

ACTA DE REUNIÓN N° 00004-2023-CIG-OSITRAN

(Resolución de Presidencia N° 0045-2019-PD-OSITRAN y Resolución de Presidencia N° 027-2022-PD-OSITRAN)

A las 03:00 p.m. horas del 25 de mayo del año 2023, se llevó a cabo la sesión del Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán, con la asistencia de los siguientes miembros:

- Señora María Cristina Escalante Melchior, representante de la Presidencia Ejecutiva y presidenta del Comité;
- Señora Isabel Fabiola Castillo Sifuentes, representante de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto del Comité, a cargo de la Secretaría Técnica;
- Señora Evelyn Chumacero Asención, representante titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización.
- Señor Miguel Torres Castillo, representante titular de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.
- Señora Rita Ana Lázaro Dulanto, representante titular de la Oficina de Comunicación Corporativa.
- Señora Khyra Torres Soto, representante alterno de la Gerencia de Atención al Usuario;
- Señor Jorge Haro Corales, representante alterno de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.

La presente sesión se llevó a cabo virtualmente, haciendo uso de la plataforma Microsoft Teams.

Para efectos de iniciar la sesión virtual, la presidenta del Comité verificó la participación en la plataforma Microsoft Teams, de los miembros, así como el quórum respectivo, procediendo a detallar los puntos de la agenda señalados en el Memorando Circular N°00005-2023-CIG-OSITRAN, de acuerdo con el siguiente detalle:

AGENDA:

1. Aprobación de bases del Concurso de Buenas prácticas en igualdad de género.
2. Presentación sobre resultados de Ranking Par 2022.
3. Revisión del Plan de Actividades 2023
4. Otros asuntos de interés

REVISIÓN:

1. Aprobación de bases del Concurso de Buenas prácticas en igualdad de género.

En cuanto a este primer punto de la agenda, la presidenta del comité señaló que se han incorporado los aportes recibidos del jurado calificador del anterior Concurso, así como otras recomendaciones de los integrantes del subcomité encargado de la elaboración de las bases, entre ellos: los criterios de calificación con un mayor detalle que permita más objetividad al momento de evaluar; asimismo se incorporó el numeral 4) para que el Comité en su condición de máximo organismo articulador que promueve la incorporación del enfoque de género en el Ositrán, sea responsable de dirección, evaluación y ejecución del II Concurso "OSITRAN: Buenas Prácticas en Igualdad de Género.

Así también se hizo mención que, la representante del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de manera formal ha remitido un glosario de términos que se adjuntará casi en su totalidad a las Bases del Concurso, lo que permitirá clarificar a los postulantes determinados elementos que deberán ser considerados en el marco de lo que se busca promover e instaurar a través del Concurso de Buenas Prácticas.

De acuerdo con el planteamiento de las bases del Concurso, se cuenta con las siguientes etapas: Lanzamiento del Concurso, Convocatoria, Postulación, Evaluación y Selección, Publicación del resultado y la Premiación.

Finalmente, con relación a este punto cabe señalar que, se ha sugerido que, como parte de la revisión y actualización de los documentos de gestión institucional se evalúe la posibilidad de incorporar el enfoque de género en la redacción de la misión y de los objetivos estratégicos institucionales.

2. Presentación sobre resultados de Ranking Par 2022.

En relación con este punto de la agenda, el representante titular de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos presentó los resultados del Ranking Par correspondiente al año 2022, siendo que Ositrán ha obtenido el 58.9% a nivel de empresas que participan en Latinoamérica (710 empresas y entidades a nivel de toda la región) lo cual nos sitúa en el puesto 307 de 710 participantes a nivel de la Región. Las empresas ganadoras son: Pfizer (México), Procter& Gamble (Perú) y Eficacia S.A (Colombia).

Además, el ponente compartió algunos comentarios efectuados por dimensiones que evalúa el ranking par, así se tiene que en el resultado por dimensión y en cuanto a la cultura organizacional, se ha señalado:

Elaborar cuestionarios de carga de trabajo o cuidado no remunerado desagregado por género, no se cuenta con regreso escalonado después de la licencia de maternidad/paternidad, no se cuenta con convenios con guarderías/nidos cercanos a la oficina o vivienda de la persona colaboradora, no se cuenta con servicios de guardería, nidos, lugares para menores de edad en el espacio de trabajo. Cabe mencionar que, en cuanto a estos dos últimos aspectos los mismos demandan ser evaluados puesto que la mayoría del personal de la entidad se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo, la cual vienen fomentando conciliar la vida familiar y laboral de los colaboradores.

En cuanto a la dimensión de gestión del talento, entre las recomendaciones que se han efectuado se encuentran: Hacer públicas la tabla salarial por cargos, evaluaciones de desempeño periódicas al personal para evaluar su desempeño y resultados desagregados por género, entrevistas y/o encuestas de salida del personal para conocer los motivos por los cuales la persona se va de la organización, no se cuenta con programas RSE con enfoque étnico racial que genere oportunidades laborales, no se cuenta con rutas de inclusión laboral para personas negras, racializadas, indígenas o entre otras personas con identidad étnico-racial, no se cuenta con un diagnóstico de brechas salariales desagregado, debería aumentarse el presupuesto asignado a la estrategia de equidad de género y/o diversidad, raza y/o etnia, edad y generaciones, discapacidad y comunidad LGBTIQ +; así también en cuanto a las acciones a ejecutar en la dimensión de gestión del talento se identificó la necesidad de contar con un panel entrevistador diverso (entrevistas realizadas por personas diversas que incluya al menos una mujer), trabajar en un lineamiento y/o protocolo para hojas de vida /CV ciegos o semiciegos en el proceso de selección del personal, comunicar el procedimiento y/o política de promociones y/o ascenso de manera periódica al personal de la organización.

Sobre el particular, la presidenta del comité solicitó que la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos remita la presentación que contiene los resultados del Rankig Par 2022, a efectos de que, el comité pueda evaluar en base a las sugerencias resultantes del mismo, las actividades que pueden ser priorizadas e implementadas de manera progresiva. Sin perjuicio de ello, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos igualmente identificará qué acciones son factibles de ser priorizadas y ejecutadas en lo que queda del año, y en el año siguiente.

3. Revisión del Plan de Actividades 2023

Seguidamente, la presidenta del Comité hizo mención que, en el marco de las actividades de sensibilización en materia de género, el próximo lunes 29 de mayo se llevará a cabo la Conferencia: “Desaprendiendo estereotipos e identificando sesgos inconscientes”, siendo importante promover la mayor participación posible de las distintas unidades de organización.

Así también se tiene que, para los meses de mayo- junio se tenía prevista la aplicación de la encuesta de GENDER LAB, sobre hostigamiento sexual, no obstante, ello, siendo que, al no haberse concretado el apoyo del BID, se puso en debate la posibilidad de aplicar la encuesta de manera interna, luego de un intercambio de ideas; el Comité decidió no aplicar la encuesta de hostigamiento sexual a nivel interno, y considerar las recomendaciones que efectuó en su oportunidad GENDER LAB, para las posteriores actividades y aplicación de la encuesta en el año 2024, previo trabajo de sensibilización en relación a la figura de hostigamiento sexual laboral.

ACUERDOS:

1. Aprobar las bases del II Concurso de Buenas prácticas en igualdad de género, las mismas que en anexo forman parte de la presente acta, encargando a la presidenta del comité las eleve a la Alta Dirección para la aprobación respectiva.
2. La Jefatura de Recursos Humanos evaluará en base a las sugerencias resultantes del Ranking PAR 2022, las actividades que pueden ser priorizadas e implementadas de manera progresiva.
3. Promover la participación de los colaboradores en la Conferencia: “Desaprendiendo estereotipos e identificando sesgos inconscientes”, a cargo de Aequales, que se llevará a cabo el próximo lunes 29 del presente mes, a las 05:00 p.m., a través de la plataforma de Microsoft Teams.
4. Remitir formalmente a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, la propuesta de glosario de términos remitido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a partir del desarrollo de las bases del II Concurso “Ositrán: Buenas Prácticas en Igualdad de Género”, el cual contiene ejemplos de redacción de misión y objetivos estratégicos institucionales, a fin que los tengan en cuenta en las siguientes revisiones que se efectúen de los instrumentos de gestión.
5. Aprobar el Plan de actividades 2023 modificado a fin de excluir la encuesta de hostigamiento sexual laboral, dado que no se ha podido continuar con el apoyo de Gender Lab y del BID.

Siendo las 04:08 p.m. horas, mediante la plataforma Microsoft Teams, se da por finalizada la reunión.

<p>María Cristina Escalante Melchiors Presidenta del Comité Representante de la Presidencia Ejecutiva</p>	<p>Isabel Fabiola Castillo Sifuentes Secretaria Técnica Representante titular de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto</p>
--	---

<p>Evelyn Chumacero Asención Representante titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización.</p>	<p>Miguel Torres Castillo Representante titular de la Gerencia de Recursos Humanos</p>
<p>Rita Ana Lázaro Dulanto Representante titular de la Oficina de Comunicación Corporativa</p>	<p>Khyra Torres Soto Representante alterno de la Gerencia de Atención al Usuario</p>