

**ACTA DE REUNIÓN N° 006-2020-CIG-OSITRAN**  
(Resolución de Presidencia N° 0045-2019-PD-OSITRAN)

A las 03:00 pm horas del jueves 20 de agosto del año 2020, se llevó a cabo la sesión del Comité para la Igualdad de Género del Ositrán, con la asistencia de los siguientes miembros:

- Señora María Cristina Escalante Melchior, representante de la Presidencia Ejecutiva y Presidente del Comité;
- Señora Isabel Fabiola Castillo Sifuentes, Secretaria Técnica representante titular de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto (GPP);
- Señora Evelyn Chumacero Asención, representante titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización (GSF);
- Señorita Sandra Queija de la Sotta, representante titular de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos (GRE);
- Señora Gabriela Mendoza, representante titular de la Gerencia de Atención al Usuario (GAU);
- Señora Rosario Bazalar Huamán, representante titular de la Oficina de Comunicación Corporativa (OCC);
- Señora Licia María Falcone Vargas representante titular de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos (JRH);
- Señorita Ana Isabel Rodríguez Hernández, representante alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos (JRH); y
- Señor Karlo Christopher Enríquez Hidalgo, representante alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.(JRH);

Resulta importante resaltar que la presente sesión se llevó a cabo virtualmente, haciendo uso de la plataforma Microsoft Teams, en cumplimiento de las disposiciones normativas excepcionales a la luz de la declaratoria de emergencia, conducentes a adoptar acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19 en el territorio nacional.

Para efectos de iniciar la sesión virtual, la presidenta del Comité verificó la participación activa en la plataforma Microsoft Teams, de los miembros, así como el quórum respectivo, procediendo a detallar los puntos de la agenda señalados en el Memorandum Circular N° 007-2020-CIG-OSITRAN, de acuerdo con el siguiente detalle:

**AGENDA:**

1. Presentación del Manual de Estilo, a cargo de OCC.
2. Informe sobre evaluación e identificación de material gráfico para Línea 1, a cargo de GAU, GSF y GRE.
3. Informe sobre actividades de difusión de la Directiva para la Prevención de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ositrán, a cargo de JGRH.
4. Informe sobre participación en Ranking Par.
5. Revisión de próximas actividades del Plan de Trabajo.

**REVISIÓN:**

**1. Presentación del Manual de Estilo, a cargo de OCC**

La presentación del manual de estilo, estuvo a cargo de Maria Eugenia Bellido de la Oficina de Comunicación Corporativa, en estricto, lo relacionado al lenguaje inclusivo se encuentra en el apartado 3) del manual.

La presentación incluyó los siguientes aspectos:

- El manual de estilo con lenguaje inclusivo del Ositrán, tiene como objetivo equiparar el trato igualitario entre hombres y mujeres, acorde a la Política Nacional, lo cual no implica que las comunicaciones oficiales internas y externas, se saturen con textos que tengan redundancia innecesaria.
- El manual de estilo con lenguaje inclusivo no considera el uso de la técnica del desdoblamiento, por ende no resulta recomendable el uso de: “estimados y estimadas” o “todos y todas”, lo recomendable es usar un lenguaje que incluya a hombres y mujeres sin desdoblar las palabras, así, por ejemplo: “se programará una reunión para el personal”. Es decir, no es necesario efectuar una distinción entre género masculino y femenino.
- El manual de estilo con lenguaje inclusivo no considera el uso de signos que no hayan sido reconocidos por la Real Academia de la Lengua Española-RAE.
- La representante de OCC precisó además que, la elaboración del manual de estilo se elaboró de forma previa a las disposiciones establecidas por la Presidencia del Consejo de Ministros, en relación a la política nacional del uso del lenguaje inclusivo, no obstante ello se han ponderado las disposiciones normativas y lo establecido por la RAE.
- Asimismo, la representante de OCC, comentó que se encuentra pendiente un taller de capacitación para todo el personal de la entidad, a fin que tengan conocimiento del manual de estilo con lenguaje inclusivo, el mismo que también será difundido en la Red Integral de Comunicación Interna- RICCI.
- Finalmente en relación a este aspecto, la representante de OCC, Señora Rosario Bazalar recomendó que para efectos del apoyo del Comité, en cuanto a la difusión de material con lenguaje inclusivo se considere la activa participación de Ana Lucía Holguín Valdiviezo, especialista en relaciones institucionales de la Oficina de Comunicación Corporativa.

Los integrantes del Comité tomaron conocimiento y agradecieron a las representantes de la Oficina de Comunicación Corporativa, resaltando que se considerarán estos mensajes inclusivos en las próximas actividades de sensibilización y difusión que realice el Comité.

## 2. **Informe sobre Evaluación e Identificación del Material Gráfico para la Línea 1, a cargo de GAU, GSF y GRE**

La Representante de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización (GSF), comentó que, como resultado de las coordinaciones conjuntas con la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos, se ha identificado información sobre los reclamos que han ingresado en la línea 1, en determinados periodos diferenciados, es decir se cuenta con información cuantitativa relacionada a las situaciones de acoso sexual que se han presentado en la infraestructura concesionada correspondiente a la Línea 1.

De otro lado, la Presidenta del Comité señaló que, a raíz de la información remitida por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, ya se había identificado que en la línea 1 se contaba con material visual relacionado con la figura del acoso sexual, es decir, lo que se encontraba pendiente era la consulta respecto a si podíamos hacer uso de ese material como referente o en su defecto elaborar un material similar como parte de las acciones de sensibilización a cargo de este Comité, siendo que en el caso se opte por elaborar el material audiovisual, dicha tarea quedaría pendiente.

Al respecto, la representante de GRE comentó que se reunirán conjuntamente con la representante de GSF, a fin que se revise la declaración estadística donde se encuentra el detalle de los incidentes, comportamiento repetitivos, entre otros, relacionados con los casos de acoso sexual, sin embargo resaltó que resulta importante contar con la información por parte de GAU, para tener mayores elementos cualitativos, y no sólo cuantitativos. En razón a ello, se acordó una reunión de coordinación para el lunes 31 de agosto del presente año, en la que participarán las representantes de GSF, GAU, GRE y OCC.

### **3. Informe sobre actividades de difusión de la Directiva para la Prevención de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ositrán, a cargo de JGRH**

La Presidenta del Comité informó que el día viernes 14, la Oficina de Comunicación Corporativa, a través del correo electrónico institucional cumplió con comunicar la vigencia de la *“Directiva para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Ositrán”*.

El Representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos presentó el flujograma que detalla el procedimiento para denunciar un acto de hostigamiento, asimismo precisó que las acciones de sensibilización y comunicación en relación al tema se vienen cumpliendo de forma secuencial, es decir, en primer lugar comunicar la directiva y posteriormente detallar de manera gráfica el procedimiento para denunciar un acto de hostigamiento.

### **4. Informe sobre Participación en el Ranking Par**

La Presidenta del Comité, informó en relación al Ranking Par que la fecha límite para la presentación de información venció el pasado 31 de julio del presente año, asimismo mencionó que en el marco del contexto actual, este año el ranking contemplaba información relacionada con la actuación de la entidad en el contexto de la crisis sanitaria actual producida por la propagación del COVID19, así también, el Representante de la Jefatura de Recursos Humanos comentó que para este año el ranking par consideró no sólo el periodo 2019, sino también el presente año (desde el mes de enero hasta el mes de julio). Resaltó además que, se ha hecho mucha incidencia en las acciones que adopten las entidades frente a la crisis sanitaria actual, así como acciones adicionales.

Los resultados del Ranking Par serían publicados para finales de setiembre, o en su defecto en el mes de octubre, y la notificación se efectuaría por correo electrónico.

La Representante de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto comentó que resultaría importante que, a partir del ejercicio de reflexión efectuado a partir de la recopilación de información para efectos del cuestionario de Ranking Par, se pueda elaborar recomendaciones a la Alta Dirección, en el marco de la mejora continua de la entidad con perspectiva de género.

En esa misma línea, la Presidenta del Comité resaltó la importancia de identificar las brechas que necesitamos cubrir, en aras de la mejora continua de la entidad desde la perspectiva de género. Así comentó que en cuanto se obtenga los resultados del Ranking, se podría elaborar un informe de recomendaciones, e incluirlo en el plan de actividades del Comité para el periodo 2021.

### **5. Revisión de próximas actividades del Plan de Trabajo**

Se inició la revisión, identificándose que se había cumplido con las actividades programadas para el presente mes, en esa línea, la Presidenta precisó que de ser definidas en la reunión del próximo lunes 31 del presente, las actividades relacionadas con *“Liderar y promover la equidad de género en las infraestructuras en Línea 1”*, se estaría cumpliendo con lo previsto para el mes de setiembre.

Asimismo se tiene que, la otra actividad prevista para el mes de setiembre consiste en la elaboración de las estadísticas sobre la participación de hombres y mujeres en el curso de extensión universitaria. Por lo que solicita el apoyo de la representante de la GRE, a fin de realizar una presentación sobre el particular en la próxima reunión.

En cuanto a las actividades que corresponden al mes de octubre, se tiene previsto la actualización del Reglamento Interno de Servidores, sin embargo se consultó si debido a la coyuntura actual se llevará a cabo. Al respecto, la Representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos ratificó que, en efecto esa actividad se encuentra prevista para ser ejecutada en el mes octubre, sin variación hasta el momento.

Finalmente, la Presidenta del Comité mencionó que para el mes de octubre queda pendiente como actividad la encuesta de estereotipos que se aplicó el año 2019, a partir del cuestionario remitido por el Ministerio de la Mujer, asimismo precisó que el Ministerio de la Mujer ha solicitado la data de los resultados de la encuesta aplicada, en el marco de consolidar la información brindada por las entidades participantes.

**ACUERDOS 006-2020**

- Encargar a las representantes de GAU, GSF y GRE para que, en coordinación con la OCC, evalúen e identifiquen el material gráfico que pueda ser difundido como parte de las actividades de sensibilización para prevenir el acoso sexual en la Línea 1 del Metro de Lima. Lo que informarán en la próxima reunión.
- Solicitar a la Representante de la GRE que en la próxima reunión, presente las estadísticas consolidadas relacionadas con la participación de hombres y mujeres en el curso de extensión universitaria, así como un comparativo con años previos.

Finalmente cabe señalar que, los representantes del CIG no presentaron otros asuntos a tratar.

Siendo las 04: 00 pm horas, se procede a firmar la presente Acta en señal de conformidad y se da por finalizada la reunión.

<p><b>María Cristina Escalante Melchiors</b>                  Presidente del Comité                  Representante de la Presidencia Ejecutiva</p>	<p><b>Isabel Fabiola Castillo Sifuentes</b>                  Secretaria Técnica                  Representante Titular de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto</p>
<p><b>Liccia María Falcone Vargas</b>                  Representante Titular de la Jefatura de Recursos Humanos</p>	<p><b>Evelyn Chumacero Asención</b>                  Representante Titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización</p>
<p><b>Sandra Queija de la Sotta</b>                  Representante Titular de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos</p>	<p><b>Gabriela Mendoza</b>                  Representante titular de la Gerencia de Atención al Usuario</p>
<p><b>Rosario Bazalar Huamán</b>                  Representante Titular de la Oficina de Comunicación Corporativa</p>	<p><b>Ana Isabel Rodríguez Hernández</b>                  Representante Alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos</p>
<p><b>Karlo Christopher Enríquez Hidalgo</b>                  Representante Alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos</p>	