

**ACTA DE REUNIÓN N° 001-2021-CIG-OSITRAN**  
(Resolución de Presidencia N° 0045-2019-PD-OSITRAN)

A las 03:00 p.m. horas del 04 de febrero del año 2021, se llevó a cabo la primera sesión del Comité para la Igualdad de Género del Ositrán del 2021, 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, Secretaria Técnica representante titular de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto;
- Señora Rosario Bazalar Huamán, representante titular de la Oficina de Comunicación Corporativa;
- Señora Evelyn Chumacero Asención, representante titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización;
- Señora Licia María Falcone Vargas, representante Titular de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos;
- Señor Karlo Enriquez Hidalgo, representante alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos;
- Señor Ernesto Mamani Osorio, representante alterno de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización;
- Señorita Sandra Queija de la Sotta, representante titular de la Gerencia de Regulación y Estudios.
- Señor Oscar Hinojosa Vigil, representante alterno de la Oficina de Comunicación Corporativa.
- Señor Henry Leonel Sánchez Pozo, representante alterno de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.
- Señor José Antonio Gutiérrez Dámazo representante alterno de la Gerencia de Regulación y Estudios.

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 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° 0001-2021-CIG-OSITRAN, de acuerdo con el siguiente detalle:

**AGENDA:**

1. Instalación del Comité para la Igualdad de Género 2021.
2. Resultados de la encuesta ESADE Gender Monitor Latinoamérica 2020.
3. Revisión del Plan de Trabajo 2021.
4. Presentación del Taller de Gestión Pública con Enfoque de Género.

**REVISIÓN:**

**1. Instalación del Comité para la Igualdad de Género 2021.**

La presidenta del Comité dio la bienvenida a los nuevos integrantes del Comité para la Igualdad de Género 2021, invitándolos a una activa participación en las diferentes acciones a cargo del comité.

Se procedió a instalar formalmente el Comité para la Igualdad de Género 2021.

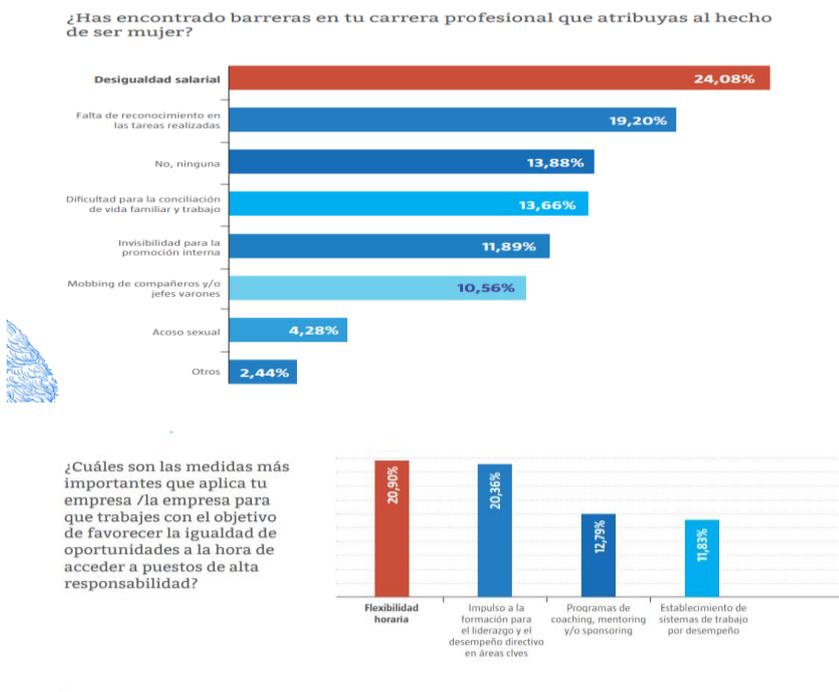
## 2. Resultados de la encuesta ESADE Gender Monitor Latinoamérica 2019.

Se revisó el documento presentado con relación a los resultados de la encuesta ESADE Gender Monitor Latinoamérica 2019.

Este documento, constituye un sondeo realizado a mujeres ejecutivas de Chile, Colombia, Perú y México y devela las razones que frenan el acceso de la mujer a la alta dirección. Aunque más de la mitad de las encuestadas admite que sus empresas tienen políticas para favorecer la igualdad, su eficacia es muy escasa, razón que fortalece la existencia de un muro, a veces denominado “techo de hierro”, que separa la posibilidad de combinar un trabajo de alta responsabilidad con una vida personal, con o sin hijos.

Elaborado en conjunto con América Economía Intelligence, y con el apoyo de Scotiabank, ESADE Gender Monitor Latinoamérica analizó la evolución del equilibrio de género en las empresas en estos cuatro países latinoamericanos, para lo cual dio voz a 792 mujeres directivas de empresas multinacionales que contestaron una encuesta que perseguía conocer cómo perciben su situación laboral en términos de igualdad de género, qué barreras existen en su entorno y cuáles son las medidas que, a su entender, favorecerían una igualdad real.

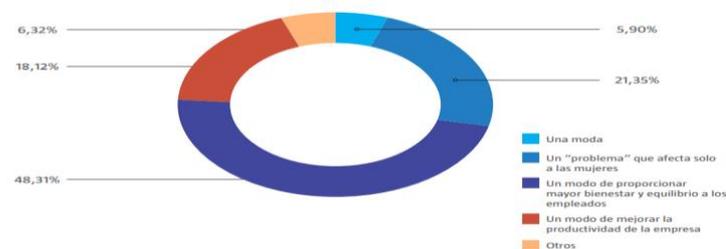
En dicho informe se encontraron datos interesantes referidos, entre otros, a:



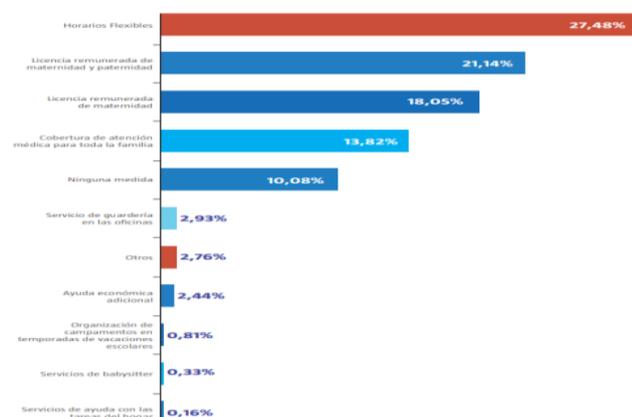
¿Qué medidas crees que serían necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades de la mujer en el acceso a la alta dirección dentro del mundo de la empresa?

| Respuesta  | %            |
|--|--------------|
| Implantación de indicadores (KPIs) que midan la igualdad de oportunidades        | 14,82        |
| <b>Flexibilidad horaria y teletrabajo*</b>                                       | <b>12,65</b> |
| Programas de formación para el liderazgo y el desempeño directo en áreas clave** | 12,34        |
| <b>Programas de formación en sesgos inconscientes para toda la organización</b>  | <b>10,82</b> |
| Programas de coaching, mentoring y/o sponsoring                                  | 8,70         |
| <b>Establecimiento de sistemas de trabajo por desempeño</b>                      | <b>7,99</b>  |
| Políticas de atracción y retención de talento                                    | 7,69         |
| <b>Políticas de cuotas en órganos de alta dirección</b>                          | <b>6,02</b>  |
| Intercambio de buenas prácticas con otras empresas                               | 4,50         |
| <b>Políticas de discriminación positiva en los procesos de selección</b>         | <b>4,05</b>  |
| Fomento de la movilidad horizontal dentro de la compañía                         | 3,79         |
| <b>Creación de una red interna de ejecutivas</b>                                 | <b>3,64</b>  |
| Ayudas económicas estatales a los planes de conciliación de las empresas         | 1,72         |
| <b>No lo sé</b>  | <b>0,46</b>  |
| Otras  | 0,81         |

En tu empresa / la empresa para la que trabajas, el equilibrio de género entre vida personal, familiar y profesional se considera



¿Qué medidas de apoyo a la conciliación de vida personal y familiar pone tu empresa / la empresa donde trabajas a tu disposición?



Los integrantes del Comité coincidieron en que esta información, así como los resultados finales del Ranking Aequales 2020, pueden ser difundidos entre los colaboradores como parte de las acciones de sensibilización previstas para el presente año.

### 3. Revisión del Plan de Trabajo 2021

En relación con la Tarea N° 6 referida a la "Aprobación y Difusión del Reglamento Interno de Servidores con Enfoque de Género", el representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos indicó que la revisión final demandará un periodo mayor al estimado inicialmente; por ello, consideró que se necesitaría un plazo adicional de treinta (30) días más aproximadamente, para culminar esta tarea.

Con relación a la Tarea N° 3 relacionada con *“Realizar talleres de capacitación, priorizando el uso de plataformas tecnológicas”*, la presidenta del comité comentó que se vienen efectuando las coordinaciones, a través de oficios remitidos por al Presidenta Ejecutiva, a fin de recibir Talleres o Charlas por parte de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien en particular brinda capacitaciones relacionadas con la temática de hostigamiento sexual.

Por otro lado, la presidenta del Comité refirió que en el año 2020 se efectuaron coordinaciones con Gender Lab, organización certificadora en Auditorías Participativas de Género, a mérito de identificar posibles capacitaciones en la temática de género en beneficio de Ositrán. En esa línea mostró la oferta de charlas que ofrecen a modo de capacitación webinar y se acordó la revisión preliminar, conjuntamente con la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.

Con relación a las actividades de sensibilización, el representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos sugirió la posibilidad de lanzar una campaña comunicacional referida a los mitos de la igualdad de género. La idea consistiría en que a través de material audiovisual se pueda desmitificar los diferentes estereotipos existentes.

La presidenta sugirió la necesidad que los miembros del comité reflexionen y elaboren planteamientos iniciales en función a buenas prácticas con enfoque de género que puedan ser replicados en la institución.

Finalmente, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos mencionó que se han efectuado las coordinaciones para ver la consultoría sobre calidad de clima laboral; sin embargo, resultará necesario efectuar coordinaciones con la consultora para evaluar la viabilidad de su propuesta económica, dada las limitaciones presupuestales que presenta nuestra entidad.

#### **4. Presentación del Taller de Gestión Pública con Enfoque de Género.**

Cabe señalar preliminarmente que el Taller de Gestión Pública con Enfoque de Género se plantea en el marco del curso: Gestión Pública con Enfoque de Género dictado por la Escuela Nacional de Administración Pública conjuntamente con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y que tuvo una duración de veinticinco (25) horas académicas distribuidas en seis (6) sesiones en modalidad virtual sincrónica. En este curso participaron, en representación de Ositrán, el representante alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos y la representante titular de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, quienes estarían a cargo del mencionado Taller en el Ositrán.

La presentación estuvo a cargo de la representante de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, quien comentó que dada la vasta información compartida en el curso resultó necesario dividir la estructura curricular para el taller de Ositrán en cuatro (4) módulos, los cuales contemplan las siguientes temáticas:

- Módulo 1: *“Introducción al Enfoque de Género”*;
- Módulo 2: *“El enfoque de género en las Políticas Públicas”*,
- Módulo 3: *“Estrategias para Transversalizar el Enfoque de Género”*
- Módulo 4: *“Pautas para Incorporar el Enfoque de Género en la Gestión Pública”*.

Las sugerencias que se efectuaron respecto a la propuesta de la estructura presentada estuvieron relacionadas con la necesidad que la currícula concentre los conceptos principales, tales como: sistema sexo- género, enfoque de género, construcción social de las relaciones de género, estereotipos y casuística que ayude a una mejor comprensión temática; así también se hicieron recomendaciones relacionadas con el tiempo que se destinará al taller.

Asimismo, se acordó en llevar a cabo inicialmente un piloto del taller con los integrantes del Comité, encargándosele a la representante de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto que revise la propuesta curricular presentada a fin de incorporar los principales aspectos teóricos, con su correlato de actividad práctica, a través de material audiovisual, entre otros.

**ACUERDOS 001-2021**

1. Encargar a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos que en la próxima reunión informe sobre la actividad relacionada con el Reglamento Interno de Servidores con Enfoque de Género.
2. Aprobar el piloto del Taller de Gestión Pública con Enfoque de Género que se llevará a cabo para los integrantes del Comité para la Igualdad de Género, previo reajuste de la propuesta de diseño curricular, considerando las recomendaciones recibidas en la presente sesión.
3. Iniciar las acciones de sensibilización con el material de Esade Gender Monitor Latinoamérica, los Resultados del Ranking Par y con la actividad de rompiendo mitos, para lo cual se realizarán las coordinaciones necesarias con la responsable de comunicación interna.

Finalmente cabe señalar que, los representantes del Comité para la Igualdad de Género no presentaron otros asuntos a tratar.

Siendo las 03:42 p.m. horas, se procede a firmar la presente Acta en señal de conformidad y se da por finalizada la reunión.

|   |   |
|---|---|
| <p><b>María Cristina Escalante Melchioris</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 Planeamiento y Presupuesto</p> |
| <p><b>Rosario Bazalar Huamán</b><br/>           Representante Titular de la Oficina de Comunicación Corporativa</p>                             | <p><b>Evelyn Chumacero Asención</b><br/>           Representante Titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización</p>  |
| <p><b>Liccia María Falcone Vargas</b><br/>           Representante Titular de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos</p>                    | <p><b>Karlo Enriquez Hidalgo</b><br/>           Representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos</p>   |
| <p><b>Ernesto Mamani Osorio</b><br/>           Representante Alternativo de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización</p>                      | <p><b>Sandra Queija de la Sotta</b><br/>           Representante Titular de la Gerencia de Regulación y Estudios</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Oscar Hinojosa Vigil</b><br/>Representante Alterno<br/>Oficina de Comunicación Corporativa</p>              | <p><b>Henry Leonel Sánchez Pozo</b><br/>Representante Alterno de la Gerencia de<br/>Planeamiento y Presupuesto</p> |
| <p><b>José Antonio Gutiérrez Dámazo</b><br/>Representante Alterno de la Gerencia de<br/>Regulación y Estudios</p> |  |