

## ACTA DE REUNIÓN N° 00009-2024-CIGI-OSITRAN

(Resolución de Presidencia N° 0045-2019-PD-OSITRAN y Resolución de Presidencia N° 027-2022-PD-OSITRAN)

A las 03:30 p.m. horas del 28 de noviembre de 2024, se llevó a cabo la octava reunión del Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán correspondiente al año 2024, 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, representante de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto del Comité, a cargo de la Secretaría Técnica;
- Señora Evelyn Chumacero Asención, representante titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización.
- Señor Jorge Hernández Chanduvi, representante alterno de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización;
- Señora Sofía Antoinette Maya Ramírez, representante titular de la Oficina de Comunicación Corporativa.
- Señora Carla Gabriela Chávez Montoya, representante titular de la Gerencia de Atención al Usuario.
- Señora Sandra Queija de la Sotta, representante titular de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos.
- Señor José Antonio Gutiérrez Damazo, representante alterno de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos.
- Señor Karlo Enríquez Hidalgo, representante alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos;

La presente sesión se llevó a cabo virtualmente, haciendo uso de la plataforma Microsoft Teams, y también estuvo presente en calidad de invitado el Señor Salim Nassr Sandoval de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.

Para efectos de iniciar la sesión virtual, la presidenta del Comité verificó la participación de los miembros, así como el quórum respectivo, procediendo a detallar los puntos de la agenda señalados en el Memorando Circular N° 000013-2024-CIGI-OSITRAN, de acuerdo con lo siguiente:

### **AGENDA:**

1. Correo electrónico recibido del MIMP - Registro de información en el Sistema DS N°005-2017-MIMP referido a la ejecución de actividades orientadas a la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.
2. Informe sobre las siguientes actividades:
  - A2: Incorporar en las encuestas anuales de necesidades y conocimiento de las personas usuarias de la Línea 1 del Metro de Lima preguntas sobre el acoso sexual y discriminación (GAU).
  - A4: Elaborar el Protocolo de atención a personas usuarias con enfoque de género y derechos humanos (GAU).
  - A8: Desarrollar el concurso de buenas prácticas en igualdad de género e inclusión en las empresas prestadoras supervisadas por el Ositrán (PD/OCC).
  - A10: Aplicar la encuesta anual de estereotipos de género en la gestión institucional interna, con análisis desagregado por sexo y otras variables, de acuerdo con la metodología que establece el ente rector en la materia (GPP).
  - A12: Desarrollar estadísticas anuales de participación laboral, participación en cargos de dirección, nivel remunerativo, tasa de uso licencia de maternidad y paternidad, y capacitación de mujeres y hombres (JGRH).
  - A28: Realizar acciones de sensibilización interna y externa por el día de lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral (27 de febrero) y el día internacional para eliminar la violencia contra la mujer (25 de noviembre) (JGRH/OCC).

- A33: Realizar acciones de sensibilización interna para promover la igualdad de género y no discriminación: Conceptos de igualdad de género, estereotipos de género, importancia de la incorporación del enfoque de género, masculinidades positivas, y respeto a la diversidad e inclusión (JGRG).

- A36: Realizar acciones de sensibilización interna y externa por el día internacional de la mujer (8 de marzo) y día internacional del hombre con énfasis en masculinidades positivas (19 de noviembre) (JGRH/OCC).

3. Otros asuntos de interés

## **REVISIÓN:**

### **1. Correo electrónico recibido del MIMP - Registro de información en el Sistema DS N°005-2017-MIMP referido a la ejecución de actividades orientadas a la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.**

En relación a este punto de la agenda, la presidenta del Comité señaló que la secretaria técnica del comité remitió una comunicación electrónica, en la cual se hizo precisión respecto a los detalles para el llenado del registro, así también el plazo de este, siendo que, la información a llenar consiste en detallar las actividades contempladas en la Programación de actividades del Comité de Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán vigente para el año 2024. Siendo por ello que, se invitó a los asistentes a la presente sesión a cumplir con el llenado del registro.

### **2. Informe sobre las siguientes actividades:**

**- A2: Incorporar en las encuestas anuales de necesidades y conocimiento de las personas usuarias de la Línea 1 del Metro de Lima preguntas sobre el acoso sexual y discriminación (GAU).**

Sobre este punto de la agenda, la representante de GAU señaló que, no se ha aplicado la encuesta en la Línea 1 del Metro de Lima, siendo que, si se ha aplicado la misma en otras infraestructuras, por cuestiones presupuestales.

**- A4: Elaborar el Protocolo de atención a personas usuarias con enfoque de género y derechos humanos (GAU).**

En relación a esta actividad, la representante de la GAU informó que la propuesta de protocolo de atención se encuentra en proceso de revisión por parte de la Gerente de Atención al Usuario.

**- A8: Desarrollar el concurso de buenas prácticas en igualdad de género e inclusión en las empresas prestadoras supervisadas por el Ositrán (PD/OCC).**

Sobre esta actividad, la presidenta del Comité informó que los resultados del Concurso "Buenas Prácticas en Igualdad de Género 2024-Ositrán" se dieron a conocer el 18 de noviembre del presente año, a través del portal institucional y medios de comunicación.

Siendo que, los primeros lugares han sido ocupados por:

**Primer Lugar:** Salaverry Terminal Internacional S.A.

**Segundo Lugar:** Dp World Callao S.R.L.

**Tercer Lugar:** Concesionaria Interoceánica Sur Tramo 2 S.A.

La presidenta del comité destacó que, a diferencia de otros años, en esta edición 2024 se destacaba la participación de cinco (5) infraestructuras viales.

La premiación se llevará a cabo el 02 de diciembre, siendo que, se ha cursado invitación a todos los miembros titulares, sin perjuicio de que, se pueda extender la invitación también a los miembros alternos, a fin de tener la mayor participación posible del CIGI.

**- A10: Aplicar la encuesta anual de estereotipos de género en la gestión institucional interna, con análisis desagregado por sexo y otras variables, de acuerdo con la metodología que establece el ente rector en la materia (GPP).**

En relación a esta actividad, la secretaria técnica del comité presentó los resultados de la aplicación de la encuesta de estereotipos 2024, destacando los siguientes aspectos:

- El tamaño de la muestra alcanzada para la cuenta es de 232 colaboradores. La encuesta estuvo disponible del 01 al 25 de octubre.
- En cuanto a los principales indicadores de la encuesta se resaltan los siguientes resultados: Porcentaje de servidoras/es sin estereotipo de género 88.36%, que, en comparación con el año 2023 se tiene que el porcentaje de servidores sin estereotipo de género alcanzó el 70.09%, siendo notorio el incremento positivo de mayor personal en la entidad que no mantiene o reproduce estereotipos de género.
- Los principales indicadores de la encuesta son: a) Estereotipos de género en relación al ámbito privado y social. b) Estereotipos de género en relación a la violencia basada en género c) Estereotipos de género en relación al ámbito laboral d) Servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral e) Servidoras/ es con conocimiento de algunos conceptos de género.
- Cabe mencionar que, el indicador específico que mide los “servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral”, se observa que presentan estereotipos en el año 2024 un 26% de la población del Ositrán, porcentaje más bajo desde la implementación de la encuesta en el año 2019.

Finalmente, en relación a este punto cabe mencionar que, los miembros del Comité coinciden en la necesidad de contar para el año 2025 con una encuesta de estereotipos personalizada, de acuerdo a las necesidades identificadas en la entidad, puesto que la actual encuesta de estereotipos contiene preguntas que se encuentran desfasadas o descontextualizadas, lo cual ya ha sido puesto de conocimiento a las representantes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en la reunión de coordinación liderada por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, sobre la materia.

En ese sentido, se elaborará un oficio al MIMP, poniendo en conocimiento los resultados de la encuesta aplicada e indicando que el próximo año se aplicará la encuesta sin considerar algunas preguntas que se encuentran desfasadas o descontextualizadas. Igualmente ya no se considerarán las preguntas sobre hostigamiento sexual laboral, dado que están se incorporarán en un cuestionario específico que se aplicará en el marco de lo establecido por la normativa de SERVIR.

**- A12: Desarrollar estadísticas anuales de participación laboral, participación en cargos de dirección, nivel remunerativo, tasa de uso licencia de maternidad y paternidad, y capacitación de mujeres y hombres (JGRH).**

En relación a este punto de la agenda, el representante alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos efectuó una presentación, en la cual se precisó que del total de la población general (405 colaboradores), se tiene que, 172 son mujeres, y 233 hombres, lo cual representa en porcentaje que un 45% son mujeres. Así también se mostró los porcentajes de género, en función al tipo de régimen y/o

contratación, siendo que, en cuanto al personal de la Ley SERVIR se tiene un 58% de mujeres y 42% de hombres, personal CAP por género 54% de mujeres y 46% e hombres, en tanto que, el 59% del personal CAS son mujeres y un 41% son hombres en dicho régimen.

Respecto a la data sobre capacitación de mujeres y hombres en la entidad, el representante de la JGRH señaló que, el 47.2% han sido mujeres, y 52.7% son varones. Para la próxima reunión se presentará la información de la capacitación a detalle, con el consolidado final anual.

**- A28: Realizar acciones de sensibilización interna y externa por el día de lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral (27 de febrero) y el día internacional para eliminar la violencia contra la mujer (25 de noviembre) (JGRH/OCC).**

Sobre este punto de la agenda, la presidenta del Comité informó que se llevó a cabo y se difundió mediante correo electrónico del 25 de noviembre de 2024 el video en conmemoración por “El Día de la Eliminación contra la Violencia de la Mujer”.

**- A33: Realizar acciones de sensibilización interna para promover la igualdad de género y no discriminación: Conceptos de igualdad de género, estereotipos de género, importancia de la incorporación del enfoque de género, masculinidades positivas, y respeto a la diversidad e inclusión (JGRG).**

Respecto a esta actividad la presidenta del Comité informó que se llevó a cabo y se difundió mediante correo electrónico del 19 de noviembre de 2024 el video en conmemoración por “El Día Internacional del Hombre”, el cual contiene mensajes sobre masculinidades positivas.

**- A36: Realizar acciones de sensibilización interna y externa por el día internacional de la mujer (8 de marzo) y día internacional del hombre con énfasis en masculinidades positivas (19 de noviembre) (JGRH/OCC).**

Con relación a esta actividad la presidenta del Comité informó que se llevó a cabo y se difundió mediante correo electrónico del 19 de noviembre de 2024 el flyer y video en conmemoración por “El Día Internacional del Hombre”.

### **3. Otros asuntos de interés**

No se identificaron aspectos adicionales a la agenda inicial.

#### **ACUERDOS:**

El Comité se compromete a la revisión del proyecto de informe que contiene los resultados de la encuesta de estereotipos de género 2024, el mismo que será remitido por la Secretaría Técnica del Comité, vía correo electrónico, y que recogerá los aportes y recomendaciones que constan en la presente acta.

El Comité revisará las actividades previstas para el 2025 en la Programación Multianual, a fin de ratificarlas o aprobar modificaciones a esta, en la última reunión del año.

Siendo las 05:00 p.m. horas, suscriben el acta en señal de conformidad:

Firmado por  
**María Cristina Escalante Melchior**  
Presidenta del Comité  
Representante de la Presidencia Ejecutiva

Firmado por  
**Isabel Fabiola Castillo Sifuentes**  
Secretaria Técnica  
Representante Titular 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 Sota**  
Representante titular de la Gerencia de Regulación y  
Estudios Económicos

Firmado por  
**Sofía Antoinette Maya Ramírez**  
Representante titular de la Oficina de Comunicación  
Corporativa

Firmado por  
**Karlo Enriquez Hidalgo**  
Representante alterno de la Jefatura de Recursos  
Humanos