elevado de ciberseguridad, ciberresiliencia y confianza dentro de la Unión Europea.

A continuación destacamos los dos bloques fundamentales del documento:

## Agencia Europea para la Ciberseguridad

En primer lugar, el Reglamento establece los objetivos y aspectos organizativos de la nueva Agencia Europea para la Ciberseguridad (ENISA), y le asigna las siguientes tareas:

Contribuir a la elaboración y ejecución de la política y del derecho de la Unión en el ámbito de la ciberseguridad

Asistir a los Estados en la creación de capacidades de ciberseguridad

Apoyar la cooperación entre los países miembros, las instituciones, órganos y organismos de la Unión y entre las partes interesadas

Promover el desarrollo y la aplicación de la política de la UE en materia de certificación de la ciberseguridad de productos, servicios y procesos TIC

Analizar las tecnologías emergentes y preparar evaluaciones sobre los efectos esperados, de tipo social, jurídico, económico y reglamentario, de las innovaciones tecnológicas

Sensibilizar al público sobre los riesgos relacionados con la ciberseguridad y facilitar orientaciones sobre buenas prácticas

Asesorar a las instituciones, órganos y organismos de la Unión y a los Estados miembros sobre las necesidades y prioridades de la investigación en el ámbito de la ciberseguridad y las tecnologías de la información, y a utilizar eficazmente las tecnologías de prevención del riesgo

Promover la cooperación internacional en relación con los problemas que se refieren a la ciberseguridad

## Certificación de la ciberseguridad

Por otra parte, aborda la definición de un marco para la creación de esquemas europeos de certificación de la ciberseguridad, a efectos de garantizar un nivel adecuado de ciberseguridad de los productos, servicios y procesos de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y de crear un mercado único digital para estos productos, servicios y procesos.

Este marco define un mecanismo destinado a instaurar esquemas europeos de certificación de la ciberseguridad y a confirmar que los productos, servicios y procesos de TIC que hayan sido evaluados con arreglo a dichos esquemas, cumplen los requisitos de seguridad especificados. De esta manera se trata de proteger la disponibilidad, autenticidad, integridad o confidencialidad de los datos almacenados, transmitidos o procesados o las funciones o servicios que ofrecen.

La Comisión Europea publicará un programa de trabajo evolutivo para los esquemas europeos de

certificación que definirá las prioridades estratégicas para los futuros esquemas e incluirá una lista de productos, servicios y procesos de TIC, o de categorías de los mismos, que pudieran beneficiarse de su inclusión en el ámbito de aplicación de un esquema europeo de certificación de la ciberseguridad.

---

# Igualdad de oportunidades y de género

En abril del pasado año entró en vigor en Islandia una ley que perseguía eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres en empresas con más de 250 trabajadores, a través de la publicación anual de información sobre su estructura salarial, distinguiendo por persona y género.

En línea con la norma anterior, que fue comentada en el [número 11](#) de Progreso, a comienzos de este año se ha publicado la Ley de igualdad de derechos para mujeres y hombres, con el objetivo de establecer y mantener la igualdad de oportunidades y así promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad, a través de algunos de los siguientes medios:

Definición y aprobación de políticas y toma de decisiones en todas las esferas de la sociedad que tengan en cuenta la igualdad de género,

Mejora de la posición de las mujeres y promoción de sus oportunidades en el mercado laboral,

Promoción de la conciliación profesional y familiar,

Aumento de la educación y la sensibilización sobre la igualdad de género,

Análisis e investigación sobre igualdad de género,

Lucha contra la discriminación salarial y otras formas de discriminación por género en el mercado laboral, la violencia y el acoso de género, y

Lucha contra los estereotipos negativos respecto a los roles de las mujeres y los hombres.

## Instituciones de género

En primer lugar, la Ley crea diversas instituciones (Centro de Igualdad de Género, Comité de Reclamaciones de Género, Consejo de Igualdad de Género y Foro de Igualdad de Género) encargadas de: i) supervisar la aplicación de esta ley en todas las esferas de la sociedad, ii) defender los intereses de aquellas personas que se vean afectadas por incumplimientos de la ley y así lo reclamen, iii) asegurar que las personas tienen la oportunidad de expresar y defender sus intereses en cuestiones de género, o iv) promover la igualdad de género, especialmente en el mercado laboral, y la conciliación de la vida familiar y profesional, entre otras.

## Igualdad salarial

La Ley se centra especialmente en la igualdad salarial, y establece que los hombres y mujeres que trabajen para el mismo empleador deben tener los mismos salarios y condiciones (determinados de la misma manera) para trabajos iguales o equivalentes.

Así, recoge que todas aquellas empresas e instituciones con al menos 25 trabajadores deberán obtener una certificación gubernamental que confirme que sus políticas de igualdad salarial cumplen con los requisitos legales, tras una auditoría realizada por el organismo de certificación. Este organismo deberá informar al Centro para la Igualdad de Género sobre las certificaciones otorgadas y sobre aquellos casos en que no hubiera sido posible conferirlas, presentándole un informe con los

motivos y resultados obtenidos. La certificación deberá renovarse cada tres años.

El Centro para la Igualdad de Género mantendrá un registro de las empresas e instituciones que hayan obtenido la certificación y la mostrará de forma accesible en su página web. El registro deberá contener información que incluya: i) los nombres de las compañías o instituciones, ii) sus números de identificación y direcciones, iii) si la empresa o institución ha recibido la certificación, y iv) el período de validez de la misma. También mantendrá un registro de las empresas e instituciones que no hayan recibido la certificación.

En caso de incumplimiento de las disposiciones contenidas en la norma, el Centro para la Igualdad de Género estará facultado para instruir a la compañía o institución que tome las medidas correctivas adecuadas dentro de un tiempo razonable, o de lo contrario podrá imponerles una multa económica.

Con esta Ley, Islandia ha dado un paso más hacia la igualdad de género, convirtiéndose en el primer país del mundo que exigirá a las empresas que retribuyan de manera igualitaria a los empleados que desempeñen las mismas funciones, con independencia de su género, etnia, sexualidad o nacionalidad.

---

## Aceptación por escrito del cargo de director

Mediante Ley N° 30354, se crea el artículo 152-A° y se modifica el artículo 170° de la Ley General de Sociedades del Perú.

El nuevo artículo 152-A° dispone que la persona que sea elegida como director de una sociedad deberá aceptar el cargo de manera expresa y por escrito, debiendo legalizar su firma ante notario público o, en su caso, ante el juez. Dicha manifestación será anexada al documento de constitución de la sociedad o en el acto jurídico que se requiera, para su inscripción en Registros Públicos.

La disposición es aplicable tanto a los directores titulares, como a los alternos, suplentes y reemplazantes, según el caso.

Todo parece indicar que el motivo de la creación del artículo 152-A° es evitar que aquel director de una empresa que esté o pueda estar implicada en operaciones ilícitas, pretenda eximir su responsabilidad alegando que nunca aceptó el nombramiento como director.

Asimismo, la norma agrega un último párrafo al artículo 170 (actas del Directorio) de la Ley General de Sociedades, para establecer que, por solicitud del gerente general o de cualquiera de los integrantes del Directorio, durante la sesión podrá estar presente un notario público, designado por los solicitantes, para certificar la autenticidad de los acuerdos adoptados. Se prevé, además, que en mérito a esta certificación, los acuerdos de Directorio podrán ejecutarse de inmediato.

Dicha certificación notarial de los acuerdos de Directorio habilita la inscripción de los acuerdos adoptados en el registro correspondiente.

