

# IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

Boletín informativo

## Fomentando la igualdad de género e inclusión social



# IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN



## EDITORIAL

**03** Hostigamiento sexual laboral en teletrabajo.

## NOVEDADES

**07** Concurso buenas prácticas en igualdad de género.

## NOTICIA

**09** Recibimos reconocimiento como pioneros de la ruta ELSA.



Este boletín es una publicación del Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán y fue editado por Comunicación Interna de la JGRH.

# Hostigamiento sexual laboral en teletrabajo



**T**ras el impacto de la crisis sanitaria, los procesos de transformación digital han crecido exponencialmente; en este contexto, el teletrabajo es el principal actor del nuevo entorno laboral al que hemos tenido que adaptarnos. Este es un nuevo escenario en Perú, que cuenta con normativa incipiente y al igual que ya ocurre en la modalidad presencial, para ello se deben definir medidas en prevención de riesgos dirigidos a los colaboradores que realizan su actividad de manera remoto.

**Con el teletrabajo ha quedado demostrado que las situaciones de hostigamiento sexual laboral se pueden manifestar y producir independientemente al tipo de ubicación.**

La mayor parte de las organizaciones ya tienen definidos protocolos para prevenir el hostigamiento sexual laboral "presencial", pero no para este nuevo panorama, en ese sentido, es de vital importancia contar con políticas de riesgos laborales que establezcan mecanismos y medidas concretas, que sirvan para poder

detectar e identificar situaciones de hostigamiento sexual laboral, y que actúen de forma preventiva y no reactiva.

Por ello es imprescindible definir y concretar, en una primera medida, qué conductas deberán ser consideradas como situaciones de ciberacoso e identificar el marco donde dichas situaciones se puedan producir, definiendo las medidas o protocolos en un formato más amplio y flexible que unifique a las distintas formas de acoso laboral (presencial y digital).

# Nuestro comité

para la igualdad de

## género e inclusión

Conoce al equipo multidisciplinario del Ositrán, responsable de 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; así como desarrollar acciones contra todo tipo de acto discriminatorio, promoviendo la inclusión de todas las personas, en el marco de la normativa vigente.



**María Cristina Escalante Melchior**  
Presidenta del Comité



**Sandra Quejja de la Sotta**  
Representante titular



**Isabel Fabiola Castillo Sifuentes**  
Representante titular - Secretaria  
Técnico



**Henry Sánchez Pozo**  
Representante alterno



**Jorge Haro Corales**  
Representante alterno -  
Secretario Técnico



**Evelyn Chumacero Asención**  
Representante titular



**Ernesto Mamani Osorio**  
Representante alterno



**Evelynn Vila Querevalú**  
Representante titular



**Carla Gabriela Chávez Montoya**  
Representante alterno



**Miguel Torres Castillo**  
Representante titular



**Ana Rodríguez Hernández**  
Representante alterno



**Karlo Enriquez Hidalgo**  
Representante alterno



**María del Rosario Bazalar Huamán**  
Representante titular



**Oscar Hinojosa Vigil**  
Representante alterno



**José Antonio Gutiérrez Damazo**  
Representante alterno

(DESIGNADOS A TRAVÉS DEL MEMORANDO CIRCULAR N° 0001-2021-PD-OSITRAN)

# Nos actualizamos y sensibilizamos en temas de hostigamiento e igualdad

Durante el 2022, continuaron las acciones de sensibilización y comunicación para reforzar los temas de igualdad de género y hostigamiento sexual laboral, buscando la comprensión de mensajes por parte de los colaboradores, a través de la implementación de la estrategia denominada: Contigo construyendo la igualdad, que a su vez contó con dos (2) campañas individuales:

**Campaña de comunicación Superando Mitos**, que buscó mostrar los estereotipos de género y las brechas identificadas en este aspecto.

**¿Qué son los estereotipos de género?**

Son ideas y creencias que la sociedad ha construido sobre las características y comportamientos que deben tener las personas en relación a su sexo.

Estereotipos femeninos	Estereotipos masculinos
Realizan los labores domésticos	Generan los recursos económicos
Son frágiles	Son fuertes
Son sentimentales	Son racionales
Todas quieren ser madres	Son los mejores liderando

Comité para la Igualdad de Género OSITRÁN



**Campaña de comunicación "No es normal"**, que buscó fortalecer el sistema de prevención del hostigamiento sexual laboral y aumentar su conocimiento por parte del personal. Asimismo, se realizaron publicaciones de sensibilización en cumplimiento con el plan de acción propuesto por ELSA - GenderLab, que busca contar con espacios laborales sin acoso.

**¿Qué es el Hostigamiento sexual?**

Conducta de naturaleza o connotación <b>sexual o sexista</b>	<b>No</b> deseada por la víctima	
Que crea un ambiente <b>hostil intimidatorio humillante</b>	<b>No</b> se requiere acreditar rechazo expreso o reiterancia.	
<b>No</b> importa el grado de jerarquía	<b>No</b> importa el lugar, o si ocurrió dentro o fuera de la jornada	

Comité para la Igualdad de Género OSITRÁN

**¡Ten en cuenta! Para que un acto sea considerado hostigamiento o acoso sexual laboral...**

- « Quien realiza la conducta no siempre tiene la intención de acosar.
- « No necesariamente debe existir relación de jerarquía entre quien realiza la conducta y quien se ve afectado/a.
- « La situación **no** tiene que ocurrir más de una vez. Con una vez basta.
- « La persona afectada **no** tiene que mostrar rechazo expreso.

Comité para la Igualdad de Género OSITRÁN

# Integrando la **inclusión** y **discriminación** en **nuestros conceptos**

A partir del tercer trimestre del 2022, mediante resolución de Presidencia N° 0027-2022-PD-OSITRAN, se aprobó el cambio en la denominación del Comité para la Igualdad de Género del Ositrán, siendo el nuevo nombre: Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán. De esta manera se logró ampliar el objetivo y considerar a la inclusión social y discriminación como puntos de vital importancia en el marco de las acciones que gestione el comité.

En ese sentido, se fueron incorporando en la campaña de sensibilización, conceptos generales de inclusión buscando mostrar diferentes enfoques en el entorno laboral y personal.

Es necesario trabajar mucho en este tema y fomentar conceptos claros sobre el respeto y la concepción correcta de las personas con discapacidad, así como mostrar información relevante sobre temas de discriminación en sus diferentes tipos (racial, color, religión sexo, orientación sexual, etc.)

Recordemos que, según la UNESCO, la inclusión es lograr que todos los individuos o grupos sociales, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos. Independientemente de sus características, habilidades, discapacidad, cultura o necesidades de atención médica.



## ¿SABES QUÉ ES INCLUSIÓN?

La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad.



Fuente: Unesco



Comité para la Igualdad de Género e Inclusión



# Concurso buenas prácticas en igualdad de género



Durante el tercer trimestre del 2022, se lanzó el primer concurso "Ositrán: Buenas Prácticas en Igualdad de Género", dirigido a las 32 entidades prestadoras, que busca reconocer las mejores y más innovadoras prácticas desarrolladas por las entidades prestadoras que realizan actividades de explotación de infraestructura de transporte de uso público, bajo el ámbito del Ositrán, con el fin de lograr un impacto positivo en la reducción de la brecha de género, incentivando la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Este concurso tuvo una sola categoría denominada «Excelencia en igualdad», que es un reconocimiento a la iniciativa y/o estrategia más creativa y/o innovadora que promueva la igualdad de género, tanto en el ámbito interno (personal de la entidad prestadora) como externo (usuarios/os, población, proveedores/as, etc.), a través de actividades educativas, comunicacionales, de gestión interna, responsabilidad social, entre otras.



## Felicitemos a nuestro primer ganador

Por facilitar la inserción laboral y promoción de la mujer en el Terminal Portuario de Matarani y capacitarlas como "Técnicos de Tarja", la empresa Terminal Internacional del Sur S. A. (Tisur), encargada de administrar dicha infraestructura, fue galardonada en una ceremonia especial organizada por nuestra entidad al obtener el primer lugar en el I Concurso "Ositrán Buenas Prácticas en Igualdad de Género".

Nuestra presidenta del comité, María Cristina Escalante, señaló que el concurso marca un hito muy importante en las actividades del Ositrán porque *"permite conocer buenas prácticas desarrolladas en sectores tan masculinizados como el portuario, aeroportuario y de carreteras; y las da a conocer permitiendo que sean replicadas en otras entidades prestadoras que no han desarrollado el tema"*.

**I CONCURSO**  
**BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD DE GÉNERO**

**Primer lugar**  
Empresa Concesionaria  
**Terminal Internacional del Sur S.A. (Tisur)**

**Infraestructura a cargo:**  
Terminal Portuario de Matarani

**Iniciativa:**  
Inserción laboral y promoción de la mujer en el Terminal Portuario de Matarani

# Actividades para fortalecer la igualdad de género en los usuarios de las ITUP

Seguimos apostando en desarrollar acciones para fortalecer la igualdad de género en las diferentes infraestructuras de transporte que supervisamos.

Se desarrollaron las siguientes actividades:



Actividades de sensibilización relacionadas a los derechos y deberes de los usuarios de la Línea 1 del Metro de Lima y Callao y de la Red Vial en el Marco del Día Mundial del Consumidor.

La temática incluyó información sobre las denuncias en caso de acoso.

Charla dirigida a AFAPEDIS (Asociación de Familias de Personas con Discapacidad) sobre el protocolo de atención frente a casos de acoso en la Línea 1.





# Recibimos reconocimiento como pioneros de la ruta ELSA



En el mes de noviembre participamos en el evento #RUTAELSA2022: Perú, organizado por GenderLab y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) donde recibimos un reconocimiento por formar parte de la primera promoción de instituciones en hacer dos mediciones ELSA para prevenir el acoso sexual laboral. En este evento se reconocieron a las 27 organizaciones #PionerasELSA en Perú, siendo el Ositrán la única entidad pública en recibir esta distinción.

Durante el evento, nuestra presidenta del comité para la igualdad de género e inclusión, Maria Cristina Escalante comentó sobre la experiencia de este regulador utilizando la herramienta ELSA en busca de la prevención del acoso sexual laboral en nuestra entidad; respecto al compromiso de seguir impulsando una cultura de prevención frente al acoso sexual laboral y promoviendo espacios seguros, libres de violencia para todos.

Recordemos que ELSA es una herramienta integral de diagnóstico e intervención que busca construir espacios laborales libres de acoso sexual en empresas y organizaciones de Bolivia, Colombia y Perú.





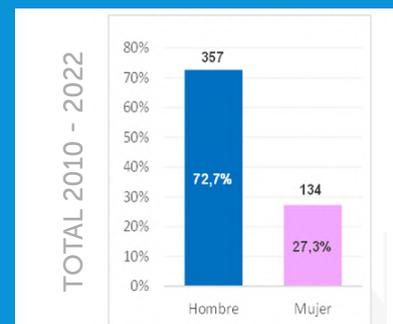
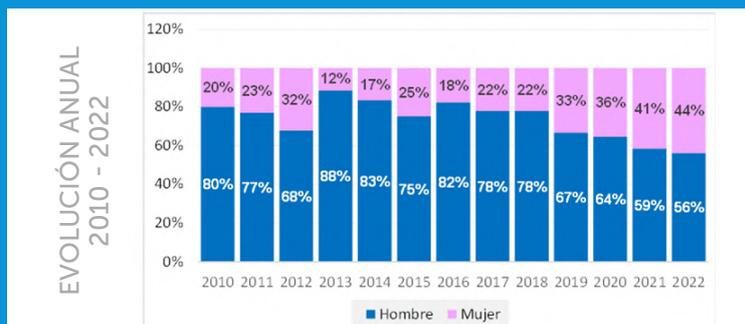
# El talento no tiene género

COMPARTIMOS ESTADÍSTICAS E INDICADORES DE GÉNERO DEL CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA – CEU.

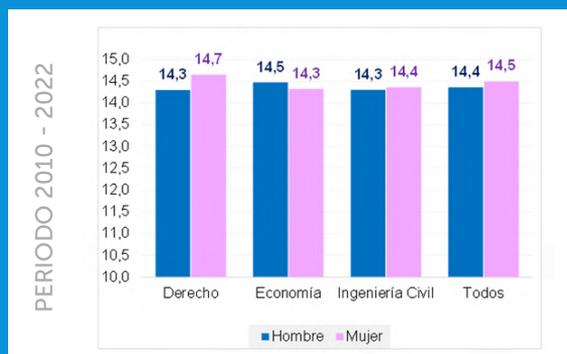


Entre 2010 y 2022, se ha capacitado a un total de 491 estudiantes en el marco del CEU del Ositrán. Cada año la participación de mujeres ha fluctuado en niveles de entre 12% y 44%, apreciándose una mayor participación femenina en el último año.

## NÚMERO DE ESTUDIANTES DEL CEU, SEGÚN GÉNERO

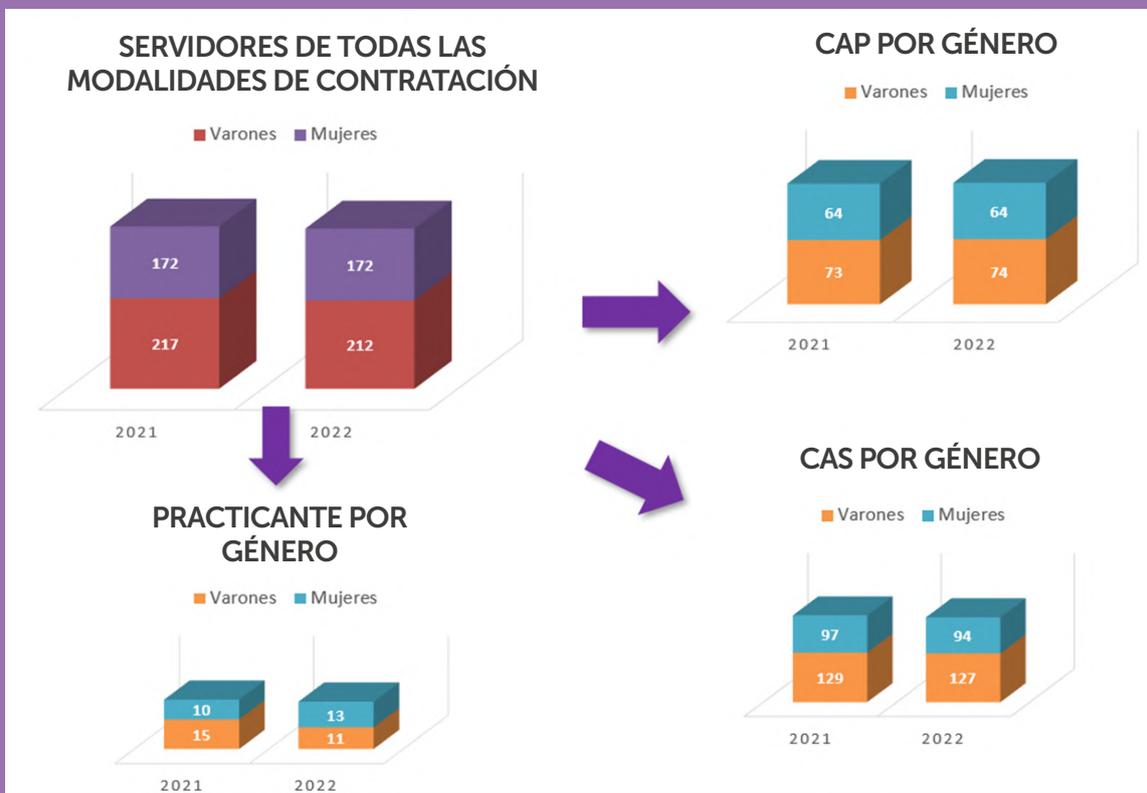


## CEU: PROMEDIO SIMPLE POR GÉNERO Y ESPECIALIDAD





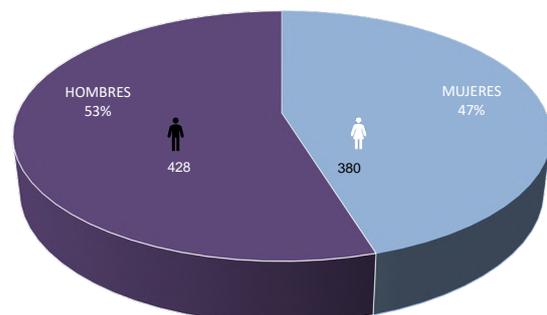
# INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS



## Capacitaciones recibidas durante el 2022

Asimismo, se evidencia una mayor participación de mujeres en las capacitaciones impartidas por el Ositrán a través de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.

CAPACITACIONES RECIBIDAS EN EL 2022



Fuente: Base de Datos de la JGRH  
Elaborado por: Comité de Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán

# Capacitándonos en temas de Género



## Taller de líderes en temas de hostigamiento sexual

Con el objetivo de sensibilizar, alinear conceptos, y abordar el rol de cada uno de nuestros líderes en temas de hostigamiento sexual laboral, se desarrolló un taller a cargo de Atalla Legal; consultora especializada en temas laborales y transformación cultural, con énfasis en género, diversidad e inclusión social.

Este taller se dictó en el marco del cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del Ositrán 2022, y alineado al Plan de Trabajo del Comité para la Igualdad de Género y al Plan de Acción contra el Hostigamiento Sexual Laboral. Resultó de especial importancia, teniendo en cuenta las próximas actividades y el compromiso institucional que nuestra entidad ha asumido en torno a este tema.

## Conferencia: Todo lo que debes saber sobre el Hostigamiento Sexual Laboral

Además de nuestra Política de Igualdad de Género, también contamos con una directiva para la Prevención, Denuncia,

Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual, que fue aprobada por la Gerencia General mediante la Resolución N° 152-2020-GG-OSITRAN. De esta manera, se realizó una charla a todos los colaboradores cuya exposición estuvo a cargo del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos (STAP) de la Jefatura de Gestión



## Webinar sobre hostigamiento sexual laboral

Con la finalidad de desarrollar las competencias de nuestros colaboradores sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral, el viernes 11 y lunes 14 de noviembre, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos organizó dos actividades en cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas del Ositrán, con la intervención de la consultora especializada Atalla Legal.

La primera actividad fue un webinar sobre hostigamiento sexual laboral, que contó con la participación de un gran número de colaboradores, quienes destacaron la importancia de tener una cultura de tolerancia cero con los casos que afectan la integridad del personal; mientras que la segunda actividad fue dirigida al equipo de Recursos Humanos y de la Secretaría Técnica y personal de órganos instructores o sancionadores, donde se explicaron procesos y temas clave a fin de tener el conocimiento correcto en caso de recibir temas relacionados al hostigamiento.

De esta manera, se busca construir una institución sólida e íntegra, orientada a brindar servicios de calidad en entornos seguros para los colaboradores.



## Resultados de la encuesta de estereotipos de género

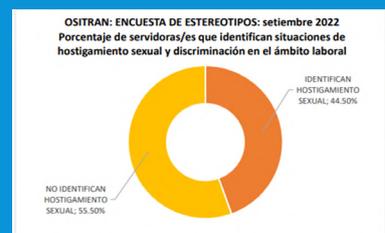
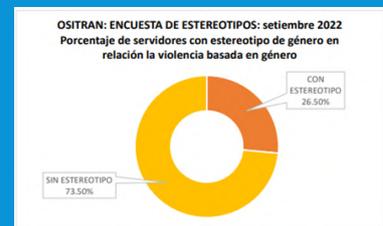
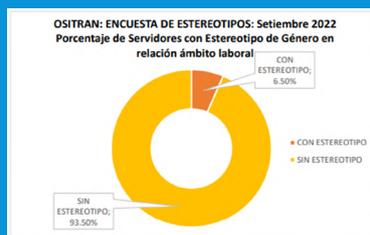
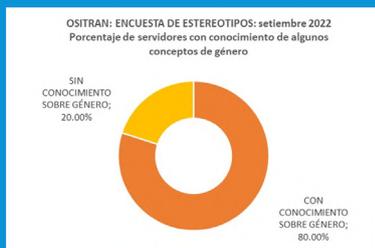
La encuesta de percepción de estereotipos de género es una herramienta valiosa del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que permite identificar percepciones sobre los estereotipos que predominan en el personal del Ositrán y sus principales manifestaciones en el ámbito laboral.

Se realizó del 1 al 28 de setiembre de 2022, con la participación de 200 colaboradores, 99 hombres y 101 mujeres.

Esta encuesta tiene como objetivos específicos:

- 1 Identificar roles y estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.
- 2 Identificar estereotipos de género con relación a la violencia basada en género.
- 3 Identificar estereotipos de género en relación al ámbito laboral.
- 4 Servidores/as que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.
- 5 Servidores/as con conocimiento de algunos conceptos sobre género

### DENTRO DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS PODEMOS OBSERVAR LO SIGUIENTE:



Elaborado por: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto del Ositrán.



NO ES LA DISCAPACIDAD LO  
QUE HACE DIFÍCIL LA VIDA

**SINO LAS BARRERAS QUE  
PONE LA SOCIEDAD**



**¡DE TI DEPENDE!**