

ACTA DE REUNIÓN N° 00011-2025-CIGI-OSITRAN

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

A las 03:00 p.m. horas del día 29 de diciembre del 2025, se llevó a cabo la undécima reunión del Comité para la Igualdad de Género e Inclusión (CIGI) del Ositrán correspondiente al año 2025, 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, a cargo de la Secretaría Técnica del Comité;
- Señora Evelyn Chumacero Asención, representante titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización;
- Señor Miguel Torres Castillo, representante titular de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos;
- Señora Zoila Avilés Hurtado, representante titular de la Oficina de Comunicación Corporativa;
- Señora Rita Ana Lázaro Dulanto, representante alterno de la Oficina de Comunicación Corporativa.
- Señora Mary Carmen Ortiz Nieto, representante Alterno de la Gerencia de Atención al Usuario.
- Señora Ana Isabel Rodríguez Hernández, representante alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.

Resulta importante señalar de que, en esta sesión participaron en calidad de invitados el Señor Ricardo Mercado Toledo, Jefe de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, así como el señor Salim Nassr Sandoval, Analista de Formulación, Seguimiento y Evaluación de la unidad de organización referida.

La presente sesión 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 de los miembros, así como el quórum respectivo, procediendo a detallar los puntos de la agenda señalados en el Memorando Circular N° 000017-2025-CIGI-OSITRAN, de acuerdo con lo siguiente:

AGENDA:

1. Informe N° 00009-2025-CIG-OSITRAN dirigido a PD – Resultados del Concurso “Buenas Prácticas en Igualdad de Género e Inclusión 2025-Ositrán”.
2. Oficio Múltiple N° D000115-2025-PCM-OGPP - Solicitud de información para la elaboración del XIX Informe de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO) período 2025.
3. Oficio Múltiple N° 000043-2025-DPC/INDECOPÍ - Invitación al lanzamiento de la “Guía de buenas prácticas contra la discriminación étnico-racial en el consumo y la publicidad”, elaborada por el INDECOPÍ y el MINCUL, en el marco de Estrategia Multisectorial "Perú sin Racismo" al 2030.
4. Presentación de la GAU referida a la actividad A6: Incorporar en el análisis de encuestas de satisfacción del servicio de orientación, información desagregada por sexo.
5. Presentación de la GPP referida a la actividad A9: Aplicar la encuesta anual de estereotipos de género en la gestión institucional interna, con análisis desagregado por sexo y otras variables.

- 6- Presentación de la JGRH referida a la actividad A11: 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.
7. Reporte de seguimiento de la programación de actividades de noviembre y diciembre 2025.
8. Revisión de propuesta de programación de actividades 2026 – 2028: Plan de Acción de Género e Inclusión del Ositrán.
9. Otros asuntos de interés.

REVISIÓN:

1. Informe N° 00009-2025-CIG-OSITRAN dirigido a PD – Resultados del Concurso “Buenas Prácticas en Igualdad de Género e Inclusión 2025-Ositrán”

Con relación a este aspecto de la agenda, la presidenta del Comité señaló que, el Concurso de Buenas Prácticas en Igualdad de Género e Inclusión 2025- Ositrán, será suspendido en el año 2026, con el propósito de evaluar alternativas para su relanzamiento y, asimismo, sensibilizar a las entidades prestadoras que aún no han asumido un compromiso ni participan en la iniciativa. Además, la presidenta mencionó que se ha mantenido un acercamiento con el BID, a efectos de contar con un eventual soporte técnico orientado al proceso de sensibilización respectivo.

Los miembros del comité tomaron conocimiento del presente reporte.

2. Oficio Múltiple N° D000115-2025-PCM-OGPP - Solicitud de información para la elaboración del XIX Informe de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO) período 2025.

En relación con este segundo punto de la agenda, corresponde señalar que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables nos ha hecho de conocimiento el Oficio Múltiple N° D000115-2025-PCM-OGPP, mediante el cual se solicita información sobre los avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983. Si bien dicha norma ha sido modificada por una legislación posterior, resulta necesario efectuar el reporte correspondiente.

En ese sentido, se ha solicitado el apoyo de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos para la recopilación de la información requerida, la cual se refiere principalmente a datos sobre la cantidad de mujeres en la entidad, desagregados por los distintos niveles organizacionales, entre otros. El plazo establecido para la remisión de la información vence el día 5 de enero. No obstante, considerando la proximidad de feriados públicos, se considera pertinente dar seguimiento oportuno a fin de evitar retrasos en el cumplimiento de lo solicitado.

Los miembros del comité tomaron conocimiento.

3. Oficio Múltiple N° 000043-2025-DPC/INDECOPI - Invitación al lanzamiento de la “Guía de buenas prácticas contra la discriminación étnico–racial en el consumo y la publicidad”, elaborada por el INDECOPI y el MINCUL, en el marco de Estrategia Multisectorial "Perú sin Racismo" al 2030.

Con relación a este aspecto de la agenda, la presidenta del Comité señaló que, se recibió a través de la Gerencia General, la invitación del Indecopi sobre el lanzamiento de la “Guía de buenas prácticas contra la discriminación étnico–racial en el consumo y la publicidad”, elaborada por el INDECOPI y el MINCUL, en el marco de Estrategia

Multisectorial "Perú sin Racismo" al 2030, para participar el lunes 15 de diciembre de 2025 en la modalidad presencial.

Debido a motivos de fuerza mayor, integrantes del Comité no pudieron participar, dado que llegó con un plazo ajustado,

Los miembros del comité tomaron conocimiento.

4. Presentación de la GAU referida a la actividad A6: Incorporar en el análisis de encuestas de satisfacción del servicio de orientación, información desagregada por sexo.

En relación con la encuesta de satisfacción del servicio de orientación, desagregada por sexo, la Gerencia de Atención al Usuario informó que la misma se llevó a cabo entre el 31 de julio y el 24 de septiembre, con una unidad muestral de 558 personas encuestadas.

Respecto a la atención de usuarias, la Línea 1 ocupa el primer lugar, con un total de 554 mujeres atendidas, seguida por las oficinas desconcentradas de Arequipa (OD Arequipa) y, en tercer lugar, Cusco, con 547 mujeres atendidas.

Así también, en cuanto a las preguntas vinculadas con los atributos que caracterizan la atención brindada, respecto a la claridad y precisión de la información brindada alcanzó un puntaje de 85,26 correspondiente a la categoría "Satisfecho" – "Muy Satisfecho". Los resultados altos se registraron en la Oficina Desconcentrada de Loreto (90, 97), la OD Cusco (88, 22) y el CO Línea 1 (84,87).

Los miembros del comité tomaron conocimiento.

5. Presentación de la GPP referida a la actividad A9: Aplicar la encuesta anual de estereotipos de género en la gestión institucional interna, con análisis desagregado por sexo y otras variables.

La Secretaría Técnica del CIGI procedió a realizar la presentación de los resultados de la Encuesta de Estereotipos, instrumento que se aplica de manera anual. En mérito al análisis de la información recabada, se formularon las siguientes conclusiones principales:

1.- El 11,54 % de la población institucional evidencia la presencia de estereotipos de género, lo que resalta la necesidad de continuar fortaleciendo las acciones orientadas a su erradicación. Cabe señalar que, en el año 2024, el porcentaje registrado fue de 11,64 %.

2.- Dentro de las preguntas críticas identificadas, el 26,9 % de los encuestados reconoce situaciones de hostigamiento sexual, lo que representa un ligero descenso respecto al 27,16 % registrado en 2024. Asimismo, en cuanto a los servidores sin conocimiento de género, en 2025 el porcentaje asciende a 29,12 %, mientras que en 2024 fue de 27,59 %.

3- Se identifica la necesidad de mejorar la claridad y actualizar las preguntas de la encuesta, a fin de garantizar una mejor comprensión y precisión en las respuestas.

4- Es fundamental adecuar la encuesta de estereotipos de género al contexto cultural e institucional, considerando las particularidades de la entidad.

5- Se recomienda incorporar un enfoque interseccional, que permita analizar los estereotipos de género en relación con otras variables relevantes.

6- Resulta necesario continuar con los procesos de sensibilización en materia de género, integrando nuevas estrategias que fortalezcan el cambio cultural dentro de la institución.

7- Se sugiere proseguir con las coordinaciones con el ente rector, con el objetivo de insistir en la necesidad de actualizar la encuesta, y asegurar su alineación al cierre de brechas en la materia.

Adicionalmente, los miembros del CIGI formularon diversas propuestas con el propósito de promover una mayor participación en la encuesta, entre las cuales destacan:

- Efectuar la desagregación de los resultados de la encuesta por rangos etarios, durante el análisis de la información obtenida.

- Poner en conocimiento del personal del OSITRAN los resultados de la encuesta, mediante los canales institucionales correspondientes.

Tener un periodo de sensibilización informativo con relación a la encuesta a aplicar a fin que el personal conozca sobre su importancia y sobre la reducción de las preguntas a fin de tener una encuesta más ágil.

- Evaluar la pertinencia de suprimir de la Encuesta de Estereotipos las preguntas referidas a situaciones de hostigamiento sexual, en tanto la entidad cuenta con un instrumento específico para la evaluación de dicha materia.

Los miembros del comité tomaron conocimiento.

6. Presentación de la JGRH referida a la actividad A11: 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.

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos efectuó la presentación de "Datos Estadísticos de Género en el Ositrán, en el 2025",

El número total de servidores del OSITRAN, tanto de la Ley SERVIR, CAS, CAP y practicantes suma un total de 417 personas, siendo que de este total el 44% son mujeres. Distribuidos en los siguientes regímenes: 42 practicantes, 214 personal CAS, 121 CAP y 40 bajo la Ley del Servicio Civil.

En cuanto a la cantidad de colaboradores por unidades orgánicas o gerencias se destacó que la Gerencia de Asesoría Jurídica, es el área que tiene cierta equidad en el número de mujeres y varones, siendo que, esta unidad tiene un 51% mujeres, frente a un 49% de varones.

Así también se mencionó que, en cuanto a los temas salariales, se tiene que el 45% de las mujeres ganan más de S/.9,300 frente a S/. 9,500 en el caso de los varones, lo cual representa el 55%. En este aspecto, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos además mencionó que, en el caso del Ositrán se tiene que, la asignación de remuneraciones no se encuentra en función del género, sino, a la naturaleza de los puestos. Así pues, en el caso de nuestra entidad, esto se explica porque la mayor parte del personal pertenece al grupo de especialistas, que incluye al personal in situ y a los responsables de las infraestructuras, quienes en su mayoría son varones.

Los miembros del comité tomaron conocimiento.

7. Reporte de seguimiento de la programación de actividades de noviembre y diciembre 2025.

En relación a este punto de la agenda, la presidenta del comité informó las actividades desarrolladas en noviembre y diciembre de 2025.

8. Revisión de propuesta de programación de actividades 2026 – 2028: Plan de Acción de Género e Inclusión del Ositrán.

En relación a este punto de la agenda, la presidenta del comité presentó una propuesta preliminar de la programación de actividades 2026-2028: Plan de Acción de Género e Inclusión.

Al respecto, se solicitó a los integrantes del CIGI revisen y remitan sus aportes a las actividades previstas, considerando la acción, fecha de programación, así como en el marco de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Los miembros del comité tomaron conocimiento.

9. Otros asuntos de interés.

La presidenta del comité mencionó que, la representante de GPP, compartió mediante correo electrónico la Ley N° 32535 "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres" publicada el 24 de diciembre de 2025, que tiene por objeto establecer el marco normativo e institucional para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, proscribiendo toda forma de discriminación basada en el sexo y promoviendo la igualdad en los ámbitos político, laboral, económico, social, cultural y en cualquier otra esfera, de conformidad con la Constitución Política del Perú.

Los miembros del comité tomaron conocimiento.

ACUERDOS:

1. Los miembros del CIGI asumen el compromiso de efectuar revisión de la propuesta de programación de actividades del Comité correspondiente al año 2026-2028, a fin de formular los aportes pertinentes y proceder a su aprobación formal en una próxima reunión.
2. La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos compartirá con la presidenta del CIGI un estudio sobre la brecha salarial en el Ositrán, a fin de dimensionar esta problemática en la entidad y para que, a su vez, sea puesto en conocimiento del CIGI.

Siendo las 04:30 p.m. horas, suscriben el acta en señal de conformidad:

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

Firmado por
Zoila Avilés Hurtado
Representante Titular de la Oficina de
Comunicación Corporativa

Firmado por

Miguel Torres Castillo

Representante titular de la Jefatura de
Gestión de Recursos Humanos

Firmado por

Evelyn Chumacero Asención

Representante titular de la Gerencia de
Supervisión y Fiscalización

Firmado por

Isabel Fabiola Castillo Sifuentes

Secretaria Técnica

Representante de la Gerencia de
Planeamiento y Presupuesto

Firmado por

Mary Carmen Ortiz Nieto

Representante Alterno de la Gerencia de
Atención al Usuario