






ACTA DE REUNIÓN COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL INDECOPI

Acta N°	06 - 2019	Organizador	GPG-APP
Actividad	Comité para la Igualdad de Género del Indecopi.		
Tema	Sesión 06-2019		
Fecha	2019-08-07	Lugar	Oficina de la Gerencia de Recursos Humanos
Hora inicio	10h 30	Hora Fin	11h 30

N°	AGENDA	Tema tratado
1.	Información sobre Sello Presente (GRH)	✓
2.	Información sobre el Ranking Par (PRE)	✓
3.	Exposición sobre la Política Nacional de Igualdad de Género (DPC)	✗
4.	Status de cumplimiento del Plan (GPG)	✓
5.	Matriz de indicadores de la Convención Belém do Pará (PRE)	✓
6.	Solicitud del MIMP sobre ajustes del plan institucional para garantizar transversalización, implementación de servicios de la Política Nacional, y reportes de seguimiento y evaluación (GPG)	✓

Miembros del Comité para la igualdad de Género del Indecopi							
N°	Nombres	Asit.	Firma	N°	Nombres	Asit.	Firma
1.	Representante de la Presidencia: <u>María Isabel Alvarado</u> (Presidente)	SI		4	Representante de la Gerencia de Difusión y Promoción: <u>Eva María Verástegui</u> (Integrante)	SI	
2.	Representante de la Gerencia de Planeamiento y Gestión Institucional: <u>María Claudia Prado</u> (Secretaría Técnica)	SI		5	Representante de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización: <u>Tatiana Chumacero</u> (Integrante)	SI	
3.	Representante de la Gerencia de Recursos Humanos: <u>Martha Aguirre</u> (Integrante)	SI		6	Representante de la Dirección de la Autoridad Nacional de Protección del Consumidor: <u>Wendy Ledesma</u> (Integrante)	NO	
Desarrollo de la Sesión							
1	Se verificó el quórum para el inicio de la sesión, por mayoría simple. La presidenta del Comité agradeció a los miembros del Comité y dio por iniciada la 6ta Sesión del Comité de acuerdo con la agenda señalada.						
2.	Como primer punto, la presidenta destacó la participación de Indecopi dentro del Ranking PAR 2019 , donde obtuvo el 2do lugar por segundo año consecutivo. Señaló que dicho resultado fue producto del trabajo que se viene implementando con el esfuerzo de las diferentes áreas de Indecopi e incitó a seguir impulsando las acciones que generen pequeños pero importantes cambios en los colaboradores de la entidad.						

3.	<p>A continuación, se realizó la presentación sobre “Sello Presente”, una iniciativa de la ONG Presente que busca acreditar los espacios laborales como libres de discriminación por orientación sexual y de género. Se explicó que, tras un diagnóstico hecho a inicios del 2018, la ONG calificó a Indecopi como empresa tipo C¹ y sugirió un plan de acción para ser de tipo A². Al respecto, se comunicó que la institución viene implementando las recomendaciones señaladas por la ONG y reportará las evidencias de ese avance hasta el 15/10/2019.</p> <p>Asimismo, se planteó incorporar los temas LGTBIQ+ dentro del Plan de Igualdad de Género, considerando que la Política de Igualdad de Género del Indecopi está definida de modo que comprende todo tipo de discriminación y que el Plan contiene líneas de acción donde los temas de LGTBIQ+ y género se interrelacionan (como el taller de nuevas masculinidades, la campaña de rompiendo estereotipos, los canales contra el hostigamiento laboral, entre otros.).</p>
4.	<p>Respecto al Plan para la Igualdad de Género, la secretaria técnica del Comité comunicó que se había culminado con la mayor parte de actividades programadas hasta la fecha, quedando pendientes 2 de ellas: (i) Elaborar un Manual de Comunicaciones inclusivas, y (ii) Nombrar embajadores en temas de género. Dado el nivel de avance de estas actividades, se propuso reprogramarlas. En el Anexo 3 se muestra el plan ajustado.</p> <p>En el caso de la actividad (ii), se debe señalar que a mediados de junio se solicitó la designación de embajadores por parte de los jefes de cada área de la institución. Se viene realizando el seguimiento de esta actividad.</p>
5.	<p>Por otro lado, el MIMP ha solicitado adecuar los planes institucionales a fin de transversalizar el enfoque de género en el quehacer institucional y, de corresponder, incluir los servicios contenidos en la Política Nacional de Igualdad de Género. La secretaria técnica del Comité informó que el Indecopi no se encuentra como proveedor de ningún servicio indicado en la Política Nacional; sin embargo, evaluará la viabilidad de incorporar el enfoque de género como una actividad dentro del Plan Operativo Institucional.</p> <p>Asimismo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4° de la referida Política, se viene coordinando con GRH para la recopilación de evidencias que se emplearán para la elaboración del reporte de seguimiento y evaluación que se remitirá al MIMP en noviembre de este año.</p>
6.	<p>Finalmente, se pospuso la exposición sobre la Política Nacional de Igualdad de Género para la 7ma Sesión del Comité.</p>

ACUERDOS	
1.	Aprobar las reprogramaciones realizadas al Plan para la Igualdad de Género en el INDECOPI.
2.	Realizar una reunión coordinada entre GRH, DPC y GSF para definir el propósito y la dinámica del “Programa de mentoría para hombres y mujeres”.
3.	Diseñar y difundir una encuesta de percepción temas de discriminación (de género y de orientación sexual) a los colaboradores del Indecopi.
4.	Posponer la exposición sobre la Política Nacional de Igualdad de Género para la 7ma Sesión del Comité.

Observaciones:
Ninguna.

*_*_*_*

¹ Ver Anexo 1.

² Ver Anexo 2.

9
A.
6
MA

Anexo 1. Clasificación de empresas – ONG Presente

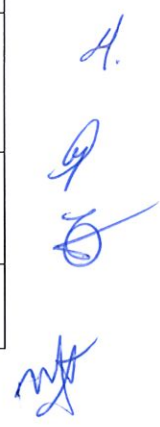
Clasificación	Descripción
Tipo A	En una empresa o institución tipo A, las personas LGBTIQ se sienten bienvenidas, se valora la diversidad y la autenticidad de las identidades de las y los colaboradores. La cultura de la organización permite la convivencia en equidad, tanto las personas LGBTIQ como las y los aliados tienen apertura a hablar sobre su identidad de género y su orientación sexual sin experimentar discriminación de ningún tipo. Son empresas e instituciones que se han adelantado al Estado para garantizar el bienestar de todas y todos sus colaboradores
Tipo B	En una empresa o institución tipo B, existe preocupación y disposición, así como los recursos y mecanismos necesarios para promover un clima laboral respetuoso de la diversidad LGBTIQ. Han iniciado un largo camino y están encaminadas hacia la inclusión de las personas LGBTIQ en equidad.
Tipo C	En las empresas o instituciones tipo C, han iniciado su camino hacia la preocupación por las condiciones laborales que están ofreciendo a sus colaboradores LGBTIQ. El identificar las barreras iniciales es fundamental en el camino hacia un país más inclusivo para todas y todos los peruanos.

Fuente: ONG Presente (2018)

Anexo 2. Recomendaciones de la ONG Presente

Pregunta	Respuesta	Plan de Acción (sugerido)	Plazo (meses)
¿Su empresa cuenta con una política de diversidad e inclusión formalizada divulgada y aplicada?	No	Identificar las principales limitaciones y determinar los pasos necesarios para la creación de políticas que valoren la diversidad	6
En su política de diversidad e inclusión, aplicada y vigente en Perú, ¿aborda de manera explícita la orientación sexual o identidad de género?	No	Iniciar las gestiones para incluir la orientación sexual e identidad de género en las políticas corporativas. Desarrollar un plan de acción para concientizar sobre la importancia de la valoración de la diversidad, dirigido a todos los colaboradores y la directiva.	6
¿Su empresa o institución cuenta con un sistema de registro confidencial para contabilizar el número de colaboradores LGBTIQ+?	No	Identificar en qué proceso de Recursos Humanos amerita contemplar canales de confidencialidad, que permitan contabilizar sin vulnerar la privacidad de los colaboradores LGTBIQ+.	12
¿Su empresa o institución realiza encuestas anónimas (ej. Clima organizacional) que incluyan orientación sexual/identidad de género?	No	Gestionar la inclusión de un área que incluya orientación sexual e identidad de género	3
¿Su empresa o institución cuenta con programas de entrenamiento o sensibilización en temas de diversidad sexual?	No	Gestionar la inclusión de programas con contenidos relacionados a la diversidad sexual y el lenguaje inclusivo	6
¿Su empresa o institución cuenta con una red de colaboradores LGBTIQ+?	No	generar un espacio seguro para la red de colaboradores y gestionar su desarrollo	6

Fuente: Diagnóstico de ONG Presente (2018)



Anexo 3. Plan de equidad y no discriminación 2018-2019 (actualizado)



Objetivos Específicos	Líneas de Acción	KPIs	Meta	Programación												Plazos	Responsables		
				2018						2019									
				Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep			Oct	Nov
Objetivo Específico 1: Transversalizar la estrategia de género dentro del Indecopi.	Establecer un Cronograma de reuniones para el Comité de Igualdad de Género	Número de reuniones realizadas / Número de reuniones programadas	08 sesiones Comité de Igualdad de Género															dic-18	PRE GPG
	Porcentaje de Asistencia a las reuniones programadas (desagregado por género)	100% de asistencia de los miembros o sus representantes																sep-19	PRE GPG
	Elaborar una propuesta de Política sobre la igualdad de Género en el Indecopi y remitirla al Consejo Directivo del Indecopi para su aprobación.	Elaboración de la Política de Igualdad de Género	01 Política de Igualdad de Género aprobada															mar-19	GRH GPG PRE
Objetivo Específico 1: Transversalizar la estrategia de género dentro del Indecopi.	Aprobar un Plan de Comunicación del Comité de Igualdad de Género	Porcentaje de conocimiento de colaboradores/as sobre la política de igualdad de género del Indecopi (respecto del total de colaboradores/as del Indecopi)	70% del total de colaboradores del Indecopi															ago-19	GPD GRH
	Elaborar un informe sobre las acciones realizadas para promover la igualdad de género en el Indecopi, así como se analice acciones de mejora	Número de informes realizados	02 Informes sobre las acciones realizadas en igualdad de género															nov-18 y set-19	Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género (GPG)
Objetivo Específico 1: Transversalizar la estrategia de género dentro del Indecopi.	Incorporar dentro del Programa de "Inducción de Personal", un segmento referido a la igualdad de género en el Indecopi	Programa de inducción actualizado con segmento de igualdad de género.	01 Programa de inducción actualizado con segmento de igualdad de género.															ene-19	GRH

H-
g
M



Gerencia de Planeamiento y Gestión Institucional

Capacitar a Alta Dirección y al Comité sobre equidad de género	Número de charlas sobre equidad de género	01 charla																		feb-19	PRE
	Porcentaje de Asistencia a las capacitaciones, desagregada por género	80% de asistencia de los beneficiarios de la capacitación																		feb-19	PRE
Incorporar dentro Reglamento Interno de Servidores Civil - RISS del Indecopi, la tipificación y calificación como grave de la sanción por discriminación por género	Número de modificaciones del Reglamento Interno de Servidores Civil - RISS del Indecopi	01 modificación al Reglamento Interno de Servidores Civil - RISS del Indecopi																		abr-19	GRH
Realizar charlas sobre estereotipos de género para colaboradores/as del Indecopi	Número de charlas sobre estereotipos de género para colaboradores/as del Indecopi	02 charlas																		mar-19 y set-19	GPG en coordinación con GRH y DPC
	Porcentaje de Áreas asistentes a la capacitación (respecto del total de áreas)	70% de áreas asistentes a las capacitaciones																		mar-19 y set-19	GPG en coordinación con GRH y DPC
Incorporar días, sujeto a compensación, por licencia de maternidad y paternidad adicionales a lo establecido en la ley.	Número de modificaciones a la Directiva de Licencias y Permisos del Indecopi	01 modificación a la Directiva de Licencias y Permisos del Indecopi																		sep-19	GRH
Realizar capacitaciones sobre enfoque de género en gestión de personal dirigido a líderes de equipos	Número de capacitaciones sobre enfoque de género en gestión de personal dirigido a líderes de equipos	01 capacitación																		Segundo Semestre 2019	GPG en coordinación con GRH
Modificar el Procedimiento de Incorporación de los colaboradores y practicantes, para incluir una disposición que incluya que el Comité de Selección deberá estar conformado por lo menos por una mujer.	Número de modificaciones al Procedimiento de Incorporación de los colaboradores y practicantes	01 modificación al Procedimiento de Incorporación de los colaboradores y practicantes																		ene-19	GRH

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.



Gerencia de Planeamiento y Gestión Institucional

Objetivo Específico 3: Prevenir y sancionar todas las formas de hostigamiento y discriminación de género	Elaborar una "Guía Ilustrada para la Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral"	Número de Guía Ilustrada para la Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral (aprobada)	01 Guía Ilustrada Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral	ago-19	GPD GSF
	Realizar sensibilización sobre "Prevención de Violencia de Género"	Porcentaje de colaboradores/as sensibilizados (respecto del total de colaboradores/as del Indecopi) sobre "Prevención de Violencia de Género"	80% de colaboradores/as sensibilizados		dic-18
Objetivo Específico 4: Fomentar el conocimiento sobre igualdad de género dentro del Indecopi	Elaborar y difundir de tips informativos y notas informativas respecto al hostigamiento sexual laboral	Número de tips y notas informativas sobre hostigamiento sexual laboral publicados	06 tips informativos publicados	Bimestral	GRH
	Elaborar un Manual de Comunicaciones inclusivas	Número de publicaciones sobre igualdad de género en la "Revista Conect@ndonos"	06 publicaciones en la "Revista Conect@ndonos"	Bimestral	GRH
Objetivo Específico 4: Fomentar el conocimiento sobre igualdad de género dentro del Indecopi	Elaborar un Manual de Comunicaciones inclusivas	Número de Manual de Comunicaciones inclusivas (aprobada)	01 Manual de Comunicaciones inclusivas	ago-19	GPD GRH y DPC
	Realizar capacitaciones a colaboradores/as de la Gerencia de Promoción y Difusión y la Gerencia de Recursos Humanos sobre estereotipos de género en las comunicaciones	Número de capacitaciones sobre estereotipos de género en las comunicaciones	01 capacitación		feb-19
Objetivo Específico 4: Fomentar el conocimiento sobre igualdad de género dentro del Indecopi	Comunicar la Política de igualdad de género a todas las áreas, colaboradores y colaboradoras del Indecopi	Número de comunicados de la Política de igualdad de género	06 comunicados	Bimestral	GRH
	Realizar campañas que busquen romper estereotipos de género	Número de campañas con mensajes que busquen romper estereotipos sociales de género	02 campañas	jun-19 y set-19	GRH GPD DPC

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Anexo 4. Listado jefes que designaron al embajador en temas de género dentro de sus áreas

N°	Áreas	Jefe
1	FCO	Renzo Canalle
2	CC2	Edwin Aldana
3	DIN	Manuel Castro
4	DPC	Wendy Ledesma
5	JAC	Yvette Sanguinetti
6	OPS 3	María Graciela Rejas
7	OPS2	Carla Reyes
8	SGC	Miguel Arista
9	GCT	Rosa Cabello
10	GSF	Ana Peña
11	CEB	Delia Farje
12	ORI SAN MARTIN	Gena Chávez
13	ORI Ancash/Chimbote	Manuel Sánchez
14	ORI ICA	Ernesto Perla
15	DSD	Ray Meloni

Fuente: Registros GRH (al 07 de agosto del 2019)

Handwritten marks in blue ink, including a vertical line with a dot, a checkmark, and a signature.

