

**ACTA DE REUNIÓN N° 009-2020-CIG-OSITRAN**  
(Resolución de Presidencia N° 0045-2019-PD-OSITRAN)

A las 3:00 pm horas del 04 de Diciembre 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;
- 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 Licia María Falcone Vargas, representante titular 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.
- Señor Rafael Barrutia Vega, representante alterno de la Oficina de Comunicación Corporativa.

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° 0011-2020-CIG-OSITRAN, de acuerdo con el siguiente detalle:

**AGENDA:**

1. Presentación de resultados de la encuesta de estereotipos.
2. Revisión de pendientes del Plan de Trabajo 2020.
3. Propuestas Plan de Trabajo 2021.
4. Foto Grupal del Comité para Informe y Boletín 2020.

**REVISIÓN:**

**1. Presentación de resultados de la encuesta de estereotipos**

- La presentación del resultado de la encuesta de estereotipos estuvo a cargo de la secretaria técnica del comité, quien precisó que para efectos del procesamiento y análisis de la información se contó con el apoyo de Jorge Haro Corales, especialista de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto. En el presente año 2020, participaron 187 personas, siendo que en los datos desagregados tenemos 88 hombres y 99 mujeres. Los resultados presentados muestran el siguiente nivel de detalle:

- **36.36% Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género**

- **32.09%** *Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación con el ámbito privado y social.*
- **31.02%** *Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género con relación a la violencia basada en género.*
- **14.44%** *Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género con relación al ámbito laboral.*
- **54.01%** *Porcentaje de servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.*
- **96.79%** *Porcentaje de servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género.*

El comité coincidió en la preocupación que los resultados de las encuestas muestren nuevamente índices altos en relación con la percepción de situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral. Sobre el particular, la presidenta del comité señaló la necesidad que, a partir de los resultados de ese indicador, se prioricen determinadas actividades a ejecutar por el comité en el año 2021, habida cuenta que la incidencia de percepciones de ese tipo influye en el clima laboral.

Al respecto, la representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos comentó que cuando se aplicó la encuesta de clima laboral en el año 2019 se advirtió también un porcentaje alto con relación a personas que se habían sentido incómodas en la entidad por determinados comentarios de compañeros de trabajo, situación que desde una mirada integral de los resultados de la encuesta laboral y de la encuesta de estereotipos nos lleva a reflexionar la necesidad de trabajar en los estereotipos identificados. Por otro lado, mencionó además la posibilidad que, a partir de una sugerencia efectuada por la consultora a cargo del estudio de clima laboral, resulte posible evaluar que se efectúe un estudio de calidad el próximo año.

El representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos resaltó la necesidad de trabajar en los estereotipos identificados y desde el concepto de género, además destacó que un factor a evaluar está relacionado con los temores internos que se pueden generar en caso de evaluar denunciar una situación de acoso laboral al interno de la entidad.

Así también señaló que es importante tener en cuenta las interrogantes que comprenden la pregunta formulada, toda vez que estamos ante una pregunta que básicamente identifica percepciones. En atención a ello, la secretaria del comité procedió a mostrar las preguntas que se encuentran comprendidas en el indicador, conforme al siguiente detalle: Indicador **“Servidoras/ es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral”** a) Comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona; b) Comentarios despectivos o bromas sobre una persona por su pertenencia étnica y/o social; c) Comentarios despectivos o bromas sobre una persona en referencia a su edad; d) Comentarios invasivos o incómodos a compañeras/os de trabajo; e) chistes o burlas sobre la vida sentimental de alguna persona f) Invitaciones, tocamientos o acercamientos ofensivos e incómodos; g) Miradas incómodas o intimidantes; h) Llamadas, mensajes con propuestas sexuales indeseadas; i) Exhibición de material de tipo sexual (protectores de pantalla, correos, audios, etc).

El representante de la Oficina de Comunicación Corporativa mencionó que existe la necesidad de evaluar los mecanismos de denuncia, así como la confidencialidad para el caso de situaciones de hostigamiento sexual, entre otros factores, y ser conscientes que los resultados de la encuesta de estereotipos constituyen una alarma para aquellos casos de hostigamiento que no son denunciados.

Finalmente, en relación a este punto, la presidenta del comité señaló la necesidad de presentar ante la alta dirección no sólo los resultados de la encuesta, sino también recomendaciones a

partir de las líneas de acción que se deben plantear, en aras de disminuir de forma progresiva los índices de estereotipos en nuestra entidad.

## **2. Revisión de pendientes del Plan de Trabajo 2020**

Respecto a este punto, y de acuerdo con el plan de trabajo 2020, para el mes de noviembre se encontraba previsto la “Actualización de la directiva del RIS con enfoque de género”, en relación con ello, la representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos señaló que se había derivado el documento a la Gerencia de Administración para la evaluación respectiva.

Por otro lado, se recordó que está pendiente la presentación de estadísticas del personal de acuerdo con el sexo, por niveles y tipo de contratación, así como la elaboración del Boletín correspondiente al 2020.

## **3. Propuestas Plan de Trabajo 2021**

En relación con este aspecto, se consideró necesario preliminarmente que, a partir de una revisión de la información que será puesta a disposición del comité se haga una lluvia de ideas y luego se efectúe el planteamiento de las actividades 2021; teniendo en cuenta que el Plan de Trabajo actual contempla una programación para tres años.

## **4. Foto Grupal del Comité para Informe y Boletín 2020.**

Finalmente, los participantes procedieron a tomarse la foto grupal, a través de la plataforma Microsoft Teams.

### **ACUERDOS 008-2020**

1. Evaluar las recomendaciones y las líneas de acción que serán remitidas a la Alta Dirección, a partir de los resultados de la encuesta de estereotipos, para lo cual la Presidencia, Secretaría Técnica y Jefatura de Recursos Humanos realizarán las coordinaciones necesarias.
2. Encargar a la Jefatura de Recursos Humanos la culminación e informe de las actividades del Plan de Trabajo, a su cargo, que se encuentran pendientes, entre ellas el RIS y las Estadísticas de Personal.
3. Encargar a la Oficina de Comunicación Interna la elaboración del Boletín del Comité, así como la elaboración del video consolidado de la campaña #compartoencasa.
4. El representante de la Jefatura de Recursos Humanos y la Secretaria Técnica del comité, quienes participaron en el Curso Gestión Pública con Enfoque de Género, impartido por la Escuela Nacional de Administración Pública se comprometieron a replicar lo aprendido en la entidad, a través de charlas o talleres virtuales, las mismas que efectuarán en primera instancia al presente comité, y que formarán parte de las actividades del Plan de Trabajo 2021.

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>Karlo Christopher Enríquez Hidalgo</b> Representante Alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos</p>	<p><b>Liccia María Falcone Var</b> Representante Titular de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos</p>
<p><b>Sandra Queija de la Sotta</b> Representante Titular de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos</p>	<p><b>Evelyn Elena Vila Querevalú</b> Representante Alterno 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>Rafael Barrutia Vega</b> Representante Alterno de la Oficina de Comunicación Corporativa</p>
<p><b>Silvana Mariella García Beltrán</b> Representante Alterna de la Gerencia de Supervisión y Regulación</p>	<p><b>Rafael Barrutia Vega</b> Representante Alterno de la Oficina de Comunicación Corporativa</p>