

**ACTA DE REUNIÓN N° 007-2020-CIG-OSITRAN**  
(Resolución de Presidencia N° 0045-2019-PD-OSITRAN)

A las 3:00 pm horas del 16 de Setiembre del 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;
- Señora Evelyn Chumacero Asención, representante titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización;
- Señora Sandra Queija de la Sotta, representante titular de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos;
- Señora Evelyn Elena Vila Querevalú, representante alterna de la Gerencia de Atención al Usuario;
- Señora Rosario Bazalar Huamán, representante titular de la Oficina de Comunicación Corporativa;
- Señora Ana Isabel Rodríguez Hernández, representante alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; y
- Señor Karlo Christopher Enríquez Hidalgo, representante alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.
- Señora Silvana García Beltrán, representante alterna de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización.

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 Memorándum Circular N° 008-2020-CIG-OSITRAN, de acuerdo con el siguiente detalle:

**AGENDA:**

1. Informe con relación a las actividades en Línea 1, de acuerdo a actividad 12 del Plan de Trabajo 2020 (GAU, GSF, GRE).
2. Presentación de las estadísticas de la participación en el Curso de Extensión (GRE).
3. Otros asuntos de interés.

**REVISIÓN:**

**1. Informe con relación a las actividades en Línea 1, de acuerdo a actividad 12 del Plan de Trabajo 2020 (GAU, GSF, GRE)**

- La representante de la Gerencia de Atención al Usuario presentó el material que utiliza el centro de orientación de la línea 1, para las charlas que se llevan a cabo en instituciones educativas. La presentación contiene información relacionada con la misión, competencias institucionales, información general sobre los contratos de concesión bajo la supervisión de Ositrán, así también los derechos generales y derechos específicos aterrizados a lo que corresponde la Línea 1 del Metro; en este material se estaría incluyendo la información referida a las acciones a seguir con relación al acoso sexual

- El Comité consideró que la presentación contiene información completa que podría ser usada en las diferentes actividades de sensibilización, viendo necesario únicamente sustituir el término “procedimiento” por “protocolo” de atención de reclamos ante casos de acoso sexual en la Línea 1, con la finalidad que el material sea ilustrativo y con mayor precisión se sugirió que se incluya de forma general algunos supuestos que se configurarían como acoso sexual.
  - Los integrantes del Comité expresaron su conformidad y aprobaron el material presentado, el mismo que será usado en las diversas charlas que se lleven a cabo en los diferentes tipos de infraestructura de transporte público, bajo la competencia de Ositrán.
- 2. Presentación de las estadísticas de la participación en el Curso de Extensión (GRE).**

- La presentación estuvo a cargo de la representante de la Gerencia de Estudios y Regulación, quien comentó que, en primer lugar, se analizó la participación de mujeres y hombres en las ediciones del curso en el periodo 2010- 2020. Uno de los aspectos que se destacó fue que la participación femenina no se había incrementado en los últimos años; así se evidenciaba que a nivel porcentual se tenía una participación mayoritaria de varones (75%), en tanto que la participación femenina alcanzaba un (25%).
- Asimismo, refirió que cuando el análisis se efectuaba por carreras, se identificaban ciertas particularidades; por ejemplo, en la carrera de derecho existía una mayor participación de mujeres, a diferencia de las especialidades de economía o ingeniería. En la especialidad de ingeniería la participación predominantemente era de varones, incluso existía información correspondiente a algunos años en los que no existió participación femenina en esta especialidad.
- Otra particularidad destacada estaba relacionada con la participación a nivel de provincia y a nivel de Lima, por género; así, la participación en provincias era de 72.9%, en tanto que a nivel de Lima era el 78.3%. Además, la información estadísticas segregada por género permitía identificar que existía un 21.7% de participación femenina en Lima, y en provincias un 27.1%, en tanto que la participación masculina alcanzaba un 78.3% en Lima y un 72.9% en provincias. Uno de los aspectos que se destacó en relación a la participación femenina estaba relacionada con la disciplina que muestran las participantes en el desarrollo del curso.

Finalmente, la representante de la Gerencia de Estudios y Regulación mencionó que, como consecuencia de la actual situación de emergencia que se vive ante la propagación del COVID -19, se prevé la necesidad de modificar la modalidad de convocatoria al Curso de Extensión, habida cuenta que el mismo se realizaba de forma presencial, es decir, se venía evaluando una convocatoria adaptada a la modalidad virtual, lo cual implicaba una serie de mecanismos para asegurarse que se eviten suplantaciones o plagios.

### **3. Avances de la participación de Ositrán en el Ranking Par**

El representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos expuso que, de acuerdo a la información preliminar a la que se tenía acceso del Ranking Par, se contaba con valoraciones preliminares de las siguientes dimensiones: gestión de objetivos, cultura organizacional, estructura y gestión del talento.

En relación a la dimensión gestión de objetivos, la organización de Rankig Par saludaba que nuestra entidad contará con un plan de actividades anual, el cual permitiría consolidar sus objetivos por la igualdad de género e identificar retos pendientes; asimismo, se indicó la importancia de desarrollar programas de mentoría o tutoría para hombres y mujeres. Adicionalmente, se recomendó realizar capacitaciones o charlas que fomenten el cuestionamiento a estereotipos y prejuicios a un género determinado.

En cuanto a la dimensión cultura organizacional, se resaltó que la entidad contaba con la mayoría de prácticas enfocadas en el balance vida privada - vida laboral, las cuales propiciaban que labores del hogar u afines sean compartidas por hombres y mujeres por igual.

En esta dimensión se destacó la necesidad que nuestra entidad documente lineamientos de comunicación para evitar sesgos de género y/o referentes sexistas, lo cual permitiría, además, que la entidad gestione sus comunicaciones de manera coherente y detallada con sus compromisos por la equidad de género. En relación a ello, se mencionó que se había reportado información relacionada con el material audiovisual que se elaboró durante el estado de emergencia actual, en la que se propiciaba la equidad en las labores del hogar.

En la dimensión estructural, se sugirió tomar medidas para atraer y promover la presencia de talentos femeninos en los niveles con menor porcentaje de representación femenina. Al respecto, los integrantes del Comité señalaron que sería importante conocer los términos de aplicación de dicha recomendación, habida cuenta que el acceso a los diferentes cargos públicos en el Ositrán se efectúa a través de concursos públicos, los mismos que están orientados a promover una participación equitativa entre hombres y mujeres, de acuerdo a Ley.

En cuanto a la recomendación referida a la dimensión gestión del talento, se resaltó que nuestra entidad cuenta con la mayoría de buenas prácticas relacionadas a procesos de selección y reclutamiento, siendo que el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo también debe impulsarse a través de la promoción de actividades (talleres y charlas) en las que se fomenten sus capacidades de liderazgo, habilidades de negociación, marca personal entre otros puntos.

La Presidenta del Comité, resaltó la importancia que nuestra entidad se ubique sobre el promedio en la valoración preliminar efectuada por la plataforma Ranking Par, en esa línea resaltó la importancia de trabajar el próximo año en el cierre de brechas, conforme a las recomendaciones que remitiría la organización con los resultados finales.

Como parte de la reflexión, a la luz de la valoración preliminar efectuada por Ranking Par, el representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, conjuntamente con la representante de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización, propusieron retomar la idea de llevar a cabo un conversatorio sobre igualdad de género, en el que se destaque las experiencias y el intercambio de roles en el hogar de los servidores de Ositrán.

#### **ACUERDOS 007-2020**

- Aprobar la presentación oficial que será difundida en las charlas que brinda la Gerencia de Atención al Usuario para los diferentes tipos de infraestructura de transporte público, bajo la competencia de Ositrán, el cual incluirá información detallada sobre el protocolo a seguir en supuestos de acoso sexual, entre otros.
- Tomar conocimiento de los resultados de las estadísticas del Curso de Extensión, las mismas que formarán parte del informe final y boletín referidos a las actividades del Comité, correspondientes al Plan de Trabajo 2020.
- Encargar a la representante de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización y al representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos que, para la próxima sesión del Comité, se presente con mayor detalle la propuesta de conversatorio sobre igualdad de género, en aras a que de forma conjunta se defina con el Comité la dinámica de los participantes y el establecimiento de los grupos de trabajo.

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 Melchior</b><br/>Presidente del Comité<br/>Representante de la Presidencia Ejecutiva</p>          | <p><b>Isabel Fabiola Castillo Sifuentes</b><br/>Secretaria Técnica<br/>Representante Titular de la Gerencia de<br/>Planeamiento y Presupuesto</p> |
| <p><b>Karlo Christopher Enríquez Hidalgo</b><br/>Representante Alternativo de la Jefatura de<br/>Gestión de Recursos Humanos</p> | <p><b>Evelyn Chumacero Asención</b><br/>Representante Titular de la Gerencia de<br/>Supervisión y Fiscalización</p>                               |
| <p><b>Sandra Queija de la Sotta</b><br/>Representante Titular de la Gerencia de<br/>Regulación y Estudios Económicos</p>         | <p><b>Evelyn Elena Vila Querevalú</b><br/>Representante Alternativo de la Gerencia de<br/>Atención al Usuario</p>                                 |
| <p><b>Rosario Bazalar Huamán</b><br/>Representante Titular de la Oficina de<br/>Comunicación Corporativa</p>                     | <p><b>Ana Isabel Rodríguez Hernández</b><br/>Representante Alternativo de la Jefatura de<br/>Gestión de Recursos Humanos</p>                      |
| <p><b>Silvana Mariella García Beltrán</b><br/>Representante Alternativa de la Gerencia de<br/>Supervisión y Regulación</p>       |   |