



**Contigo
construyendo
la igualdad**

Boletín
informativo
Nº. 6



La igualdad e inclusión comienzan cuando

**reconocemos el valor
de todas las personas**



CONTENIDO

3

Editorial

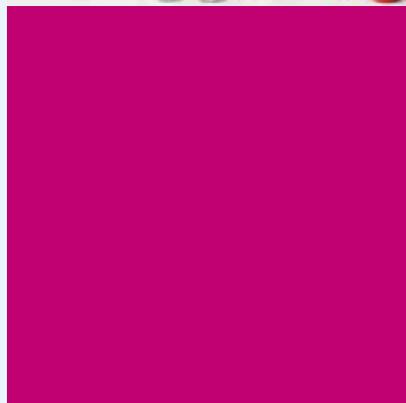
Nuevas masculinidades: redefiniendo el rol masculino



6

Novedades

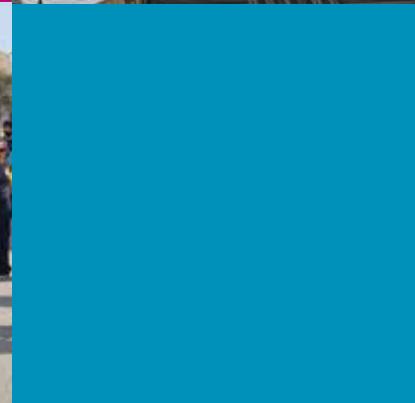
Gestión comunicacional con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo - BID



10

Noticia

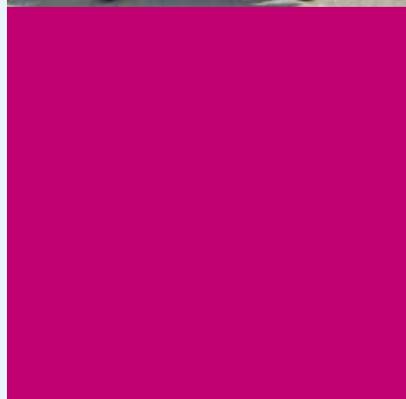
Fortaleciendo nuestros conocimientos sobre hostigamiento, igualdad e inclusión



13

Noticia

Sensibilización y comunicación activa con la participación del personal





Nuevas masculinidades: redefiniendo el rol masculino

Las nuevas masculinidades son un enfoque transformador que busca romper con los estereotipos tradicionales asociados a ser hombre. Durante siglos, la masculinidad ha sido definida por características como la fuerza, la autoridad y la ausencia de vulnerabilidad, limitando las emociones y expresiones de los hombres. Sin embargo, en la actualidad, estas ideas están siendo cuestionadas, dando lugar a un modelo más inclusivo y respetuoso.

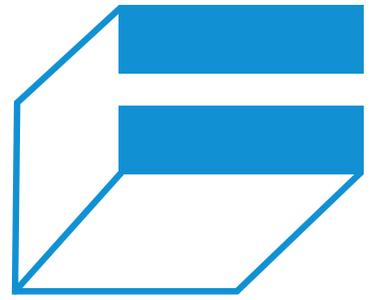
Este concepto propone que los hombres puedan expresar libremente sus emociones, sin temor a ser juzgados, y asuman roles de cuidado y empatía, tradicionalmente asignados a las mujeres. Además, promueve el rechazo de actitudes machistas, como

la violencia y el control, fomentando relaciones basadas en la igualdad y el respeto mutuo.

Construyendo una sociedad más equitativa

La transición hacia las nuevas masculinidades también implica una reflexión crítica sobre los privilegios históricos del género masculino y la necesidad de construir una sociedad más equitativa. Este cambio no solo beneficia a las mujeres, sino que libera a los hombres de las presiones de cumplir con expectativas rígidas e inalcanzables.

Adoptar nuevas masculinidades es un paso esencial para construir un futuro donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, sin limitaciones impuestas por normas de género. **Es una invitación a evolucionar y a generar una sociedad más justa e inclusiva.**



Comité para la igualdad de género e inclusión

Nuestro comité está conformado por un equipo multidisciplinario, responsable de cumplir oportunamente con las actividades propuestas en el plan anual enmarcado en la Política Nacional de Igualdad de Género, los lineamientos de transversalización del enfoque de género y la normativa referida a inclusión y no discriminación.



Titular
María Cristina
Escalante Melchior
Presidenta del comité
Presidencia Ejecutiva



Titular
Sandra
Queija de la Sotta
Gerencia de Regulación y Estudios Económicos



Alternativo
José Antonio
Gutiérrez Damazo
Gerencia de Regulación y Estudios Económicos



Titular
Isabel Fabiola
Castillo Sifuentes
Secretaría técnica
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto



Alternativo
Jorge
Haro Corales
Secretaría técnica
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto



Alternativo
Brenda
Sandoval Dioses
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto



Titular
Evelyn
Chumacero Asención
Gerencia de Supervisión y Fiscalización



Alternativo
Jorge
Hernández Chanduvi
Gerencia de Supervisión y Fiscalización



Titular
Carla Gabriela
Chávez Montoya
Gerencia de Atención al Usuario



Alternativo
Khyra
Torres Soto
Gerencia de Atención al Usuario



Titular
Miguel
Torres Castillo
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos



Alternativo
Ana Isabel
Rodríguez Hernández
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos



Alternativo
Karlo
Enríquez Hidalgo
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos



Titular
Sofía
Maya Ramírez
Oficina de Comunicación Corporativa



Alternativo
Susana
Menendez Gaitan
Oficina de Comunicación Corporativa



Reconociendo buenas prácticas en igualdad de género en nuestros concesionarios

El concurso “Buenas prácticas en igualdad de género 2024-Ositrán” 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, a través de las cuales se logra un impacto positivo en la reducción de la brecha de género, incentivando la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

La primera semana de diciembre se realizó la premiación de los ganadores de la tercera edición del concurso. La entidad prestadora Salaverry Terminal Internacional S. A. (STI), administradora del Terminal Portuario Multipropósito de Salaverry, fue la ganadora del primer lugar gracias a su iniciativa “Generar Resultados y Oportunidades con el Women’s empowerment-GROW Mujer Portuaria”. El segundo lugar fue otorgado a DP World Callao S. R. L. por su práctica «Woman Port & Woman Crane», y el tercer puesto lo obtuvo la Concesionaria Interoceánica Sur Tramo 2 S. A. con la iniciativa «Talento Inclusivo: Atracción y Equidad”.

Nuestra presidente, Verónica Zambrano destacó que esta iniciativa



evidencia el compromiso de Ositrán por resaltar la figura de la mujer en el sector de las infraestructuras de transporte. Por su parte, en las palabras de clausura, la directora general de la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Jessica Oliveira Bardales, señaló



que esta iniciativa es una oportunidad invaluable que permite reconocer el esfuerzo y la dedicación de quienes trabajan por construir una sociedad más justa, más inclusiva e igualitaria.

Iniciativas premiadas

La iniciativa de la concesionaria Salaverry Terminal Internacional S. A. fue reconocida en primer lugar, entre otros logros, por el incremento de la participación femenina en esta industria portuaria de 9 % (2018) a un 27 % (agosto 2024).

El segundo lugar otorgado a DP World Callao S. R. L. por su práctica «Woman Port & Woman Crane», enfocada en la capacitación y desarrollo de mujeres en roles operativos y de liderazgo, promueve la equidad de género en posiciones claves del sector portuario.

La iniciativa «Talento Inclusivo: Atracción y Equidad” promovida por la Concesionaria Interoceánica Sur Tramo 2 S. A. busca reducir las brechas de género en roles técnicos, operativos y de liderazgo, tradicionalmente ocupados por hombres, a través de políticas inclusivas de contratación y capacitación.

Gestión comunicacional con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo - BID



A fines del 2023 se realizaron coordinaciones con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a fin de buscar mecanismos de asistencia técnico-financiera, para el desarrollo de actividades que apoyen al Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán.

En ese sentido, durante el 2024 a través de la División de Género y Diversidad del BID, se desarrollaron dos consultorías:

- Consultoría de acompañamiento para la elaboración del Plan de Acción, y;
- Consultoría de apoyo para el diseño de estrategias, materiales, capacitación en comunicación con enfoque de género para el Ositrán.

Como parte de estas acciones se realizó la creación de piezas innovadoras y adaptativas para sensibilizar sobre el acoso sexual en el transporte público, fortalecimiento de las habilidades y conocimientos del personal en materia de igualdad de género y prevención del acoso sexual y promover políticas inclusivas en el sector de la infraestructura de transporte, a través de campaña de comunicación se brindó capacitación respecto a cómo implementar procesos de sensibilización sobre igualdad de género y prevención de



acoso con los materiales diseñados a través del programa formación de formadores y el desarrollo de una identidad y propuesta comunicativa para el concurso externo de buenas prácticas.

Programa Formación para formadores

Este programa fue desarrollado con la participación de los miembros del comité para la igualdad de género e inclusión, así como con un equipo

multidisciplinario de la entidad. El propósito del programa fue sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género y la prevención del acoso sexual en espacios públicos y contar con herramientas formativas para transmitir lo aprendido entre sus respectivos equipos.

El programa se desarrolló en 3 módulos con 7 sesiones, de acuerdo con el siguiente detalle:

Módulo 1 Igualdad de género

Sesiones:

1. Violencia basada en género
2. Igualdad de género

Módulo 2 Prevención de acoso sexual

Sesiones:

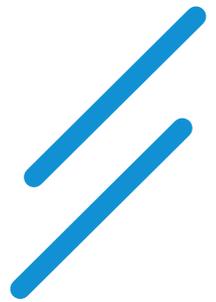
1. Acoso sexual en espacios públicos
2. Acoso sexual en transporte público
3. Prevención de acoso en espacios públicos

Módulo 3 Habilidades formativas

Sesiones:

1. Habilidades y herramientas formativas para la formación de formadores
2. Taller de formación de formadores

Fortalecimiento de la equidad de género e inclusión en los usuarios de las ITUP



La Gerencia de Atención al Usuario tiene una apuesta activa y dinámica para abordar temas de género e inclusión en las infraestructuras de transporte. Durante el 2024 se realizaron las siguientes actividades, en concordancia al Plan de Acción de Género e Inclusión:

Actividad	Fecha
CODECO Comisión de Defensa del Consumidor y Organismos Reguladores de los Servicios Públicos (Lima) "Respeto a las Mujeres"	15/03/2024
OFICINAS DESCONCENTRADAS Infraestructuras Aeroportuarias (Arequipa, Cusco e Iquitos) "Yo No Discrimino"	15/03/2024
LÍNEA 1 "El Protocolo de actuación ante casos de acoso en la Línea 1" "Respetemos la igualdad rompiendo estereotipos"	17/07/2024 al 19/07/2024 12/11/2024 al 15/11/2024
LÍNEA 2 "Respeto a las Mujeres" "Respetemos la igualdad rompiendo estereotipos"	21/05/2024 al 24/05/2024 19/11/2024 al 22/11/2024

Sensibilizando a los usuarios de las ITUP

También, como parte de las campañas de sensibilización, se realizaron las siguientes actividades:

- Jornadas de orientación en Aeropuerto Internacional Jorge Chávez sobre el respeto a las mujeres.
- Charla "Derechos de los usuarios con discapacidad dirigida a usuarios de la Línea 1 del Metro de Lima y Callao.
- Envío de eMailing a usuarios de la Línea 1 del Metro de Lima y Callao sobre temas de género y discriminación.
- Envío de SMS a usuarios de la Línea 1 del Metro de Lima y Callao sobre casos de acoso sexual en la línea 1.
- Difusión diaria de videos informativos en las estaciones de la Línea 1 del Metro de Lima y Callao con contenido relacionado a acoso sexual.
- Implementación de un Protocolo de atención de consultas con enfoque de género y de Derechos Humanos.

EL TALENTO *no tiene género*

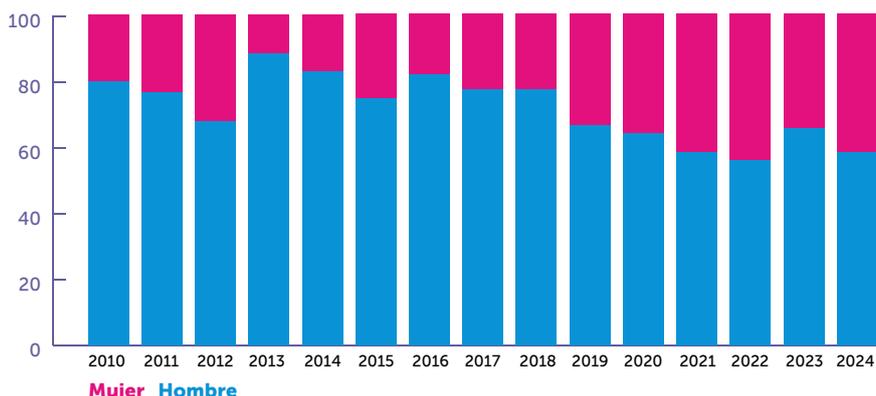
ESTADÍSTICAS E INDICADORES DE GÉNERO DEL CURSO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA – CEU.



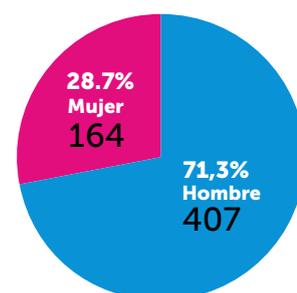
Entre 2010 y 2024, se capacitaron 571 estudiantes como parte del Curso de Extensión Universitaria del Ositrán (CEU). Cada año la participación de mujeres ha fluctuado en niveles de entre 12% y 44%.

NÚMERO DE ESTUDIANTES DEL CEU, SEGÚN SEXO

Evolución anual 2010 - 2024



Acumulado 2010 - 2024



Resultados académicos según especialidad y sexo

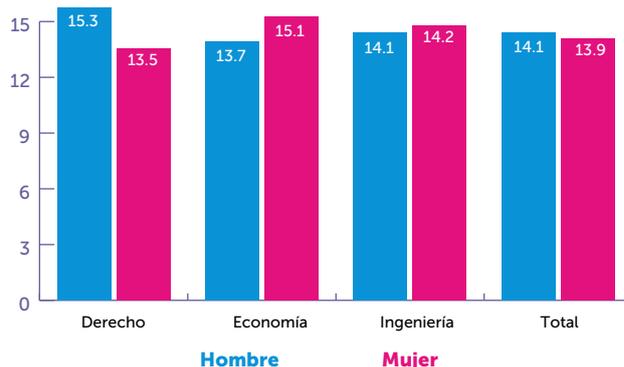
Entre 2010 y 2024, el promedio simple obtenido por las mujeres en la especialidad de Derecho ha sido similar al obtenido por los hombres, en el caso de Ingeniería Civil, el promedio de las mujeres ha sido ligeramente mayor; mientras que en el caso de Economía los resultados de los hombres han sido algo superiores. El último año se observa un mayor diferencial, especialmente en el caso de Derecho.

CEU: PROMEDIO SIMPLE POR SEXO Y ESPECIALIDAD

Periodo 2010 – 2024

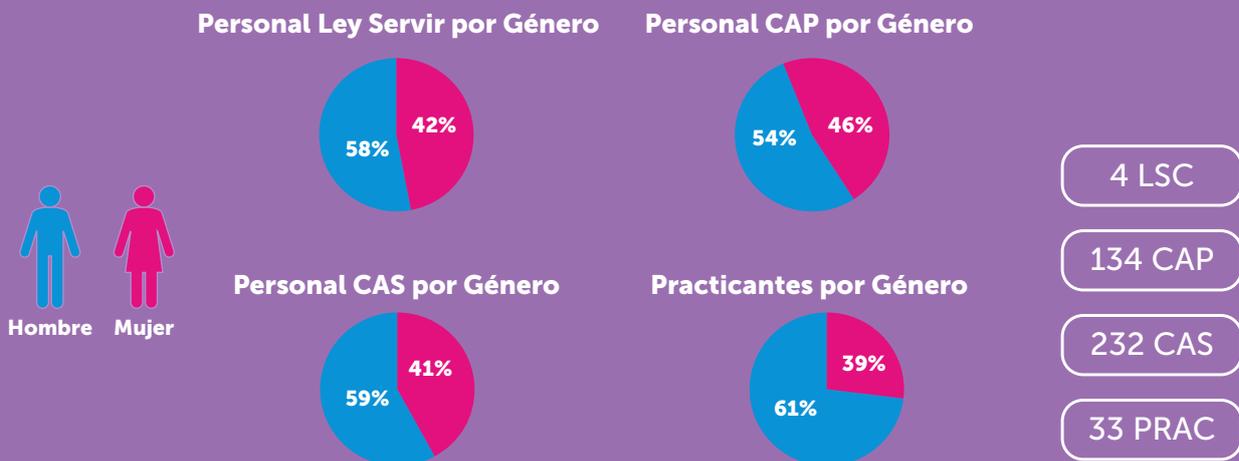


Año 2024



INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS

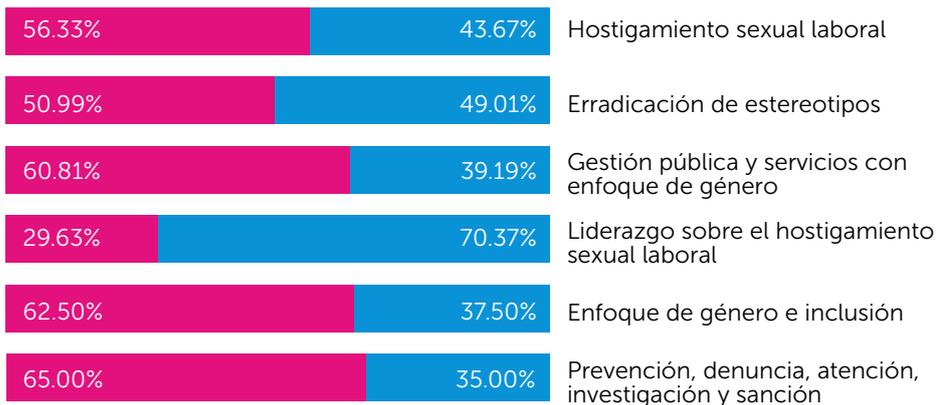
PERSONAL POR RÉGIMEN Y GÉNERO



26 LSC | **123** CAP | **220** CAS | **36** PRAC

% de Género por Capacitaciones en temas de Hostigamiento sexual laboral y Género

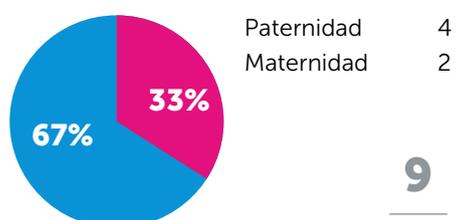
CAPACITACIONES POR GÉNERO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y GÉNERO



Participación de hombres y mujeres en capacitaciones sobre temas de género



Licencias de maternidad y paternidad por género



Fortaleciendo nuestros conocimientos sobre hostigamiento, igualdad e inclusión



Fortalecer los conocimientos sobre temas relacionados a la igualdad de género, estereotipos, masculinidades, inclusión social, etc., son fundamentales para construir una sociedad más justa, equitativa y respetuosa. Estos espacios de aprendizaje permiten:

- Identificar prejuicios y estereotipos de género arraigados que perpetúan desigualdades, fomentando la reflexión individual y colectiva.
- Facilitar el reconocimiento y la aceptación de las diferencias, promoviendo una cultura de inclusión y no discriminación.
- Brindar herramientas para cuestionar los roles tradicionales asociados a la masculinidad, promoviendo formas de ser hombre más positivas, libres y respetuosas.
- Al abordar las raíces estructurales de las desigualdades y los estereotipos, contribuyen a prevenir actitudes y comportamientos violentos.
- Fomentar un ambiente laboral, educativo o social más inclusivo, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente sin temor a ser excluidas o discriminadas.



Durante el 2024 se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones con la participación del personal femenino y masculino de la entidad:

Tipo	Tema	Mes desarrollado
Inclusión	Conversatorio Mi experiencia con el autismo	Abril
Inclusión	Charla Buen trato a las Personas con Discapacidad	Octubre
Género	Taller Provisión bienes y servicios del Ositrán	Marzo
Género	Taller Erradicación de estereotipos y enfoque de género	Julio
Género	Conferencia Gestión Pública y Servicios con Enfoque de Género	Agosto
Género	Charla para desarrollo de la encuesta de estereotipos de género	Setiembre
Género	Curso especializado sobre enfoque de género e inclusión	Setiembre y Octubre
Prevención del Hostigamiento	Taller Prevención hostigamiento sexual laboral	Febrero
Prevención del Hostigamiento	Taller Nueva Directiva prevención hostigamiento sexual laboral	Junio
Género	Taller Nuevas Masculinidades y paternidades	Agosto
Prevención del Hostigamiento	Taller Liderazgo sobre el Hostigamiento sexual laboral	agosto
Prevención del Hostigamiento	Taller Prevención hostigamiento sexual laboral	Mayo y Noviembre

Invertir tiempo en estas actividades es apostar por una convivencia basada en la equidad, el respeto mutuo y la justicia social. Es un paso esencial para erradicar desigualdades y construir un futuro más inclusivo para todas las personas.



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 25 de octubre de 2024, con la participación de 232 miembros del equipo de Ositrán, subdividida entre los siguientes grupos generacionales:

Grupos Generacionales (por sexo)			
	Hombres	Mujeres	Total
Baby Boomers	20	7	27
Generación X	64	47	111
Millenials	29	34	63
Generación Z	15	16	31
Total	128	104	232

Recordemos que los estereotipos de género son patrones o modelos de conducta que se pueden reproducir en el ámbito laboral, pero que se configuraban como parte de todo el desarrollo que experimenta un ser humano, en relación con las creencias sociales positivas, negativas o neutras a lo largo de su proceso de socialización, por ello, la importancia de no disociar el ámbito privado de lo público en materia de estereotipos de género.

La encuesta tuvo como objetivos específicos:

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

DENTRO DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS PODEMOS OBSERVAR LO SIGUIENTE:

Ositran: Encuesta de estereotipos 2024 Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género

Con estereotipo de género



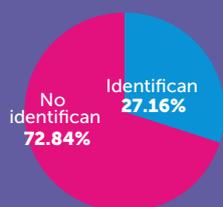
Con estereotipo de género en relación ámbito laboral



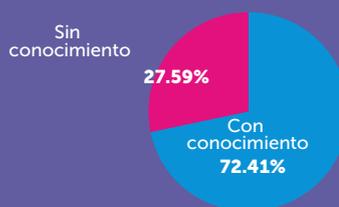
Con estereotipo de género en relación la violencia basada en género



Que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral

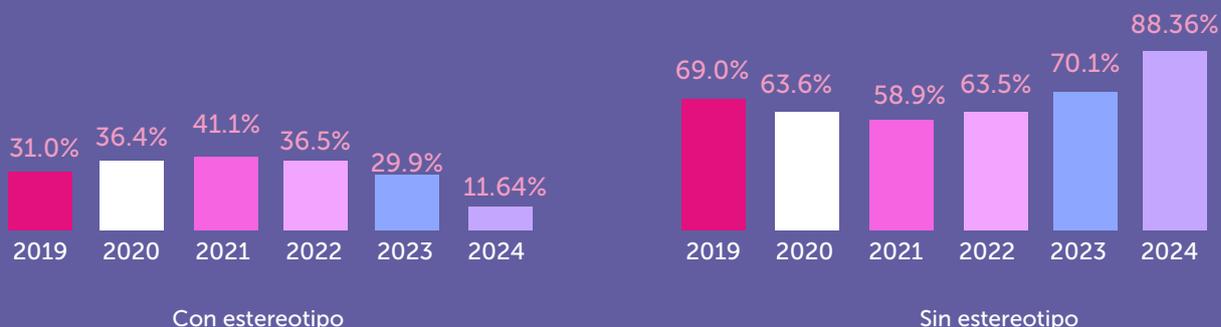


Con conocimiento de algunos conceptos de género



Comparativo de resultados de encuesta de estereotipos: 2019 - 2024

Servidores/as con estereotipo de género



El comportamiento de este indicador muestra una caída desde el 2021 a la fecha, reduciendo dicho valor hasta en 4 veces (de 41.1% a 11.64%), mientras que el porcentaje de colaboradoras/es sin estereotipos ha ido incrementando gradualmente en este mismo periodo de tiempo (de 58.9% a 88.36%)

Sensibilización y comunicación activa con la participación del personal



Durante el 2024 se han realizado acciones de comunicación importantes con la finalidad de sensibilizar e informar de manera concreta, temas de género y sobre todo inclusión social. En ese sentido, adicional a las campañas de comunicación, se realizaron las siguientes actividades:



Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral (27 febrero)

Se realizó un video con la participación de los miembros del comité, con el objetivo de reconocer los actos de acoso sexual, protocolos de denuncia existentes en el Ositrán y motivar al personal a denunciar casos de acoso sexual en el ámbito laboral.



Mujeres PRO (8 marzo)

Es un programa diseñado por el comité en el marco de la conmemoración por el Día de la Mujer – 8M, que busca reconocer a las mujeres del Ositrán por sus habilidades, talento y liderazgo, visibilizando el empoderamiento para fomentar un entorno con igualdad, para ello se grabaron videos con representantes de las diferentes unidades de organización de la entidad.

Mi experiencia con el autismo (abril)

El 2 de abril se conmemora el Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo, en el marco de esta fecha, se desarrolló el primer conversatorio “Mi Experiencia con el autismo”, con la participación de dos colaboradoras de la entidad, quienes, junto a una psicóloga especialista, contaron sus diferentes experiencias en el mundo de la neurodiversidad.



Sigamos construyendo una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres.



Masculinidades positivas (19 noviembre)

En el marco del Día Internacional del Hombre que se conmemora el 19 de noviembre, reforzamos algunos conceptos sobre masculinidades positivas a través de un video con la participación de colaboradores de algunas unidades de organización.

NO
A LA VIOLENCIA
DE GÉNERO

Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 noviembre)

Este día nos invita a reflexionar y actuar frente a una realidad que afecta a millones de mujeres en todo el mundo, por esa razón publicamos un video cuyo mensaje principal radicó en que “Juntos podemos construir un mundo libre de violencia, donde las mujeres vivan sin miedo y con plenas oportunidades para desarrollar su potencial”.

Comité para la igualdad de Género e Inclusión del Ositrán



Reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un entorno equitativo, inclusivo y libre de discriminación. Promoviendo la igualdad de género y la diversidad, que fortalece a nuestra entidad y la sociedad en general.



Contigo
construyendo
la igualdad