



IGUALDAD DE GÉNERO

Boletín informativo



Viviendo el
aislamiento con
igualdad



IGUALDAD DE GÉNERO

Boletín informativo



EDITORIAL

03 Palabras de la Presidenta Ejecutiva del Ositrán

Verónica Zambrano Copello.

ARTÍCULO

04 Comparto en casa: ideas con igualdad

Los efectos de la COVID-19 han hecho aún más evidentes las desigualdades en el mundo, entre ellas las de género.

CIFRAS

08 El talento no tiene género

Estadísticas e indicadores de género del curso de extensión universitaria - CEU.



Este boletín es una publicación del Comité para la Igualdad de Género del Ositrán y fue editado por la Oficina de Comunicación Corporativa.

Sumando esfuerzos en pro de la **igualdad de género**, en un trabajo coordinado y conjunto, con participación de **varones y mujeres del Ositrán**



Verónica Zambrano Copello
Presidenta Ejecutiva del Ositrán

A fines del 2019, presentamos con gran expectativa, nuestro primer Boletín Informativo, trabajado sobre la Igualdad de Género, con el fin de dar cuenta de las principales acciones desarrolladas en temas de género, así como interesante información que sirva como línea base para continuar con este trabajo importante y de largo aliento, que permitirá ir cerrando brechas.

El 2020 fue un año atípico en muchos aspectos, ya que tuvimos que conjugar nuestra vida familiar y laboral, realizando trabajo remoto desde nuestro hogar y en muchos casos pendientes de las actividades domésticas y escolares de nuestros hijos o cuidado del adulto mayor, lo que, de alguna manera, limitó el desarrollo de algunos de los planes y acciones propuestos en función a la igualdad de género.

Sin embargo, a pesar de las dificultades y limitaciones, supimos encontrar fórmulas creativas para continuar desarrollando lo previsto, y uno de esos casos lo constituye el Comité para la Igualdad de Género, que programó y realizó interesantes actividades de sensibilización, entre las que destaco la campaña: #CompartoEnCasa, en la que varios de nuestros colaboradores presentaron sus experiencias y cómo las compatibilizaron con el trabajo y con las responsabilidades del hogar, el cuidado del adulto mayor y/o de los hijos. Igualmente, los datos estadísticos, la encuesta de estereotipos y la participación en el Ranking Par han permitido que identifiquemos las brechas existentes y que continuemos trabajando a fin de cerrarlas.

Los invito a revisar este segundo boletín informativo, y continuar sumando esfuerzos en pro de la igualdad de género, en un trabajo coordinado y conjunto, con participación de varones y mujeres del Ositrán, proponiendo acciones encaminadas a reducir la discriminación, la exclusión y la desigualdad.

¡Vivamos el aislamiento con igualdad!

En tiempos de emergencia ¡El cambio social comienza en nuestro hogar!

Las tareas domésticas no son exclusivas de las mujeres. Todos podemos ayudar en casa, repartiendo equitativamente las labores.



¡Mira el video!



Comparto en casa: ideas con igualdad

Los efectos de la COVID-19 han hecho aún más evidentes las desigualdades en el mundo, entre ellas, las de género.

Las mujeres suelen asumir las tareas domésticas debido a patrones socioculturales discriminatorios existentes. Conforme a Encuesta del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), antes de la pandemia las mujeres destinaban aproximadamente 40 horas a la semana en quehaceres domésticos; mientras que los hombres solo 16 horas. En el contexto del aislamiento social obligatorio, las mujeres incrementaron, en promedio, 4.1 horas diarias al tiempo que ya dedicaban a las tareas de la casa, en tanto los hombres incrementaron 3.6 horas. Si bien se mantiene una distribución desigual por género del uso del tiempo, el aislamiento brinda oportunidades para que los hombres se involucren activamente en las labores domésticas.

En este contexto y adaptándonos a la "nueva normalidad", que nos obligó al aislamiento social y en el marco del concepto #YoMeQuedoEnCasa, promovido por el gobierno central, el comité para la Igualdad de Género del Ositrán, desarrolló una variada propuesta comunicacional virtual, buscando informar y sensibilizar a los colaboradores en materia de igualdad de género, y las brechas identificadas en este aspecto, mostrando nuevos modelos no discriminatorios hacia mujeres y hombres, tomando en cuenta la realidad ocasionada por la pandemia.

Debido a la coyuntura actual, las acciones se desarrollaron tomando en cuenta el trabajo remoto, utilizando el correo electrónico como herramienta principal de comunicación.

Comparto en casa: Ideas con igualdad fue una propuesta orientada a fortalecer a las familias, a las mujeres en condición de riesgo y a promover un rol protagónico de los varones en el cuidado de sus hijos e hijas. De esta manera, se difundió una serie de consejos de orientación para casos de violencia, también se animó a los colaboradores a compartir sus testimonios de convivencia saludable al desarrollar el trabajo remoto desde casa, al tiempo de cumplir con las tareas domésticas, así como a la atención de los hijos y en algunos casos familiares adultos mayores. El ejercicio permitió visibilizar los roles tradicionales y desarrollar acciones encaminadas a reducir la discriminación, la exclusión y la desigualdad.



¹ https://observatorioviolencia.pe/wp-content/uploads/2020/07/Encuesta_sobre_percepciones_y_actitudes_COVID-19.pdf



Juntos contra el hostigamiento sexual

Conoce el procedimiento para denunciar un acto de hostigamiento.

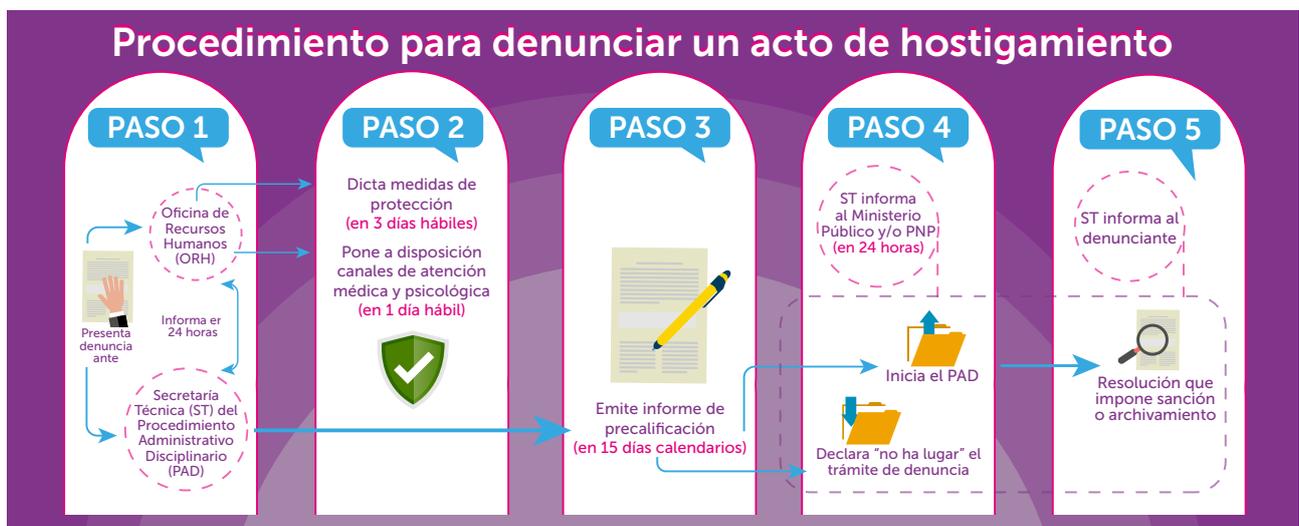
Según el estudio Perspectiva Global de la Mujer 2020 sobre igualdad de género, realizado por la EAE Business School de España, el Perú registro los puntajes más altos en violencia física y acoso sexual como principales problemas a los que se enfrentan las mujeres.

Como se verá más adelante, en el propio Ositrán, los resultados de la encuesta interna de estereotipos de género efectuada en 2020 muestra que el 54% de los servicios han identificado situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en la institución.

En este contexto, en busca de promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, el año 2020, mediante Resolución de Gerencia General N.º043-2020-GG-OSITRAN, se aprobó la Directiva para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual, con la finalidad de prevenir, detectar y sancionar las conductas que configuran actos de hostigamiento sexual producidos en las relaciones laborales y formativas de las diferentes Unidades de Organización del Ositrán, incluyendo sus Oficinas Desconcentradas, promoviendo así un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia.

Este procedimiento que para su aplicación cuenta con una Secretaría Técnica y un Comité de Investigación, según corresponda, canaliza también atención médica y psicológica y se constituye también en un soporte legal. Parte importante de su compromiso se expresa en presentar un informe ante el Ministerio Público y/o la Policía Nacional y realizar el seguimiento hasta lograr la sanción, si fuera el caso.

Es así que se difundió de manera didáctica el procedimiento a seguir:



² https://www.belenmarron.com/wp-content/uploads/2021/01/SRC_Mujer.pdf

género



Derecho a viajar con seguridad

Ositrán desarrolló campañas orientadas a promover los derechos que asisten a los usuarios, ante diversos incidentes ocurridos en la Línea 1 del Metro de Lima.

Ante diversos incidentes ocurridos en la Línea 1 del Metro de Lima, como actos de acoso, tocamientos indebidos, entre otros, que fueron reportados a sus canales de atención, se tomó la determinación de iniciar campañas orientadas a promover los derechos que asisten a los usuarios.

El primer paso fue empoderarlos para que sean capaces de vencer el temor y presenten la denuncia correspondiente de manera inmediata, para lo cual pueden solicitar el auxilio de la policía ferroviaria, el personal de la Línea 1 o los agentes de seguridad que se ubican en cada estación. También se invoca a quienes sean testigos de un acto de acoso sexual a dejar de lado la indiferencia y actuar de forma decidida, denunciando estos hechos.

Ositrán velando por el cumplimiento de los derechos de los usuarios: Dentro de las charlas informativas brindadas por personal de la Gerencia de Atención al Usuario del Ositrán, se consideró información relevante y estadística dentro de la campaña *viaja seguro*.



Viaja seguro

Ositrán vela por el cumplimiento de tus derechos como usuario.

Si al usar la Línea 1 del Metro de Lima eres víctima de acoso sexual o de alguna conducta indebida, presenta tu denuncia inmediatamente. ¡Tienes derecho a realizar un viaje seguro y a ser atendido sin discriminación!

Puedes acudir a:

- Polici a ferroviaria
- Personal de Línea 1
- Agentes de seguridad

Ellos están preparados para canalizar tu denuncia siguiendo el Protocolo de atención a víctimas de acoso sexual.



¡No seas indiferente!

Si eres testigo de un acto de acoso sexual en la Línea 1 del Metro de Lima, informa a través de los canales de denuncia establecidos.



Incidentes reportados en la Línea 1 del Metro relacionados con tocamientos indebidos, actos de acoso y contra el pudor.

Número de incidentes reportados



El número de incidentes reportados se ha duplicado entre 2017 y 2019.



Detalle de los incidentes 2019

99 tocamientos indebidos

En el 93% de los casos (92), las víctimas fueron mujeres agredidas por hombres. El 15,2% de las víctimas (15) fueron menores de edad. En el 51,5% de los casos (51), las víctimas pusieron la denuncia en la Comisaria.

23 actos de acoso y contra el pudor

En el 100% de los casos (23), las víctimas fueron mujeres agredidas por hombres. En el 48% de los casos (11), los agresores grabaron o fotografearon a las víctimas. En el 48% de los casos (11), las víctimas pusieron la denuncia en la Comisaria.

igualdad

Miembros del Comité para la **Igualdad** de **Género**



María Cristina Escalante Melchior
Presidenta



Sandra Queija de la Sotta
Titular



Isabel Castillo Sifuentes
Secretaria Técnica



Evelyn Chumacero Asención
Titular



Gabriela Mendoza Martínez
Titular



Licia Falcone Vargas
Titular



María del Rosario Bazalar Huamán
Titular



José Antonio Gutiérrez Dámaso
Alterno



Yessica Ochoa Carbajo
Alterno



Felipe Chávez Quiroz
Alterno



Henry Sánchez Pozo
Alterno



Silvana García Beltrán
Alterno



Evelyn Vila Querevalú
Alterno



Ana Isabel Rodríguez Hernández
Alterno



Karlo Christopher Enríquez Hidalgo
Alterno



Betty Pozo Cruz
Alterno

EL talento no tiene género



ESTADÍSTICAS E INDICADORES DE GÉNERO DEL CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA - CEU

Entre 2010 y 2020, se ha capacitado a un total de 409 estudiantes en el marco del CEU del Ositrán. Cada año la participación de mujeres ha fluctuado en niveles de entre 12% y 33%, apreciándose una mayor participación femenina en los dos últimos años. Particularmente en la carrera de ingeniería resalta una baja participación femenina, lo que tiene que ver con

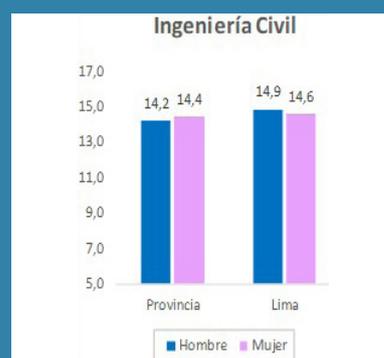
estereotipos de género que hacen menos atractivo para las mujeres estudiar dichas profesiones.

Pese a su menor participación, las mujeres muestran un rendimiento académico superior, apreciándose que el promedio simple obtenido por las mujeres en todas las especialidades ha sido ligeramente superior que el obtenido por los hombres.

NÚMERO DE ESTUDIANTES DEL CEU, SEGÚN GÉNERO



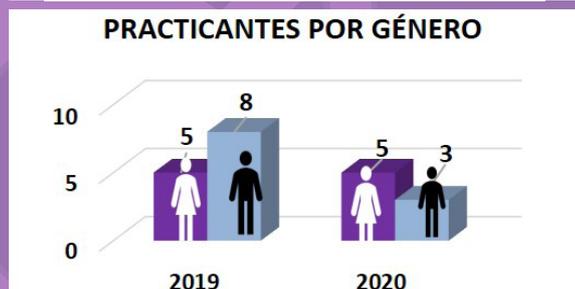
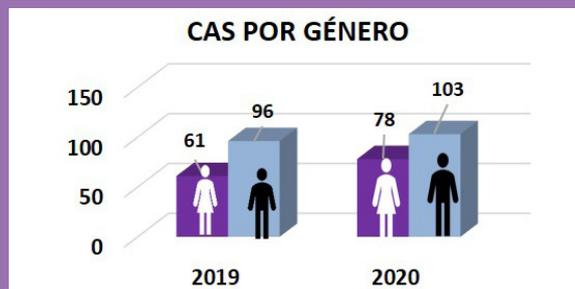
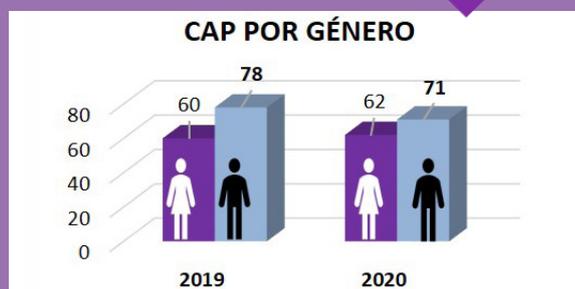
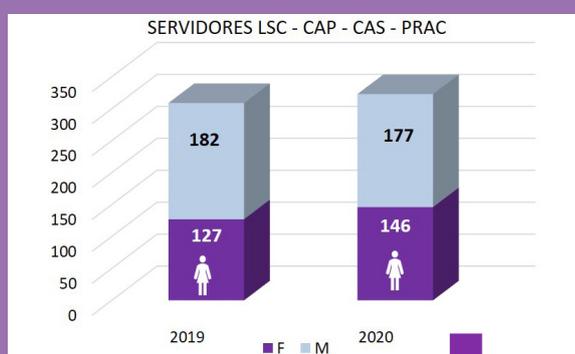
CEU 2010 – 2020: PROMEDIO SIMPLE POR PROCEDENCIA, ESPECIALIDAD Y GÉNERO



INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS

Conforme a estudio Perspectiva Global de la Mujer 2020, el Perú es el cuarto país en América Latina con la mayor brecha de género en el mercado laboral. Los resultados del Ranking PAR de Aequales del 2020, muestran que en el Perú solo un 21,3% de las empresas tienen como máxima autoridad a una mujer; mientras que existe una concentración de las mujeres en los niveles inferiores de las empresas (60.4%).

La presencia femenina se incrementó significativamente el año 2020 en comparación con el año anterior, tanto entre servidores LSC, CAP, CAS como en practicantes.



Fuente: BD JGRH

Elaborado por: Comité para la Igualdad de Género del Ositrán

Charla de sensibilización

EMPODERANDO A MUJERES Y VARONES EN EL ÁMBITO LABORAL



En el mes de marzo, se llevó a cabo una Charla-Taller sobre la equidad de género, el empoderamiento y la presencia femenina y masculina en el ámbito laboral, en la que se expuso manera concreta y motivadora el tema respecto a la equidad de género y al empoderamiento de la mujer y del hombre en el ámbito organizacional, enfatizando la importancia de ambos no solo con un rol en el hogar o hijos, sino también en el liderazgo que pueden ejercer en sus organizaciones, a través de su motivación, compromiso e integridad buscando sobresalir en las actividades que desarrollan.



3 https://imgcdn.larepublica.co/cms/2020/11/26170045/Informe_Ranking-Par_2020_compressed.pdf

Resultados de la encuesta de estereotipos de género

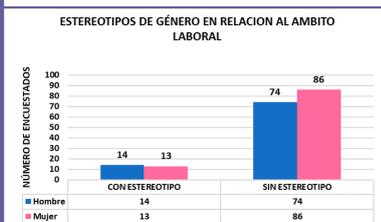
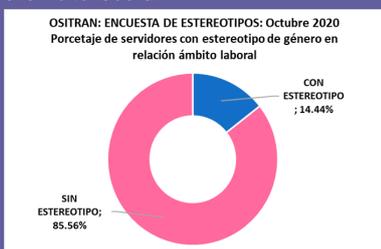
La encuesta de percepción de estereotipos de género, es una herramienta valiosa que permite identificar percepciones sobre los estereotipos que predominan en el personal del Ositrán y sus principales manifestaciones en el ámbito laboral.

Se realizó del 1 al 15 de octubre de 2020, con la participación de 187 colaboradores, 88 hombres y 99 mujeres. Esta encuesta tiene como objetivos específicos:

- 1 Identificar roles y estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.
- 2 Identificar las percepciones de la violencia basada en género.
- 3 Identificar estereotipos de género en relación al ámbito laboral.
- 4 Identificar situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.
- 5 Identificar conocimientos y posición personal acerca de conceptos de género.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN RELACIÓN AL ÁMBITO LABORAL

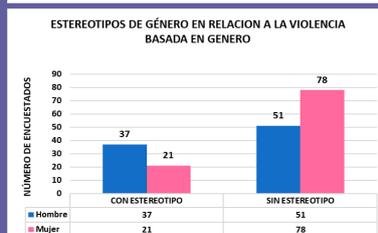
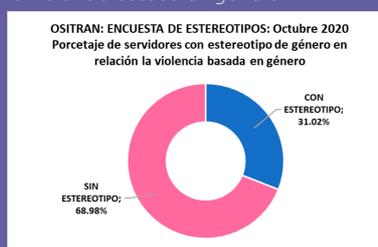
INDICADOR: Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral.



14.44% de servidores cuentan con estereotipos de género.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN RELACIÓN A LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

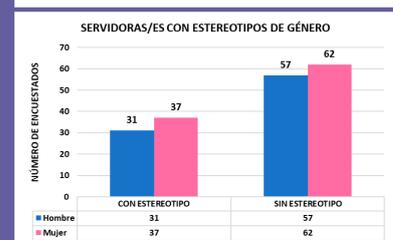
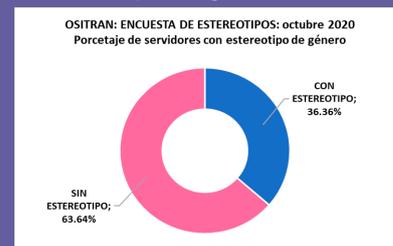
INDICADOR: Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género



31.02% de servidores cuentan con estereotipos de género.

SERVIDAS/ES CON ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

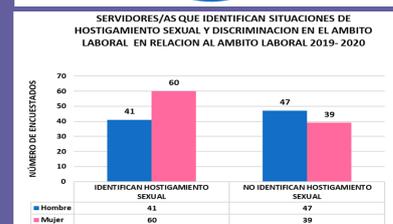
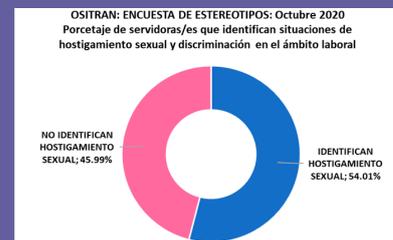
INDICADOR: Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género



36.36% de servidores cuentan con estereotipos de género.

SERVIDAS/ES QUE IDENTIFICAN SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL

INDICADOR: Porcentaje de servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral



54.01% de servidores identifican hostigamiento sexual y discriminación.

Todos podemos
reducir las
barreras
institucionales
que generan
desigualdad



www.ositran.gob.pe

