



**IGUALDAD
DE GÉNERO**

**Informe de reporte del
Plan de Actividades del Mecanismo para
la Igualdad de Género del OSITRÁN
Año 2019**

Lima - PERÚ



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	4
Siglas	5
II. OBJETIVO	6
III. BASE LEGAL	6
IV. ANTECEDENTES	6
V. ANÁLISIS Y RESULTADOS DEL MIG	6
1.Objetivo de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) - Objetivo 5	8
2.Lineamientos (PNIG).....	8
3.Servicio (PNIG)	8
4.Actividades de los Mecanismos de Igualdad de Género realizado por OSITRÁN.....	8
a) Actividades Programadas en el Plan de Actividades del MIG – POI 2019	9
b) Actividades no programadas en el Plan de Actividades del MIG	11
5.Aspectos Generales del Plan de Actividades del MIG	11
6.Descripción de las actividades ejecutadas de los MIG	12
VI. CONCLUSIONES	30

Comité para la Igualdad de Género

Resolución de Presidencia N° 045-2019-PD-OSITRAN

Verónica Zambrano Copello

Presidente Ejecutiva

María Cristina Escalante Melchioris

Presidenta del Comité para la Igualdad de Género

Johnny David Jaramillo Chávez

Secretario Técnico del Comité para la Igualdad de Género

Representante titular de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Liccía María Falcone Vargas

Representante titular de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.

Rosmery Calle Espinoza

Representante alterno de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.

María del Rosario Bazalar Huamán

Representante titular de la Oficina de Comunicación Corporativa.

Rafael Barrutia Vega

Representante alterno de la Oficina de Comunicación Corporativa.

Gabriela Mendoza Martínez

Representante titular de la Gerencia de Atención al Usuario.

Evelyn Vila Querevalú

Representante alterno de la Gerencia de Atención al Usuario.

Evelyn Chumacero Asención

Representante titular de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización.

Silvana García Beltrán

Representante alterno de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización.

Sandra Queija de la Sotta

Representante titular de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos.

Yessica Ochoa Carbajo

Representante alterno de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos.

© Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (OSITRAN),

Ubicado en calle Los Negocio N° 182 distrito de Surquillo, provincia de Lima, departamento de Lima

Teléfono: 500-9330

www.ositran.gob.pe

Derechos reservados

I. INTRODUCCIÓN

Años atrás, la comunidad internacional, a través de las Naciones Unidas, definió la necesidad de respetar los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género como una vía imprescindible para lograr el desarrollo. Diversos instrumentos internacionales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, la Plataforma para la Acción de Beijing y la Declaración del Milenio, entre otros, instan a los gobiernos a considerar que, sin igualdad entre hombres y mujeres, no habrá desarrollo, ni superación de la pobreza, ni reducción de las enfermedades, ni respeto generalizado de los derechos humanos.

En ese contexto internacional, es que el Estado Peruano ha venido implementando y aprobando una serie de instrumentos y normativas a fin de trabajar en esa dirección. Alineada a ésta, el OSITRÁN ha conformado su Comité para la Igualdad de Género, el mismo que viene desarrollando diversas acciones de acuerdo con sus planes de trabajo de 2018 y 2019

Es así, que se presentan los avances en los resultados de los mecanismos de igualdad de género del OSITRÁN, recoge las principales acciones desarrolladas, organizando el informe en los siguientes capítulos, I) Introducción, II) Objetivo, III) Base Legal, IV) Antecedentes, V) Análisis y resultados de las actividades del MIG, VI) Conclusiones

Siglas

OEI	: Objetivo Estratégico Institucional
AEI	: Acción Estratégica Institucional
AOI	: Actividad Operativa Institucional
POI	: Plan Operativo Institucional
PEI	: Plan Estratégico Institucional
CIG	: Comité para la Igualdad de Género
MIG	: Mecanismos de Igualdad de Género
PNIG	: Política Nacional de Igualdad de Género
ITUP	: Infraestructura de Transporte de Uso Público
GPP	: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
JGRH	: Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
GSF	: Gerencia de Supervisión y Fiscalización
GRE	: Gerencia de Regulación y Estudios Económicos
GAU	: Gerencia de Atención al Usuario
OCC	: Oficina de Comunicación Corporativa
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
PCM	: Presidencia de Consejo de Ministros
CEPLAN	: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

II. OBJETIVO

Presentar, en cumplimiento de la cuarta disposición complementaria final del D.S.N° 005-2017-MIMP, el reporte de los avances a noviembre del 2019, **del Plan de Actividades del Mecanismo para la Igualdad de Género del OSITRÁN año 2019** a cargo del Comité para la Igualdad de Género de la entidad.

III. BASE LEGAL

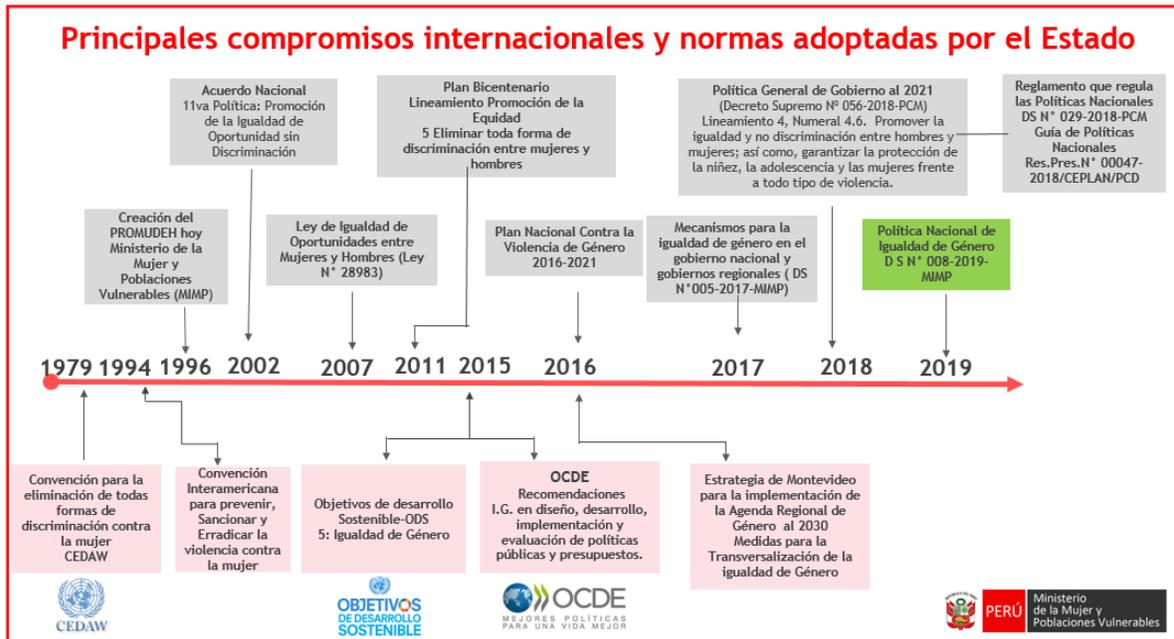
- ✓ Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, Ley 28983.
- ✓ Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), D.S.N° 008-2019-MIMP.
- ✓ Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, D.S.N° 005-2017-MIMP

IV. ANTECEDENTES

- ✓ Con fecha 14 de noviembre del 2018 se aprobó la Guía de Política Nacionales mediante la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo de CEPLAN N° 00047-2018-CEPLAN/PCD.
- ✓ Con fecha 04 de abril 2019 se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género.
- ✓ Con fecha 16 de agosto 2019 se realizó, en las instalaciones de la Presidencia de Consejo de Ministros (PCM), la primera reunión con las Secretarías Técnicas de los mecanismos para la igualdad de género, cuya agenda fue:
 - Reunión de coordinación para la Articulación 2019. Mecanismos para la Igualdad de Género en el Sector PCM.
 - Presentación de los resultados de la encuesta de estereotipos en la gestión institucional de la PCM.
- ✓ Con fecha 11 de noviembre 2019, en las instalaciones de la PCM, se realizó la segunda reunión de coordinación con la presencia de los representantes de las Secretarías Técnicas de los Mecanismos de Igualdad de Género de la PCM, cuya agenda fue:
 - Orientaciones para la elaboración del Plan de Actividades de los Mecanismos para la Igualdad de Género 2020 – 2022.
 - Orientaciones para la elaboración del Reporte del Plan de Actividades de los Mecanismos para la Igualdad de Género correspondiente al año 2019.

V. ANÁLISIS Y RESULTADOS DEL MIG

En relación con la articulación de los mecanismos para la igualdad de género en el Sector PCM, se tienen los principales compromisos internacionales y normas adoptadas por el Estado, las cuales se muestran en el siguiente cuadro:



Fuente: MIMP
Elaborado por: MIMP

Asimismo, en relación a los Mecanismos para la igualdad de género D.S. N° 005-2017-MIMP, se establece el objetivo de la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regional, orientado **i) Todas las entidades públicas deben instalar una comisión, comité o grupo para reducir brechas de género, ii) Constituyen espacios intrainstitucionales de gestión, coordinación y articulación y iii) Buscan que las entidades incorporen de manera transversal el enfoque de género en la gestión interna y en las políticas públicas. Logrando una Entidad con políticas públicas y servicios más inclusivos, sostenibles y de mayor impacto.**

Se establecen las siguientes funciones en los Mecanismos para la Igualdad de Género:

¿Qué funciones tienen los Mecanismos?

- **Coordinar, articular y fiscalizar** la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.
- **Plan de actividades para la reducción de brechas de género.** Se financie con cargo al presupuesto de cada red u órgano de la entidad.
- **Proponer estrategias** para identificar buenas prácticas institucionales.
- **Monitorear** la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación a los instrumentos de gestión (objetivos, metas e indicadores).
- **Emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, proyectos** para la igualdad de género de competencia de la entidad.

Fuente: MIMP
Elaborado por: MIMP

A continuación, se presenta el objetivo, lineamientos, servicio y actividades desarrolladas al mes de noviembre del año 2019:

1. Objetivo de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) - Objetivo 5

Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.

2. Lineamientos (PNIG)

- 5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.
- 5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.
- 5.4 Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los /las servidores públicos.

3. Servicio (PNIG)

- 5.1.1 Asistencia técnica para transversalizar el enfoque de género en la producción de bienes y servicios entregados a la ciudadanía.
- 5.3.1 Asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de la Gestión Pública.
- 5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.

4. Actividades de los Mecanismos de Igualdad de Género realizado por OSITRÁN

Cabe mencionar que para un mejor seguimiento y monitoreo al Plan de Actividades del MIG 2019, se implementó un enlace en el Portal Web e INTRANET en el OSITRÁN, que permite organizar y difundir las acciones del Comité para la Igualdad de Género desde su creación.

Es importante señalar que en la reunión de trabajo del Comité para la igualdad de género del OSITRÁN, se aprobaron las acciones a desarrollar en el año 2019, las misma que se vincularon al objetivo y lineamiento de la Política Nacional de Igualdad de Género.

Acciones previstas en el año 2019

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO (DS N° 008-2019-MIMP)				
OBJETIVO	LINEAMIENTO	ACCIONES A DESARROLLAR EN OSITRAN	PLAZO	RESPONSABLES
Objetivo 5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.4 Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los /las servidores públicos	1. Aplicar la encuesta sobre estereotipos (formato del Ministerio de la Mujer).	jul-19	Comité/ JGRH/TI
		2. Aplicar la encuesta de percepción de enfoque de género.	nov-19	Comité/ JGRH/TI
		3. Realizar charlas de sensibilización y capacitación para los colaboradores de OSITRAN.	Agosto- Octubre 2019	Comité/JGRH/OGP/OCC
		4. Realizar actividades de difusión (mínimo una al mes)	Agosto- Noviembre 2019	OCC
	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.	5. Proponer y aprobar política de equidad de género de OSITRAN.	Setiembre 2019	Comité/OGP
		6. Implementar un link del Comité para la Igualdad de género en el Portal Institucional	ago-19	Comité/ OCC
		7. Incorporar lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial.	Julio-Noviembre 2019	OCC

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO (DS N° 008-2019-MIMP)				
OBJETIVO	LINEAMIENTO	ACCIONES A DESARROLLAR EN OSITRAN	PLAZO	RESPONSABLES
		8. Revisar la directiva de prevención y sanción de hostigamiento sexual para su posterior actualización	Agosto- Noviembre 2019	JGRH/GAJ
		9. Actualizar el Reglamento Interno de Servidores Civiles del OSITRAN (RIS) con enfoque de género.	Agosto- Noviembre 2019	JGRH/GAJ
	5.3 Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas	10. Elaborar estadísticas sobre participación laboral y capacitación de hombres y mujeres en OSITRAN; y sobre la participación en el curso de extensión	Agosto- Setiembre 2019	JGRH

Anexo aprobado mediante el Acta N° 002-2019-CIG-OSITRAN:

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/anexo_3_pol%C3%ADtica.pdf

a) Actividades Programadas en el Plan de Actividades del MIG – POI 2019

Mediante **Acta N° 002-2019-CIG-OSITRAN** del 12 de julio 2019, se incorporó en el Plan Operativo Institucional (POI) 2019 del OSITRAN, la **AOI 02.01.05 IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL OSITRAN**, alineado a la Acción Estratégica Institucional **AEI 02.01 CULTURA ORGANIZACIONAL DEL OSITRAN FORTALECIDA** y **OEI 02 OPTIMIZAR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL** del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2022 vigente del OSITRAN.

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL (POI) 2019

OEI 02: OPTIMIZAR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

AEI 02.01: CULTURA ORGANIZACIONAL DEL OSITRAN FORTALECIDA

AOI 02.01.05: IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL OSITRAN

Programación de Meta Física POI III y IV Trimestre 2019

COD TAREA	NOMBRE DE LA TAREA	UM TAREA	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	Total Meta Física	Respon- sable	Medio de verificación	PNIG
01	SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACTIVIDADES	REUNIONES DE TRABAJO	1	1	1	1	1	1	6	CAP/CIG	Acta de reunión del Comité para la igualdad de Género	5.1
02	IMPLEMENTAR ENTORNO WEB EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACTIVIDADES DEL CIG	APLICATIVO	0	1	1	0	0	0	2	CAS/OCC	Aplicativo implementado en el Portal Web y INTRANET del OSITRAN	5.1
03	RESULTADO DE ENCUESTA DE ESTEREOTIPOS	DOCUMENTOS EMITIDOS	1	1	0	0	0	0	2	CAS/GPP	Documento con los resultados de la encuesta, PPT, difusión de la Alta Dirección	5.4
04	TALLERES Y/O CHARLAS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN LA ENTIDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES	0	30	50	0	0	0	80	CAP/CIG	Lista de Asistencia de los trabajadores a los talleres y charlas	5.4
05	INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES Y DOCUMENTACIÓN OFICIAL	DOCUMENTO	0	0	1	0	1	0	2	CAP/OCC/ JGRH	Documento, Informe	5.1
06	RESULTADO ESTADÍSTICOS SOBRE PARTICIPACIÓN LABORAL Y CAPACITACIÓN DE	INFORME	0	1	1	0	0	0	2	CAS*JGR H	PPT con los resultados, informe	5.3

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL (POI) 2019

OEI 02: OPTIMIZAR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

AEI 02.01: CULTURA ORGANIZACIONAL DEL OSITRAN FORTALECIDA

AOI 02.01.05: IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL OSITRAN

Programación de Meta Física POI III y IV Trimestre 2019

COD TAREA	NOMBRE DE LA TAREA	UM TAREA	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	Total Meta Física	Responsable	Medio de verificación	PNIG
	HOMBRES Y MUJERES EN OSITRAN											
07	INFORME DE IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	INFORME	0	0	0	0	1	0	1	CAS/CIG	Reporte de los Mecanismos del Comité para la Igualdad de Género, Boletín N° 001	5.3
08	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO	DOCUMENTO	0	0	0	1	0	0	1	CAP/CIG/GPP	Resolución de presidencia con la Aprobación	5.1

Fuente: POI 2019 – CIG – OSITRAN

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/anexo_4_POI.pdf

En los siguientes enlaces se pueden encontrar las evidencias del plan de actividades del Comité para la Igualdad de Género:

1. Plan de actividades del Comité para la igualdad de género preliminar (**Acta N° 001**)
https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/anexo_1_POI.pdf
2. Plan de actividades del Comité para la igualdad de género actualizada (**Acta N° 002**)
https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/anexo_2_POI.pdf
3. Plan de actividades del Comité para la igualdad de género actualizada - ANEXO (**Acta N° 002**)
https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/anexo_3_pol%C3%ADtica.pdf
4. Plan de actividades del Comité para la igualdad de género MATRIZ POI 2019 (**Acta N° 004**)
https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/anexo_4_POI.pdf
5. Reporte POI 2019 evaluación III Trimestre 2019 - CIG - metas físicas
https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/anexo_5_metas_fisicas.pdf
6. Reporte POI 2019 evaluación III Trimestre 2019 - CIG – avances y logros
https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/anexo_6_POI.pdf

se creó el Comité para la Igualdad de Género del OSITRÁN, cuya conformación vigente se dispuso con la Resolución de Presidencia N°045-2019-PD-OSITRAN de fecha 25 de setiembre de 2019.

En este marco, se, formuló e implementó el Plan de Actividades del Mecanismos para la Igualdad de Género del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – OSITRÁN.

6. Descripción de las actividades ejecutadas de los MIG

1. **SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACTIVIDADES (PNIG 5.1):** El Comité para la Igualdad de Género, tuvo reuniones de trabajo para el seguimiento y monitoreo del CIG, las mismas que se evidencian en los siguientes enlaces:

• **ACTA DE REUNIÓN N° 001-2019-CIG-OSITRAN**

Desarrollada el 12 de junio 2019, en la que se consideraron las siguientes acciones:

- ✚ Reconformar el Comité para la igualdad de género debido a la renuncia del Jefe de Gestión de Recursos Humanos.
- ✚ Se facilitó a los miembros del CIG por correo electrónico la siguiente información:
 - Propuesta de Plan de Actividades del CIG 2019
 - Reglamento interno del CIG
 - Directiva de prevención y sanción de hostigamiento sexual aprobado en el año 2004
 - PPT con estadísticas del Género del OSITRÁN del año 2018
 - Propuesta de campaña para Igualdad de Género
 - Cuestionario de percepción sobre igualdad de oportunidades aplicado en el año 2018
 - PPT con el resultado de la encuesta de percepción sobre igualdad de género año 2018
 - Línea Base de los Indicadores de igualdad de género año 2018
 - RIS del OSITRÁN aprobado el 26 de noviembre 2018

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/acta_01_CIG.pdf

• **ACTA DE REUNIÓN N° 002-2019-CIG-OSITRAN**

Desarrollada el 12 de julio 2019, en la que se consideraron las siguientes acciones:

- ✚ Informe sobre acciones desarrolladas
- ✚ Presentación y Aprobación de Propuesta de Plan de Actividades 2019.

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/acta_02_CIG.pdf

• **ACTA DE REUNIÓN N° 003-2019-CIG-OSITRAN**

Desarrollada el 06 de agosto 2019, en la que se consideraron, entre otras, las siguientes acciones:

- ✚ Encargar al representante de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto que consolide los resultados de la encuesta de estereotipos y realice una presentación en la próxima reunión.

- ✚ Encargar al representante de Recursos Humanos que, en la información referida al resultado estadístico de personal, se incluya un comparativo con la data anterior.
- ✚ Encargar al representante de la Oficina de Comunicaciones que, en la próxima reunión, presente un avance sobre las acciones de sensibilización y sobre el lenguaje inclusivo en las comunicaciones.
- ✚ Encargar a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, que evalúe y proponga la inclusión en el POI, las metas físicas y financieras sobre Igualdad de Género.
- ✚ Encargar a la Presidente del Comité y al representante de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, que propongan a la Presidenta del Consejo Directivo, una comunicación a la PNUD y a Bid Invest, para iniciar coordinaciones a fin de proponer su apoyo mediante cooperación técnica internacional.
- ✚ Encargar al representante de Recursos Humanos que evalúe el Reglamento de Hostigamiento Sexual y proponga acciones para la implementación de éste en OSITRÁN.

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/acta_03_CIG.pdf

- **ACTA DE REUNIÓN N° 004-2019-CIG-OSITRAN**

Desarrollada el 09 de octubre 2019, en la que se consideraron las siguientes acciones:

- ✚ Presentación sobre resultados de la encuesta de estereotipos (GPP).
- ✚ Presentación sobre estadísticas de RRHH - comparativo (RRHH).
- ✚ Presentación sobre avance de acciones de sensibilización (OCC).
- ✚ Revisión de temas pendientes de anterior sesión.
- ✚ Revisión de Plan de actividades 2019.
- ✚ Otros temas de interés.

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/acta_04_CIG.pdf

- **ACTA DE REUNIÓN N° 005-2019-CIG-OSITRAN**

Desarrollada el 24 de octubre del 2019, en la que se consideraron las siguientes acciones:

- ✚ Informe sobre acciones en relación con el lenguaje inclusivo
- ✚ Presentación de una nueva propuesta para enlace en internet (OCC)
- ✚ Presentación de proyecto de boletín (OCC)
- ✚ Avances sobre temas referido a Hostigamiento y Sexual y Reglamento Interno de Servidores Civiles (JGRH)
- ✚ Aprobación de propuesta de Política de Igualdad de Género de OSITRÁN (GPP)
- ✚ Otros asuntos de interés.

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/acta_05_CIG.pdf

- **ACTA DE REUNIÓN N° 006-2019-CIG-OSITRAN**

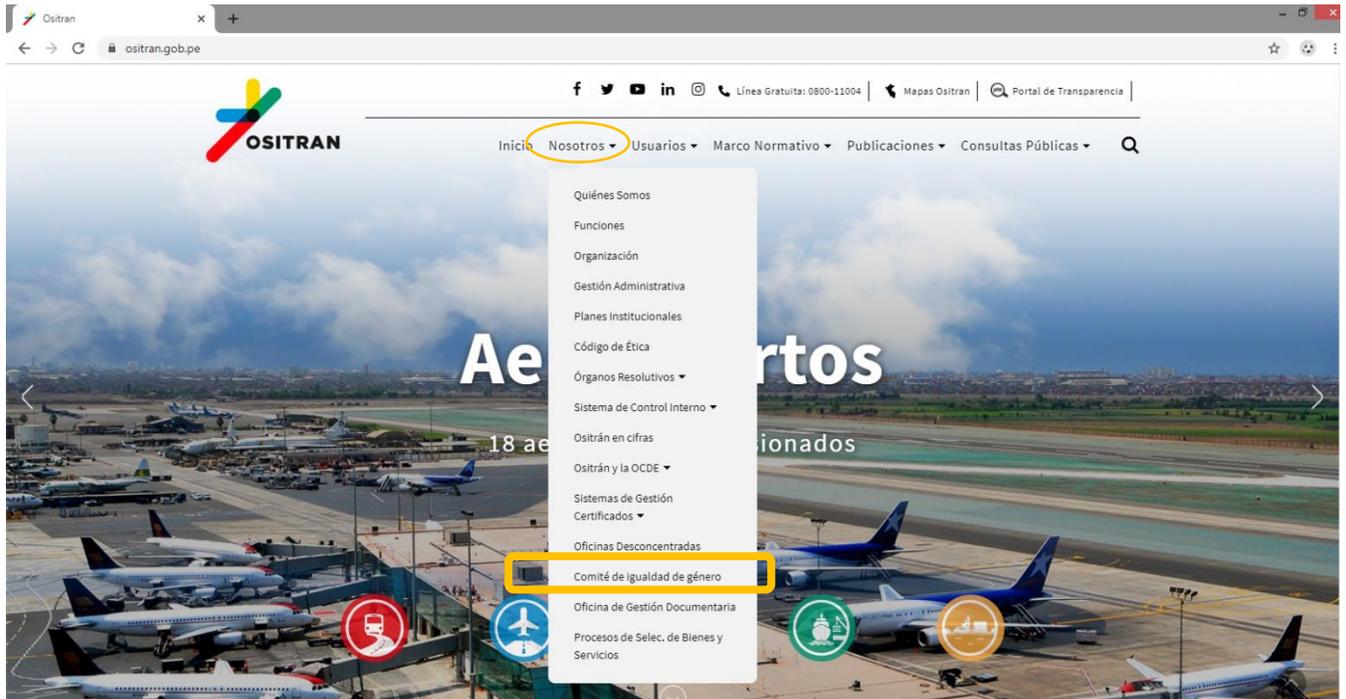
Desarrollada el 21 de noviembre 2019, en la que se consideraron las siguientes acciones:

- ✚ Informe sobre reunión con la PCM
- ✚ Revisión y aprobación del informe final
- ✚ Propuesta preliminar del Plan de Trabajo 2020 – 2022
- ✚ Otros temas de interés

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/Acta_006_2019.pdf

2. **IMPLEMENTAR EN EL ENTORNO WEB EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACTIVIDADES DEL CIG (PNIG 5.1):** Meta cumplida al 100% puesto que se implementó en el Portal Institucional del OSITRÁN el seguimiento a las Actividades del Comité para la Igualdad de Género, siendo este el resultado:

PORTAL WEB – CIG: <https://www.ositran.gob.pe/nosotros/comite-igualdad-genero/>





Comité de igualdad de género

El Comité de Igualdad de Género del Ositran es el encargado de contribuir con el seguimiento de los objetivos estratégicos de la política nacional en materia de igualdad de género, elaborar un plan de actividades para reducir los brechos de género y proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales.

- Documentos de Gestión ▾
- Actas ▾
- Planes ▾
- Cifras ▾
- Encuestas ▾
- Sensibilización ▾

INTRANET WEB – CIG: <https://intranet.ositran.gob.pe/sistemas-de-gestion-comite-de-igualdad-de-genero.html>

Documentos de Gestión

Buscador de Documentos

Buscar palabra(s)

Tipo de documento: Año:

Resultados de la búsqueda

Descripción	Año	Archivo
RP N° 0045-2019 - Reconformar el Comité para la Igualdad de Género del OSITRAN	2019	
MEMORANDO CIRCULAR_0025-2019-PD-OSITRAN	2019	
Reconformación del Comité para la Igualdad de Género	2019	
Conformación de Comité de Igualdad de Género	2018	
Acta de instalación Comité de Igualdad de Género	2018	

3. RESULTADO DE ENCUESTA DE ESTEREOTIPOS (PNIG 5.4):: Meta cumplida al 100%,

La encuesta realizó **entre el 15 de julio y el 5 de agosto 2019** entre los trabajadores del OSITRÁN. De las encuestas válidas se obtuvieron un total de **173 encuestados**, de los cuales **91 son mujeres y 82 hombres**.

Asimismo con relación al grupo de generación que ha participado en la encuesta, se tiene: 64 Millennials (36 mujeres y 28 hombres), 91 Generación X (48 mujeres y 43 hombres) y 18 Baby Boomers (7 mujeres y 11 hombres).

Cabe mencionar que dicha encuesta fue aplicada manteniendo las preguntas y formato que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) viene aplicando en varias entidades del sector público y que estos resultados constituirán insumos para la formulación del Plan de Actividades del año 2020 – 2022, los mismos que se presentan a continuación:

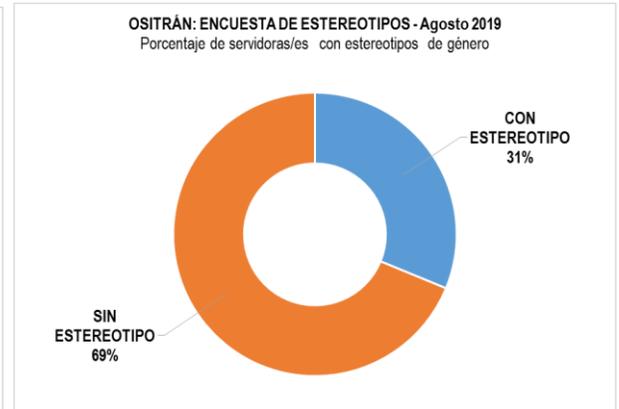
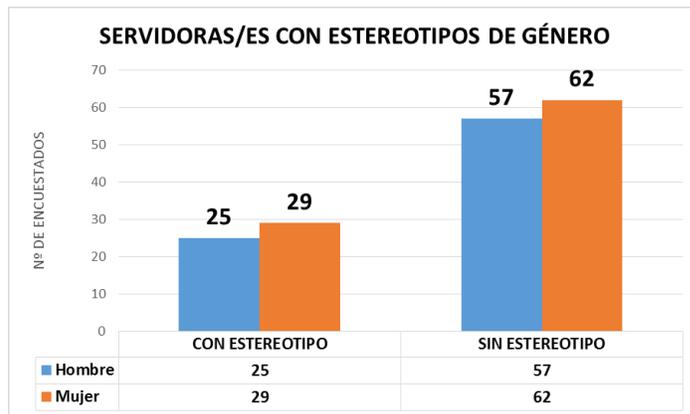
Resultados de los indicadores a agosto 2019:

- ❖ **31%** *Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género.*
- ❖ **34%** *Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.*
- ❖ **25%** *Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación con la violencia basada en género.*
- ❖ **16%** *Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación con el ámbito laboral.*
- ❖ **46%** *Porcentaje de servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.*
- ❖ **77%** *Porcentaje de servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género.*

Es importante señalar que los indicadores con mayor porcentaje en estereotipos están en relación a las siguientes preguntas realizadas en la encuesta.

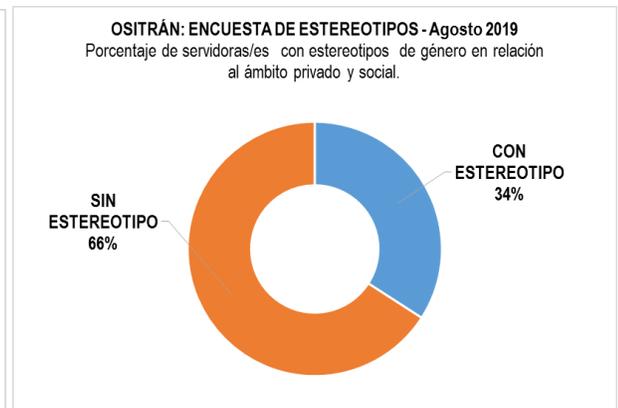
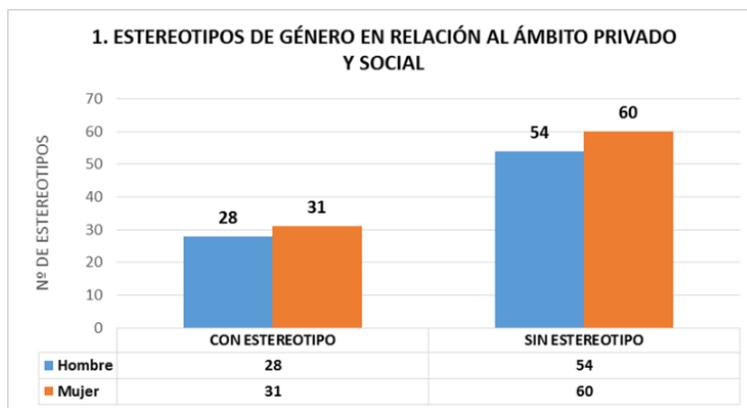
El 31% de servidoras/es con estereotipos de género, están orientados a las siguientes preguntas.

1. a. ¿Una mujer se realiza completamente cuando es madre?
1. h. ¿Una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia?
1. i. ¿Ser mujer implica ser delicada?
2. j. ¿Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo?
3. c. ¿Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales?
3. d. ¿No conviene contratar a una mujer embarazada?
3. e. ¿Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo?
5. b. ¿Existe la ideología de género?



El **34%** de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social, están orientados a las siguientes preguntas:

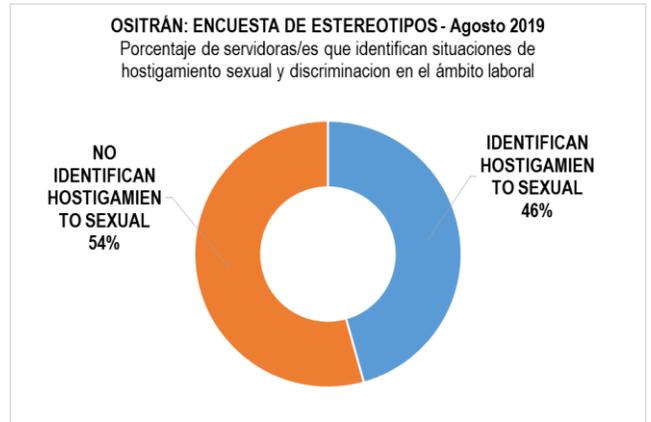
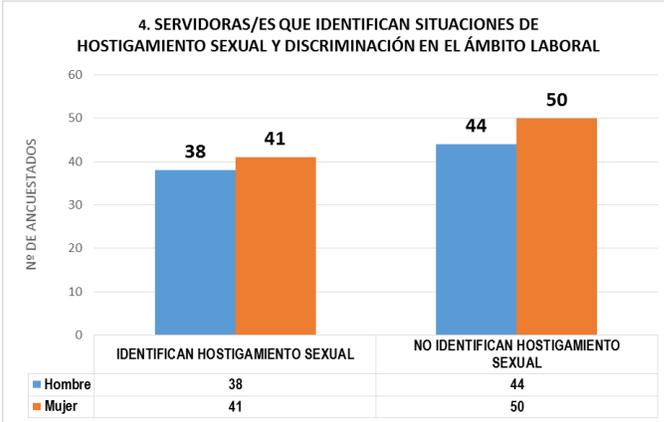
1. a. ¿Una mujer se realiza completamente cuando es madre?
1. b. ¿El hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia?
1. c. ¿La mujer debe ser la principal responsable de realizar las tareas del hogar y del cuidado de sus hijas e hijos?
1. d. ¿Las mujeres necesitan de la protección de un varón?
1. e. ¿Ser hombre implica ser dominante?
1. f. ¿Una pareja del mismo sexo no debería tener hijos e hijas?
1. g. ¿Cuándo una mujer dice que no, realmente quiere decir que sí?
1. h. ¿Una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia?
1. i. ¿Ser mujer implica ser delicada?
1. j. ¿Una mujer que ha tenido muchas parejas es una mujer fácil?
1. k. ¿El trabajo de peluquero se adecúa más a personas que son gay?
1. l. ¿Mientras más parejas sexuales tenga un hombre, más viril es?
1. m. ¿Una pareja del mismo sexo no debería mostrar su afecto en público?



El **46%** de servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral, están orientados a las siguientes preguntas:

4. a. ¿Comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona?
4. b. ¿Comentarios despectivos o bromas sobre una persona por su pertenencia étnica y/o social?

- 4. c. ¿Comentarios despectivos o bromas sobre una persona en referencia a su edad?
- 4. d. ¿Comentarios invasivos o incómodos a compañeras/os de trabajo?
- 4. e. ¿Chistes o burlas sobre la vida sentimental de alguna persona?
- 4. f. ¿Invitaciones, tocamientos o acercamientos ofensivos e incómodos?
- 4. g. ¿Miradas incómodas o intimidantes?
- 4. h. ¿Llamadas, mensajes con propuestas sexuales indeseadas?
- 4. i. ¿Exhibición de material de tipo sexual (protectores de pantalla, correos, audios,etc).?



En el siguiente link se encontrará los resultados de la encuesta a nivel detallado por cada pregunta:
https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/INFORME_ENCUESTA_ESTEREOTIPOS_AGO_2019_-_OSITRAN_vf.pdf

Ver PPT pestaña ENCUESTAS:
<https://www.ositran.gob.pe/nosotros/comite-igualdad-genero/>

Mediante el Memorando N° 0166 -2019-GG-OSITRAN de fecha 14 de Noviembre 2019, se presentó a la Presidencia del Consejo Directivo del OSITRÁN los resultados de la encuesta, quien mediante comunicado interno del 15 de noviembre del 2019 convocó a reuniones en las que dio a conocer a los colaboradores de la entidad los principales resultados de la encuesta.

viernes 15/11/2019 11:41 a.m.
 Comunicaciones Ositrán
 Comunicado de Presidencia: Presentación de resultados de la encuesta de estereotipos de género
 Para ositrana11

COMUNICADO INTERNO

COMUNICADO DE PRESIDENCIA

Por especial encargo de nuestra Presidenta del Consejo Directivo, Verónica Zambrano Copello, se cita a los colaboradores de la entidad a la reunión donde se darán a conocer los resultados de la Encuesta de Estereotipos de Género del OSITRÁN, por lo que deberán acudir **HOY** a:

- Lugar: Sala Caral, Segundo piso
- PRIMER GRUPO: GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN.
HORA: 12:00 m
 - SEGUNDO GRUPO: TODAS LAS DEMÁS GERENCIAS,
HORA: 12:30 m

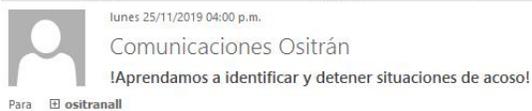
La asistencia es obligatoria.

Comunicaciones Ositrán

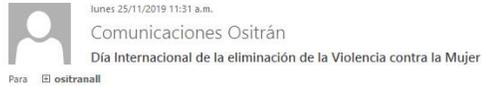


Como parte de las acciones de sensibilización a partir del resultado de la encuesta, el 25 de noviembre 2019, se difundió en la institución el video sobre;

! Aprendamos a identificar y detener situaciones de acoso!



El 25 de noviembre del 2019 también se difundió mediante correo electrónico un afiche sobre la violencia contra la mujer.



4. TALLERES Y/O CHARLAS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN LA ENTIDAD (PNIG 5.4): Meta cumplida al 100%.

Se realizaron tres talleres en el OSITRAN y un evento internacional con la participación de la Presidenta del CIG:

- **Asistencia Técnica al CIG-OSITRAN – MIMP.** Realizado el 26 de junio 2019, en las instalaciones del OSITRÁN. Orientaciones realizadas a los miembros del Comité para la Igualdad de Género, por la señora Doris Velásquez Alvarado, representante del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/Asistencia_MIMP_2019.pdf

- **Talleres de Masculinidad:** Participaron 29 trabajadores en tres sesiones a cargo del señor Angel Palacios Trujillo, representante del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables:

- **SESIÓN 1 CHARLA TALLER GÉNERO Y ENFOQUE DE GÉNERO.** Realizado el día 13 de agosto 2019, en las instalaciones del OSITRÁN.

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/taller_sesion_1.pdf

- **SESIÓN 2 CHARLA TALLER MASCULINIDADES.** Realizado el día 20 de agosto 2019, en las instalaciones del OSITRÁN.

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/taller_sesion_2.pdf

- **SESIÓN 3 CHARLA TALLER VIOLENCIA DE GÉNERO.** Realizado el día 27 de agosto 2019, en las instalaciones del OSITRÁN.

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/taller_sesion_3.pdf

Taller de Masculinidades realizado en el OSITRÁN

Foto taller: OSITRAN

- **Taller Charla de Hostigamiento Sexual y Laboral:** Participaron 50 trabajadores y se realizó el 09 de setiembre 2019, en las instalaciones del OSITRÁN. La sensibilización estuvo a cargo de Carlos Valverde Reyes y Liliana Loayza Pacheco, representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTEPE)..

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/taller_hostigamiento.pdf



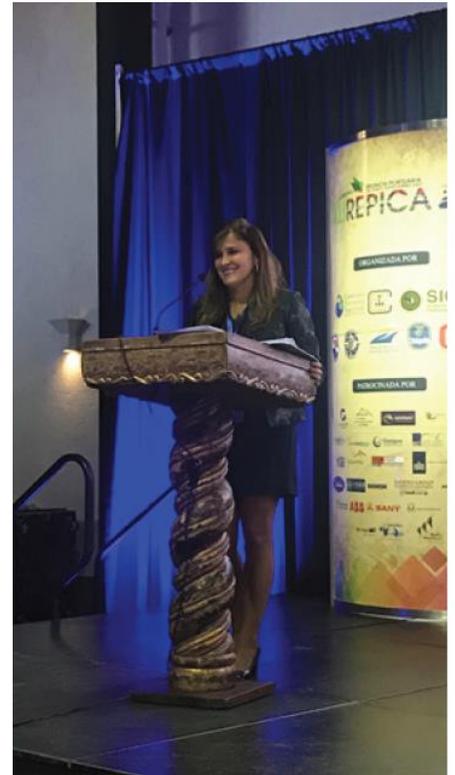
Foto charla taller: OSITRÁN

- **Participación de la Presidenta del Comité para la Igualdad de Género en un evento internacional en Guatemala.**

La presidenta del Comité para la Igualdad de Género del OSITRAN, María Cristina Escalante, participó con la ponencia “**Tendencias de la Equidad de Género en el Sistema Portuario Interamericano**” en la XLI Reunión Portuaria del Istmo Centroamericano (REPICA), celebrado en la ciudad de Antigua, Guatemala, del 27 al 29 de agosto de 2019

El REPICA es uno de los eventos más importantes en materia portuaria de Centroamérica y tiene como objetivo el intercambio de ideas y la discusión de variados temas como tecnología portuaria, cumplimientos de normas internacionales y planes de modernización. Desde este año incluyó temas de equidad de género, que fueron desarrollados por la representante del organismo supervisor.

La participación de la Presidenta del CIG como ponente en dicho foro se dio en atención a la invitación realizada a través de la Carta DE-034-2019 remitida por la Comisión Centroamericana de Transporte Marítimo – COCATRAM y por la Reunión Portuaria del Istmo Centroamericano – REPICA.



5. INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES Y DOCUMENTACIÓN OFICIAL (PNIG 5.1):

En proceso

El lenguaje inclusivo será incorporado en el Manual de Estilo del OSITRÁN, actualmente en elaboración, se proyecta aprobar en diciembre del presente año. Se ha propuesto el siguiente contenido en la primera versión del documento.

I.- PRESENTACIÓN

1. Carta del Director
2. Quiénes somos
3. Nuestros valores
4. Nuestro nombre
5. ¿Por qué y para qué un manual de estilo?

II.- CÓMO ESCRIBIMOS EN EL OSITRÁN

1. Redacción clara y precisa
 - 1.1. Textos sencillos
 - 1.2. Palabras simples

- 1.3. Oraciones directas para que se entiendan
 - 1.4. Cómo tratamos al público usuario
 - 1.5. Enviamos documentos cuidados
 2. El lenguaje administrativo
 - 3. El lenguaje Inclusivo**
 - 3.1. Visibilizar a la mujer**
 - 3.2. Discursos libres de prejuicios**
 4. Nuestros formatos
 5. Tipos de textos
- III.- USO DEL LENGUAJE ESCRITO**

6. RESULTADOS ESTADÍSTICOS SOBRE PARTICIPACIÓN LABORAL Y CAPACITACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL OSITRÁN (PNIG 5.3): Meta cumplida al 100%

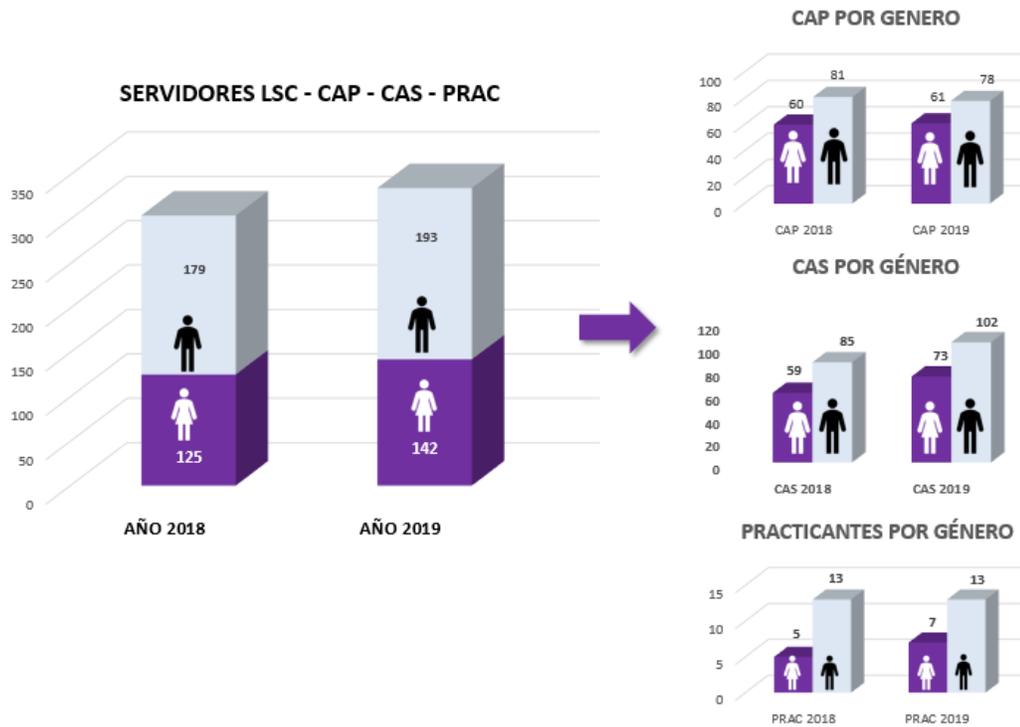
Con respecto a los resultados estadísticos, actualizados al 31 de octubre 2019, se ha realizado una comparación con respecto al año 2018, a fin de poder establecer mediciones y efectuar el seguimiento correspondiente.

Al 31 de octubre del año 2019, se tienen **335 personas entre trabajadores** y practicantes (1 LSC, 175 CAS, 139 CAP y 20 practicantes), de los cuales el **42% son mujeres**. Asimismo, se tiene que el 55% de Millenials son mujeres.

En el año 2019, se puede mostrar un incremento del **12%** en el número de mujeres con respecto al año 2018, mientras que el número de hombres solo se incrementó en un **7%**.

Asimismo, en el **personal CAP** se incrementó la participación de las mujeres en un **2%** y se redujo en **4%** la participación de los hombres,

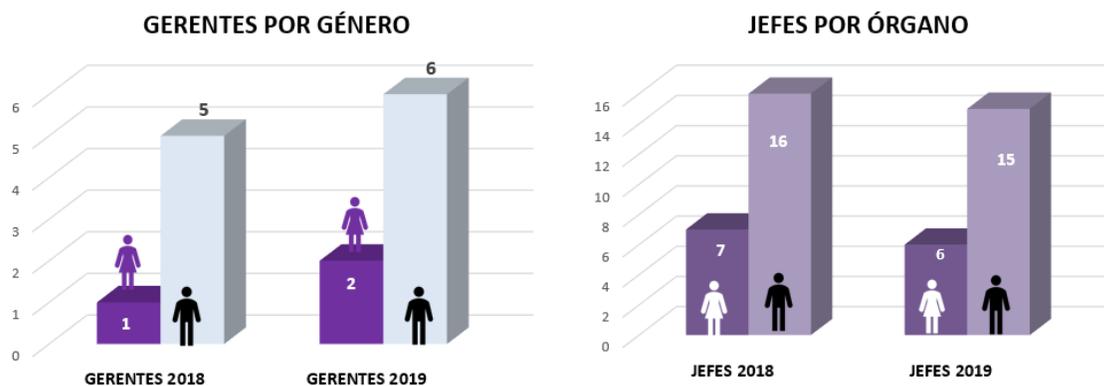
En el **personal CAS** se incrementó la participación de las mujeres en un **19%**, mientras que la de hombres se incrementó en **17%**.



Fuente: Jefatura de Gestión de Recursos Humanos (JGRH) - OSITRÁN
 Fecha de corte: 31 de octubre del 2019

Con respecto a los gerentes se incrementó en **50%** la participación de las mujeres, mientras que la de hombres se incrementó en **17%** comparado con el año 2018.

Asimismo, con respecto a los jefes hubo una disminución del **17%** de la participación de las mujeres, mientras que la de hombres disminuyó en **7%**.



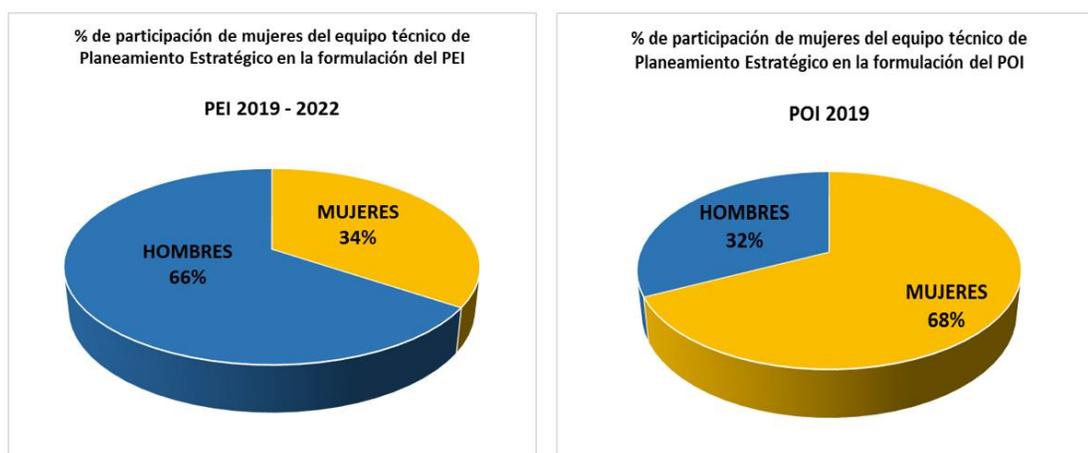
Fuente: Jefatura de Gestión de Recursos Humanos (JGRH) – OSITRÁN
 Fecha de corte: 31 de octubre del 2019

En lo que respecta a los salarios, en promedio las mujeres están en S/ 8 534 y los hombres dichos montos son de S/ 9 778.



Fuente: Jefatura de Gestión de Recursos Humanos (JGRH) - OSITRÁN
Fecha de corte: 31 de octubre 2019

La participación de las mujeres en las actividades de planeamiento estratégico institucional y en las actividades de formulación del plan operativo del año en curso fue de 34% y 68% respectivamente. Dicha participación fue a través de las designaciones efectuadas por los órganos y unidades orgánicas para la conformación del Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del OSITRÁN.



Ver PPT pestaña en CIFRAS:

<https://www.ositran.gob.pe/nosotros/comite-igualdad-genero/>

7. INFORME DE IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO (PNIG 5.3):

La elaboración del presente documento sustenta el cumplimiento de las disposiciones del ente rector, correspondiente al **Informe de reporte del Plan de Actividades del Mecanismo para la Igualdad de Género del OSITRÁN año 2019**, el mismo que detalla las actividades y links con el sustento de las tareas realizadas.

8. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO (PNIG 5.1):

Meta cumplida al 100%

Mediante la Resolución de Presidencia N° 0051-2019-PD-OSITRAN, de fecha 13 de noviembre 1019 se aprueba la Política de Igualdad de Género.

**ANEXO 1
POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

El Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Infraestructura de Transporte de Uso Público - OSITRAN, adopta la Política de Igualdad de Género como una política institucional y, en el marco de la misma, se compromete a:

1. Implementar la Política Nacional de Igualdad de Género, así como velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas aplicables a la organización.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres erradicando cualquier manifestación de discriminación en el ámbito laboral.
3. Generar condiciones de Integración entre mujeres y hombres en condiciones de igualdad a los puestos de liderazgo, facilitando el intercambio de sus experiencias y perspectivas, promoviendo la innovación y la competitividad.
4. Garantizar la reducción de las brechas de desigualdad de género existentes para desarrollar a partir de ellas acciones para la mejora continua.
5. Promover buenas prácticas o pautas para la aplicación de la igualdad de género y la no discriminación en el trabajo cotidiano.
6. Impulsar y llevar a cabo de manera continua iniciativas de comunicación, capacitación y sensibilización dirigidas a todo el personal, para identificar y abordar la discriminación de género y fortalecer las capacidades para implementar de manera efectiva esta política.
7. Realizar un seguimiento periódico de la situación y de los avances logrados que sirva para la progresiva incorporación de la equidad de género en la organización interna.

Difundida en la entidad mediante comunicado interno del 19 de noviembre 2019.

<https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/051PD2019-1.pdf>

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/Anexo_1.pdf



martes 19/11/2019 03:36 p.m.

Comunicaciones Ositrán

Comunicado interno: Política de Igualdad de Género

Para ositrancell

COMUNICADO INTERNO



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Estimados colaboradores,

Les informamos que mediante Resolución de Presidencia N° 051-2019-PD-OSITRAN, de fecha 13 de noviembre del presente año, se ha aprobado la Política de Igualdad de Género, la cual se encuentra disponible en RICCI.



Atentamente,

PRESIDENCIA EJECUTIVA



9. REVISAR LA DIRECTIVA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA SU POSTERIOR ACTUALIZACIÓN Y ACTUALIZAR EL REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES CIVILES DEL OSITRÁN (RIS) CON ENFOQUE DE GÉNERO. (PNIG 5.1):

En proceso

Mediante el Informe N° 0393-2019-JGRH-GA-OSITRAN, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos informa lo siguiente:

- **Revisar la Directiva de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual para su posterior actualización**

Actualmente en etapa de revisión y formulación, actividad que la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos prioriza, por cuanto la directiva vigente data del año 2014 y las normas relacionadas han sido modificadas posteriormente.

Habiéndose recientemente aprobado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, publicada 02 de noviembre del 2019, los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, se viene reformulando la propuesta, siendo necesario efectuar diversas incorporaciones.

- **Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo de Servidores Civiles del OSITRÁN (RIS) con enfoque de género**

Respecto la actualización del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de OSITRÁN aprobado mediante la Resolución de Gerencia General N° 158-2018-GG-OSITRAN, de fecha 26 de noviembre de 2018, se viene revisando el contenido del mismo. Sin embargo, la reciente aprobación de las normas sobre la materia ha originado que se re programe dicha actualización la cual se **incorporará en el Plan de actividades del año 2020**, considerándose como fecha tentativa de aprobación el mes de junio de dicho año.

Finalmente, es necesario mencionar que en cumplimiento de la norma en mención, en los Contratos Administrativos de Servicios que la entidad suscribe desde el **presente mes**, se ha incorporado una cláusula que establece como obligación del servidor: “**Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual**”; y de la entidad: “Adoptar medidas para prevenir y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP”.

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/informe_hostigamiento_2019.pdf

10. ELABORAR EL BOLETIN INFORMATIVO (PNIG 5.3):

Meta cumplida al 100%

Con fecha 22 de noviembre del 2019, el Comité para la Igualdad de Género, publicó el **Boletín N° 01 – 2019** sobre Igualdad de Género en su versión digital, tanto para la web institucional como en la red interna de comunicación institucional. Esta primera edición del Boletín Informativo Igualdad de Género incluye una presentación de la Presidenta Ejecutiva del OSITRÁN. Además contiene el detalle de las capacitaciones a los colaboradores, organizadas por el Comité y la participación de una representante del Comité en un evento internacional.

El informativo digital contiene además estadísticas de género sobre los colaboradores de la institución y además ofrece los resultados más relevantes de la encuesta de estereotipos promovida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

El Boletín Informativo en su primera edición puede ser encontrado en el siguiente enlace:

https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/BOLETIN_IGUALDAD_NOV2019.pdf



viernes 22/11/2019 05:19 p.m.

Comunicaciones Ositrán

Te presentamos nuestro boletín informativo "Igualdad de Género"

Para [ositrancell](#)

11. FORMULACIÓN DEL PLAN DE ACTIVIDADES MULTIANUAL 2020 – 2022 DEL CIG (PNIG 5.1):

La meta se cumplirá al 100%, con el envío del informe al MIMP.

En aplicación a las instrucciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, en reunión sostenida en las instalaciones de la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM, de fecha 11 de noviembre 2019, se acordó considerar en el Plan de Actividades 2019, la elaboración del informe del Plan de Actividades Multianual 2020 - 2022.

El Comité para la Igualdad de Género ha considerado aprobar mediante el Acta N° 006-2019-CIG-OSITRAN, el Plan de Actividades Multianual 2020 – 2022; el cual será remitido de acuerdo con las instrucciones del MIMP, a final de diciembre del presente año.

PLAN DE ACTIVIDADES 2020 – 2022 COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO- OP5 OBJETIVO PRIORITARIO	POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO- LINEAMIENTO	ACCIONES A DESARROLLAR EN OSITRAN	UM	2020	2021	2022	RESPONSABLES	Evidencia
5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.4 Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los /las servidores públicos.	1. Aplicar la encuesta y elaborar los resultados sobre estereotipos	Documento	Octubre (2)	Octubre (2)	Octubre (2)	GPP/PD	Cuestionario, Informe, PPT con los resultados y link portal web del CIG
		2. Realizar acciones de sensibilización.	Reporte	Trimestral (1)	Trimestral (1)	Trimestral (1)	Comité/R RHH/OGP /OCC	Difusión, en la intranet, correo institucional

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO- OP5 OBJETIVO PRIORITARIO	POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO- LINEAMIENTO	ACCIONES A DESARROLLAR EN OSITRAN	UM	2020	2021	2022	RESPON-SABLES	Evidencia
		3. Realizar talleres de capacitación	Número de trabajadores	Trimestral (100)	Trimestral (120)	Trimestral (140)	Comité/RRHH/OGP/OCC	Lista de asistencia (link portal web del CIG)
	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.	4. Actualizar y difundir el link del Comité para la igualdad de género en el Portal Institucional e intranet	Portal Actualizado	Trimestral (1)	Trimestral (1)	Trimestral (1)	Comité/OCC	Link Portal Web y Intranet del CIG
		5. Aprobar la normativa sobre lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial.	Documento	Abril (1)			OCC	Normativa aprobada, link del portal web del CIG
		6. Aprobar la directiva de prevención y sanción de hostigamiento sexual	Directiva	Marzo (1)			RRHH/GAJ	Directiva aprobada, link del portal web del CIG
		7. Actualizar la directiva del RIT con enfoque de género.	Directiva	Noviembre (1)			RRHH/GAJ	Directiva aprobada, link del portal web del CIG
	5.3 Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas	8. Elaborar estadísticas sobre participación laboral y capacitación de hombres y mujeres en OSITRAN	Reporte	Octubre (1)	Octubre (1)	Octubre (1)	RRHH	PPT con los resultados, publicado con el link en el Portal web del CIG
		9. Elaborar estadísticas sobre participación de hombres y mujeres en el curso de extensión	Reporte	Julio (1)	Julio (1)	Julio (1)	GRE	PPT con los resultados, publicado con el link en el Portal web del CIG
		10. Elaborar informe anual	Informe	Noviembre (1)	Noviembre (1)	Noviembre (1)	Comité/GPP	Informe del MIG
		11. Elaborar boletín informativo	Boletín	Octubre (1)	Octubre (1)	Octubre (1)	Comité/OCC	Boletín publicado en el link portal web del CIG
		12. Promover actividades para identificar y fortalecer la equidad de género en las Infraestructuras de Transporte Público	Actividad	Setiembre (1)	Setiembre (1)	Setiembre (1)	Comité/GAU	Documentos emitidos, actas
		13. Elaborar el Plan de Actividades Multianual del MIG	Informe	Diciembre (1)	Diciembre (1)	Diciembre (1)	Comité/PD/GPP	Informe del MIG

Nota: El informe será presentado a fines de diciembre de acuerdo a las instrucciones del MIMP

VI. CONCLUSIONES

- Al mes de noviembre del 2019 se realizaron seis reuniones de trabajo en el Comité para la Igualdad de Género.
- El enlace en entorno web en el Portal del OSITRÁN e INTRANET para el seguimiento del plan de actividades del Comité para la Igualdad de Género, está implementado en un 100%.
- Se aplicó la encuesta de estereotipos, dentro de las cuales se tienen los siguientes resultados:
 - 31%** Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género.
 - 34%** Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género con relación al ámbito privado y social.

- **25%** Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación con la violencia basada en género.
 - **16%** Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación con el ámbito laboral.
 - **46%** Porcentaje de servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.
 - **77%** Porcentaje de servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género.
4. Se realizaron talleres y charlas con la participación de **80 trabajadores** (Taller en género y enfoque de género, taller de masculinidades, taller de violencia de género y Taller Charla de Hostigamiento Sexual y Laboral).
 5. Participación de la Presidenta del Comité para la Igualdad de Género en un evento internacional en Guatemala.
 6. Se encuentra en proceso la incorporación del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial.
 7. Se han elaborado las estadísticas sobre la participación laboral y capacitación de hombres y mujeres en OSITRÁN
 8. Se elaboró, aprobó, difundió y publicó la Política de Igualdad de Género del OSITRÁN.
 9. Se encuentra en proceso la revisión de la directiva de prevención y sanción de hostigamiento sexual para su posterior actualización y actualizar el reglamento interno de servidores civiles del OSITRÁN (RIS) con enfoque de género.
 10. Se elaboró, difundió y publicó el primer boletín informativo del Comité para la Igualdad de Género.
 11. Se formuló el Plan de Actividades Multianual 2020 – 2022 del Comité para la Igualdad de Género, que será remitido en el mes de diciembre del presente año al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.