

## ACTA DE REUNIÓN N° 00006-2023-CIG-OSITRAN

(Resolución de Presidencia N° 0045-2019-PD-OSITRAN y Resolución de Presidencia N° 0027-2022-PD-OSITRAN)

A las 03:00 p.m. horas del 26 de julio de 2023, se llevó a cabo la sexta reunión 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;
- Señor Jorge Haro Corales, representante alterno de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, a cargo de la Secretaría Técnica;
- 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;
- Señor Miguel Torres Castillo, representante titular de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos;
- Señora Rita Lazaro Dulanto, representante titular de la Oficina de Comunicación Corporativa;
- Señora Carla Chávez Montoya, representante titular de la Gerencia de Atención al Usuario;

La presente reunión 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°00008-2023-CIG-OSITRAN, de acuerdo con el siguiente detalle:

### **AGENDA:**

1. Presentación de las estadísticas anuales sobre la participación de hombres y mujeres en el Curso de Extensión Universitaria del Ositrán (GRE).
2. Informe sobre el desarrollo de la actividad referida a liderar y promover actividades para fortalecer la equidad de género e inclusión en las infraestructuras de transporte público a cargo del Ositrán (GAU)
3. Revisión del Plan de actividades reformulado
4. Otros temas de interés

### **REVISIÓN:**

#### **1. Presentación de las estadísticas anuales sobre la participación de hombres y mujeres en el Curso de Extensión Universitaria del Ositrán (GRE).**

La señora Sandra Queija realizó la presentación sobre la participación de hombres y mujeres en el Curso de Extensión Universitaria del Ositrán, la información que se presenta es del año 2010 hasta el año 2023, resaltando el incremento de la participación femenina en los últimos años.

Asimismo, señaló que en el año 2022 se obtuvo la participación de mujeres más alta (44% del total); mientras que para el presente año hubo un retroceso alcanzando el 34.2% del total. Esto se debe, iniciado el curso de extensión cuatro (4) participantes mujeres renunciaron al curso, debido al inicio de clases o que habían conseguido trabajo.

Asimismo, comentó la participación por especialidad de los profesionales durante 2023, apreciándose que en la carrera de Derecho la participación de la mujer fue 27.3% del total; en la carrera de Economía la participación de la mujer fue 50% del total (la más alta alcanzada en el periodo) y en la carrera de Ingeniería la participación de la mujer fue 26.7% del total.

Con relación a la cantidad de alumnos capacitados según procedencia y sexo entre 2010 y 2023, señaló que la participación de los alumnos de provincia<sup>1</sup> fue 296 y 233 de alumnos de Lima, de los cuales la participación de la mujer fue de 43.5% y 20% respectivamente, resaltando la participación mayoritaria de las mujeres provenientes de universidades de provincia.

Respecto a los “Resultados académicos según especialidad y sexo”, indicó que entre 2010-2023, el promedio obtenido por las mujeres en las especialidades de ingeniería civil y derecho ha sido ligeramente mayor al de los hombres; mientras que en el caso de economía los resultados de los hombres han sido superiores. Para este año se observa un mayor diferencial, especialmente en el caso de Derecho.

Con relación, a los “resultado académico según especialidad y sexo” comentó que, el porcentaje de hombres y mujeres que han obtenido los tres (3) primeros puestos de cada especialidad entre 2010 y 2023, en el caso de Derecho, la distribución es pareja, pese a que hay más alumnos hombres.

Sobre el particular, destacó que hay una tendencia de mayor participación femenina en el Curso de Extensión Universitaria del Ositrán y que en las últimas ediciones del Curso se vienen realizando talleres de habilidades blandas, entre otros, quedando pendiente en implementar las charlas sobre el tema de igualdad de género.

Al respecto, los representantes del Comité expresaron sus apreciaciones respecto a los resultados, sobre todo en lo referido a la deserción de las participantes mujeres en este año de iniciado el referido curso, lo cual se habría producido como consecuencias del inicio de clase en las universidades, así como algunas ofertas laborales.

Por otro lado, la señora Sandra Queija informó que se viene trabajando con la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos nuevos mecanismos para el Curso, con el fin de tener una mayor participación de los alumnos.

Los miembros del Comité tomaron conocimiento de lo antes expuesto.

## **2. Informe sobre el desarrollo de la actividad referida a liderar y promover actividades para fortalecer la equidad de género e inclusión en las infraestructuras de transporte público a cargo del Ositrán (GAU)**

La señora Carla Chávez informó sobre el desarrollo de la actividad que está a cargo la Gerencia de Atención al Usuario, referida a liderar y promover actividades para fortalecer la equidad de género e inclusión en las Infraestructuras de Transporte Público en el Ositrán.

Al respecto, informó que la Gerencia de Atención al Usuario viene realizando cada año el “Estudio de necesidades, expectativas y conocimiento de los usuarios” a las Infraestructura de Transporte de Uso Público, precisando que para este año se ha implementado un plan piloto en el estudio de la Línea 1 del metro de Lima y Callao y en el Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, con la finalidad de conocer si los usuarios fueron víctimas o presenciaron alguna situación de acoso o discriminación.

En virtud de ello, informó que se cuenta con el resultado del estudio de la Línea 1 del metro de Lima y Callao, quedando pendiente el resultado del estudio del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez.

Adicionalmente, informó sobre las actividades que ha realizado su gerencia entre enero y julio de 2023:

- Encuesta del estudio de necesidades, expectativas y conocimiento de los usuarios de la Línea 1 del metro de Lima y Callao entre 13 y 22 de abril de 2023, logrando obtener una muestra de 2,194 usuarios. Del resultado obtenido el 13.4% de los usuarios indicó haber

<sup>1</sup> Que provienen de nueve (9) departamentos: Arequipa, Lambayeque, Huancayo, Piura, Puno, Cusco, Trujillo, Ica y Ayacucho.

presenciado o sido víctima de alguna situación de acoso o discriminación en la referida infraestructura.

Ante este resultado, esa Gerencia ha desarrollado las siguientes charlas:

- ✓ Tres (3) charlas a la Asociación de padres de familia de personas con discapacidad - AFAPEDIS - Huaquillay en el distrito de Comas:
  - Derechos y deberes de los usuarios con discapacidad en la Línea 1 del metro de Lima y Callao.
  - Derechos de los usuarios con discapacidad.
  - Derechos de los usuarios con discapacidad en la Línea 1 del metro de Lima y Callao.
- ✓ Una (1) charla a los estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, sobre:
  - Derechos y deberes de los usuarios en la Línea 1 del metro de Lima y Callao.
- Envío de Mailing en la línea 1 del metro de Lima y Callao realizados en el mes de enero, abril, mayo y junio.
- Difusión diaria de videos informativos en las estaciones de la Línea 1 sobre el acoso sexual.

En atención a estas charlas, resaltó que cada una tiene un enfoque sobre el protocolo ante casos de acoso.

Seguidamente, señaló las actividades que se tienen programadas en el mes de agosto y diciembre de 2023:

- Continuar con el dictado de charlas, envió de SMS, entrega de flyers referidos a los protocolos de atención ante casos de acoso sexual en la Línea 1.
- Difusión de videos informativos, sobre los derechos de los usuarios con discapacidad (uso de ascensores, ingreso gratuito CONADIS)
- Los resultados del estudio de necesidades, expectativas y conocimiento de los usuarios realizado en el Aeropuerto Internacional Jorge Chávez.

Al respecto, la presidenta del Comité recomendó compartir con la encargada de comunicación interna el flyers, con la finalidad que esté alineado a los colores y logotipo que identifican al comité.

Por otro lado, el señor José Antonio Gutiérrez resaltó el trabajo que viene realizando la Gerencia de Atención al Usuario sobre el acoso sexual, asimismo, comentó si los videos de las charlas se podrían publicar en el portal institucional del Ositrán o en la página web de la Línea 1, a fin de facilitar la información a los usuarios.

La señora Ana Lazaro ofreció el apoyo de la Oficina de Comunicación Corporativa en realizar una nota, para difundir el tema que se viene presentando en el Línea 1.

La señora Carla Chávez tomó nota de la sugerencia y señaló que se encargaría de la coordinación correspondiente, asimismo solicitó a OCC esperar los resultados del estudio del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, a fin de poder generar la nota al respecto.

Los miembros del Comité tomaron conocimiento de lo antes expuesto.

### **3. Revisión del Plan de actividades reformulado.**

La presidenta del Comité señaló que se están cumpliendo las actividades del Plan de acuerdo con los plazos programados. También, mencionó que a través de la Presidencia Ejecutiva se han cursado Oficios a instituciones públicas, a fin de que se puedan dictar los temas de género y de discapacidad.

Sobre el particular, señaló las actividades que están previstas:

- Charlas que estará a cargo del comité y del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, dirigida a las empresas concesionarias sobre el segundo concurso de buenas prácticas en igualdad de género, se realizaran en el mes de agosto.

Para ello solicitó el apoyo de la representante de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización en la difusión, sobre todo de las empresas concesionarias de carreteras.

Al respecto, la señora Evelyn Chumacero indicó que iba realizar las coordinaciones respectivas, a fin de poder llegar a las empresas concesionarias.

- Una charla a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, dirigida a los colaboradores del Ositrán, sobre “Masculinidades y Violencia de Género”, se realizará en el mes de agosto.
- Dos talleres a cargo de CONADIS<sup>2</sup> dirigido a los colaboradores del Ositrán, sobre “Cómo referirnos a personas con discapacidad” y “Empatía con enfoque inclusivo”, se realizará en el mes de agosto y octubre.

Estas charlas y talleres se van a dictar en adición a las conferencias que se han venido realizando en la institución sobre hostigamiento sexual laboral; asimismo solicitó el apoyo de los representantes para promover y motivar la participación en nuestras respectivas áreas en estos eventos.

En la misma línea, el señor Miguel Torres agradeció las coordinaciones que se viene realizando desde la Alta Dirección para buscar la participación de los sectores vinculados, igualmente comentó que su Jefatura está organizando el taller “Reducir sesgos y estereotipo en los procesos de reclutamiento y selección” para los miembros del comité de selección, el mismo que está vinculado a las actividades de comité, se estaría realizando en el mes de agosto.

Asimismo, informó la actividad que se va a realizar el 29 de agosto de 2023 “Mistura Regional del Ositrán”, que está dirigida todas las áreas de la institución. Esta actividad se enmarcada en una de las recomendaciones del estudio que realizó Atalla Legal para el comité. También indicó que este evento está vinculada a las actividades del comité y a las actividades de bienestar que realiza la Jefatura de Gestión Recursos Humanos.

Por otro lado, la presidenta del Comité señaló que también se tiene como actividad la **encuesta de estereotipo**, la misma que se estará aplicando en la primera quincena de agosto. Asimismo, pidió a los miembros del comité que motiven al personal de sus respectivas áreas a responder el cuestionario.

Seguidamente, el señor Jorge Haro señaló que la referida encuesta se viene realizando desde el año 2019 y para este año nuevamente se estará aplicando, ello va a permitir evaluar los resultados y las acciones a realizar por parte del Comité.

Los miembros del Comité tomaron conocimiento de lo antes expuesto.

#### 4. Otros asuntos de interés

La presidenta del Comité mencionó que se tiene pendiente la validación de la ficha de indicadores del Comité, para la formulación del PEI 2024 - 2028 del Ositrán.

Al respecto, mostró la siguiente información:

<sup>2</sup> Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad  
Este año el Ositrán ha iniciado coordinaciones para trabajar los temas de discapacidad en la institución.

Ficha Técnica del Indicador AEI 3.3 - Ind 3.3.1						
<b>Objetivo Estratégico Institucional</b>	Modernizar la gestión institucional					
<b>Acción Estratégica Institucional</b>	Herramientas para fortalecer la igualdad de género y la construcción de relaciones equitativas y justas en el OSITRAN					
<b>Nombre del Indicador</b>	Porcentaje de colaboradores del OSITRAN que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas en la búsqueda de igualdad de derechos y oportunidades					
<b>Justificación</b>	Este indicador permite medir el nivel de conocimiento de los servidores del OSITRAN en la identificación de la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas en la búsqueda de igualdad de derechos y oportunidades como resultado de la implementación					
<b>Responsable del Indicador</b>	Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del OSITRAN					
<b>Limitaciones para la medición del indicador</b>	No se reportan					
<b>Método de cálculo</b>	Ind 3.4.1: $(\text{Colab\_Dis\_Des} / \text{Tot\_Cola\_Encues}) * 100$ <b>Donde:</b> <b>Colab_Dis_Des:</b> $\Sigma$ colaboradores encuestados que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas en la búsqueda de igualdad de derechos y oportunidades <b>Tot_Cola_Encues:</b> Total de colaboradores encuestados <b>Especificaciones técnicas</b> Parámetros para medir la identificación de la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas en la búsqueda de igualdad de derechos y oportunidades. - Igualdad de valoración en trabajo - Machismo - Diversidad sexual (orientación sexual e identidad de género) - Nuevas masculinidades - Maternidad, infancias y desarrollo laboral - Reconocimiento y uso de nombres sociales (personas transgénero / no binarias)					
<b>Sentido esperado del indicador</b>	No definido					
<b>Supuestos</b>	Se disponen de los lineamientos del MIMP que orienten la incorporación del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos, garantizando la eficacia de las intervenciones públicas y contribuyendo al cierre de las brechas entre mujeres y hombres.					
<b>Fuente y bases de datos</b>	Fuente: Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del OSITRAN Base de datos: Encuesta elaborada por el Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del OSITRAN					
	Línea de base		Logros esperados			
<b>Año</b>	2022	2024	2025	2026	2027	2028
<b>Valor</b>						

En atención a la ficha, el señor Jorge Haro detalló que el Indicador debe ser uno de los que actualmente se viene midiendo con la encuesta anual de estereotipos.

La Sra. María Cristina Escalante indicó que en su opinión el indicador que se podría utilizar es el de: Servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos de género.

De igual forma opinó el sr. Miguel Torres que el indicador debería de ser uno de ellos y que la ficha debía de adaptarse específicamente a las actividades que desarrolla el Comité.

Se realizó una presentación de la evolución de los indicadores que contiene la encuesta de estereotipos:

- Servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social
- Servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en el género
- Servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral

- Servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral
- Servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos de género

Y se concluyó que el indicador que mejor media las actividades y los esfuerzos del Comité es: “Servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos de género”, por lo que se pidió que la ficha de este indicador se trabaje para ser presentado el 02 de agosto a GPP.

Los miembros del Comité tomaron conocimiento de lo antes expuesto.

### **ACUERDOS:**

1. Encargar a los representantes de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto reformular la ficha del indicador.

Siendo las 04:20 p.m. horas, mediante la plataforma Microsoft Teams, se da por finalizada la reunión.

Firmado por

**María Cristina Escalante Melchioris**

Presidente del Comité

Representante de la Presidencia Ejecutiva

Firmado por

**Jorge Haro Corales**

Secretario Técnico

Representante alterno de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Firmado por

**Evelyn Chumacero Asención**

Representante titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización

Firmado por

**Sandra Queija de la Sotta**

Representante titular de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos

Firmado por

**Miguel Torres Castillo**

Representante titular de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Firmado por

**Ana Lazaro Dulanto**

Representante titular de la Oficina de Comunicación Corporativa

Firmado por

**Carla Chávez Montoya**

Representante titular de la Gerencia de Atención al Usuario