



Contigo
construyendo
la igualdad

Boletín
informativo
Nº. 7

LA IGUALDAD SE CONSTRUYE CUANDO COMPRENDEMOS NUESTRAS DIFERENCIAS





CONTENIDO

3

Editorial

**Neurodiversidad:
valorar las
diferencias que
nos enriquecen**



5

Novedades

**Buenas prácticas
que construyen
igualdad**



10

Noticia

**Nos capacitamos:
Programa de
Mentoring
entre WISTA y
Ositrán**



14

Noticia

**Reconocidos
como uno de
Los Mejores Lugares
para Trabajar™
Mujeres 2025**





Neurodiversidad: valorar las diferencias que nos enriquecen

Hablar de inclusión es reconocer que la diversidad humana va más allá de lo visible. En ese camino, la neurodiversidad nos invita a ampliar nuestra mirada y a comprender que no todas las personas piensan, procesan la información o se relacionan con su entorno de la misma manera, y que esas diferencias también son una fortaleza.

La neurodiversidad reconoce y valora las distintas formas de funcionamiento neurológico, como el autismo, el TDAH, la dislexia u otras condiciones, no desde la carencia, sino desde el respeto a la singularidad y al potencial de cada persona. En los entornos laborales, promover una cultura que considere estas diferencias implica generar

espacios más empáticos, flexibles y justos, donde las personas puedan desarrollarse y aportar desde sus capacidades.

En el Ositrán, avanzar hacia una verdadera inclusión supone cuestionar estereotipos, fomentar el respeto mutuo y comprender que la igualdad no significa tratar a todos de la misma manera, sino ofrecer las condiciones necesarias para que cada persona pueda desempeñarse en igualdad de oportunidades.

Construir una institución inclusiva es una tarea colectiva y cotidiana. Reconocer la neurodiversidad es un paso más hacia un entorno laboral que valore la diversidad como un pilar fundamental de nuestra cultura organizacional y de nuestro compromiso con el servicio público.



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.



Presidenta
María Cristina
Escalante Melchior
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
Secretario técnico
Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto



Alternativo
Jorge
Haro Corales
Secretario técnico
Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto



Alternativo
Brenda
Sandoval Dioses
Secretario técnico
Gerencia de Planeamiento
y Presupuesto



Titular
Evelyn
Chumacero Asención
Gerencia de Supervisión
y Fiscalización



Alternativo
Jorge
Hernández Chanduvi
Gerencia de Supervisión
y Fiscalización



Titular
Angela
Távara Vásquez
Gerencia de Atención
al Usuario



Alternativo
Mary Carmen
Ortiz Nieto
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
Zoila
Avilés Hurtado
Oficina de Comunicación
Corporativa



Alternativo
Rita
Lázaro Dulanto
Oficina de Comunicación
Corporativa





Buenas prácticas que construyen igualdad

El Concurso “Buenas prácticas en Igualdad de Género e Inclusión”, en su cuarta edición, reconoció las iniciativas desarrolladas por las entidades prestadoras supervisadas por el Ositrán, que promueven la igualdad de género y la inclusión.

Estas iniciativas fueron evaluadas bajo criterios de innovación, sostenibilidad y resultados medibles.

Este premio no solo busca reconocer esfuerzos, sino también generar referencias positivas para que más empresas del sector adopten y fortalezcan este tipo de prácticas.



EMPRESAS E INICIATIVAS RECONOCIDAS:

Categoría	Subcategoría	Entidad Prestadora	Nombre de la iniciativa	Descripción
Excelencia en la Igualdad	A	APM Terminals Callao S.A.	Port Woman	Iniciativa que promueve la participación de mujeres en la operación portuaria, un sector históricamente masculinizado. Destaca el liderazgo femenino en funciones operativas, demostrando que la igualdad de oportunidades impulsa eficiencia, innovación y liderazgo organizacional.
	B	Concesionaria Interoceánica Sur Tramo 2 S.A.	Mujeres que Transforman	Programa de empoderamiento femenino con enfoque cultural y territorial, dirigido a comunidades quechua hablantes del Cusco. Fortalece la autonomía de las mujeres mediante educación financiera, salud preventiva y desarrollo de capacidades de liderazgo.
Excelencia en la Inclusión	A	Lima Airport Partners S.R.L.	Accesibilidad para todas y todos	Práctica integral que incorpora accesibilidad física, señalización inclusiva y apoyos para personas con discapacidades visibles y no visibles, promoviendo una experiencia aeroportuaria más humana, segura e inclusiva.
	B	—	Desierta	No se presentaron iniciativas que cumplieran con los criterios establecidos para esta subcategoría.

Acciones para una atención inclusiva y con enfoque de género en las ITUP

La Gerencia de Atención al Usuario (GAU) impulsa de manera activa y constante la promoción de la igualdad de género y la inclusión en las infraestructuras de transporte. A lo largo del 2025, se llevaron a cabo diversas acciones en línea con el Plan de Acción de Género e Inclusión:



1 Actividades de Sensibilización en conmemoración del **Día Mundial del Consumidor**

2 Actividades de **Sensibilización** en la Línea 1 del Metro de Lima

3 Volantes repartidos en el **día del Consumidor**

4 **Acciones de educación** a usuarios de la Línea 1 del Metro de Lima y Callao – Jornada de orientación

5 **Acciones de educación** a usuarios del CO del AIJC - Jornada de orientación

6 **Acciones de educación** a usuarios del Aeropuerto de Arequipa- Jornada de orientación OD Arequipa

7 **Acciones de educación** a usuarios del CO del Aeropuerto de Cusco- Jornada de orientación OD Cusco

8 **Acciones de educación** a usuarios del CO del Aeropuerto de Iquitos- Jornada de orientación OD Iquitos

9 **Charlas dirigidas** a usuarios de la Línea 1 del Metro de Lima y Callao

10 **Envío de Mailing** a usuarios de la Línea 1 del Metro de Lima y Callao

11 **Envío de Mailing** a usuarios del Aeropuerto Internacional Jorge Chavez

12 **Envío SMS** a usuarios de la Línea 1 del Metro de Lima y Callao

13 Difusión de **videos informativos** frente a situaciones de acoso

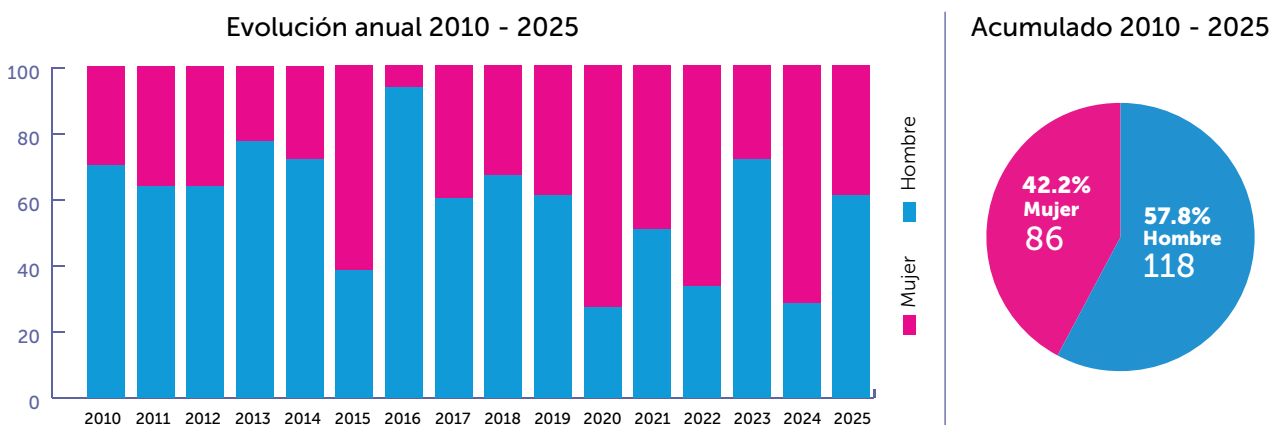
14 Difusión diaria de **videos informativos** en las estaciones de la Línea 1 del Metro de Lima y Callao

La igualdad también construye futuro

Estadísticas e indicadores de género del Curso de Extensión Universitaria – CEU

Entre 2010 y 2025, un total de 612 estudiantes han sido capacitados en el Curso de Extensión Universitaria (CEU). A partir de 2018, se observó una tendencia creciente en la participación de mujeres. Cada año, la participación femenina ha oscilado entre el 12 % y el 44 %, destacándose especialmente en 2022, cuando alcanzó un 43,9 %, el valor más alto registrado en este periodo.

NÚMERO DE ESTUDIANTES DEL CEU, SEGÚN SEXO

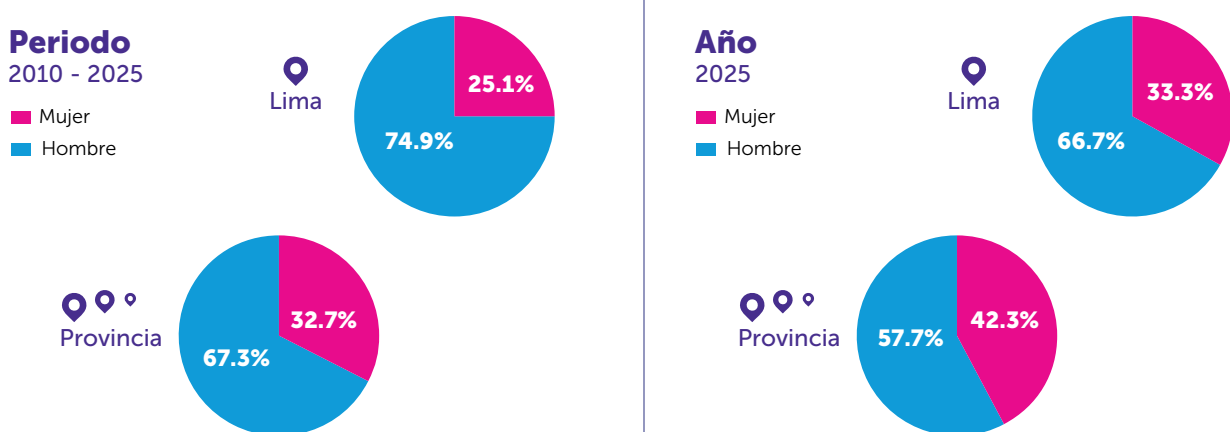


Número de alumnos capacitados según procedencia y sexo

Entre 2010 y 2025, se ha capacitado a un total de 349 alumnos de provincia (57 %) y 263 alumnos de Lima (43%).

Asimismo, se observa que la composición entre hombres y mujeres en los estudiantes provenientes de universidades de Lima presenta una mayor brecha, mientras que, en los alumnos de provincia, la participación femenina es más alta en comparación con los estudiantes de Lima.

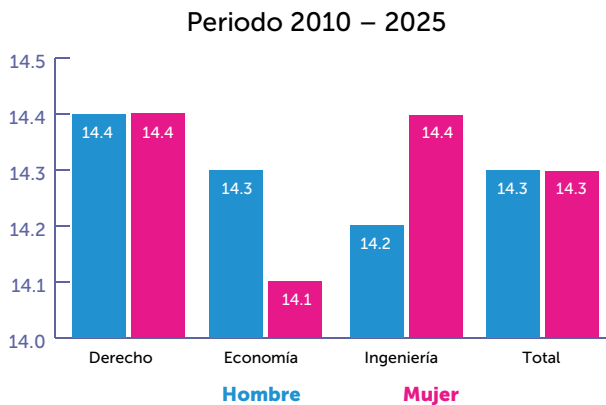
NÚMERO DE ESTUDIANTES SEGÚN PROCEDENCIA* Y SEXO



* Apartir de 2015 se estableció un cupo del 60% para los alumnos de provincia.

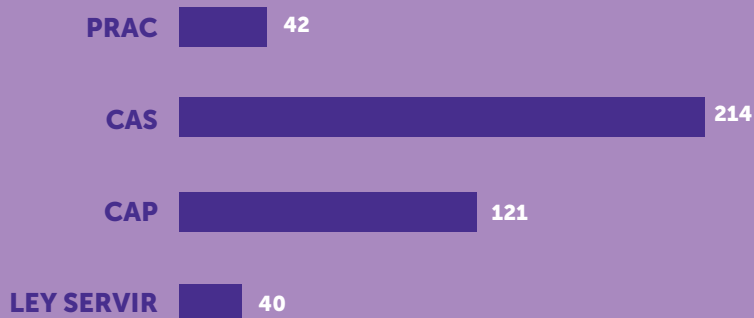
RESULTADOS ACADÉMICOS SEGÚN ESPECIALIDAD Y SEXO

CEU: PROMEDIO SIMPLE POR SEXO Y ESPECIALIDAD



Indicadores de Recursos Humanos

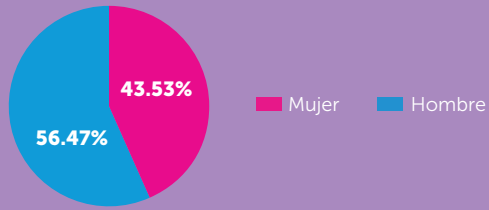
PERSONAL ACTIVO EN LA ENTIDAD POR RÉGIMEN Y GÉNERO



417 CAS/CAP/PRAC/LSC

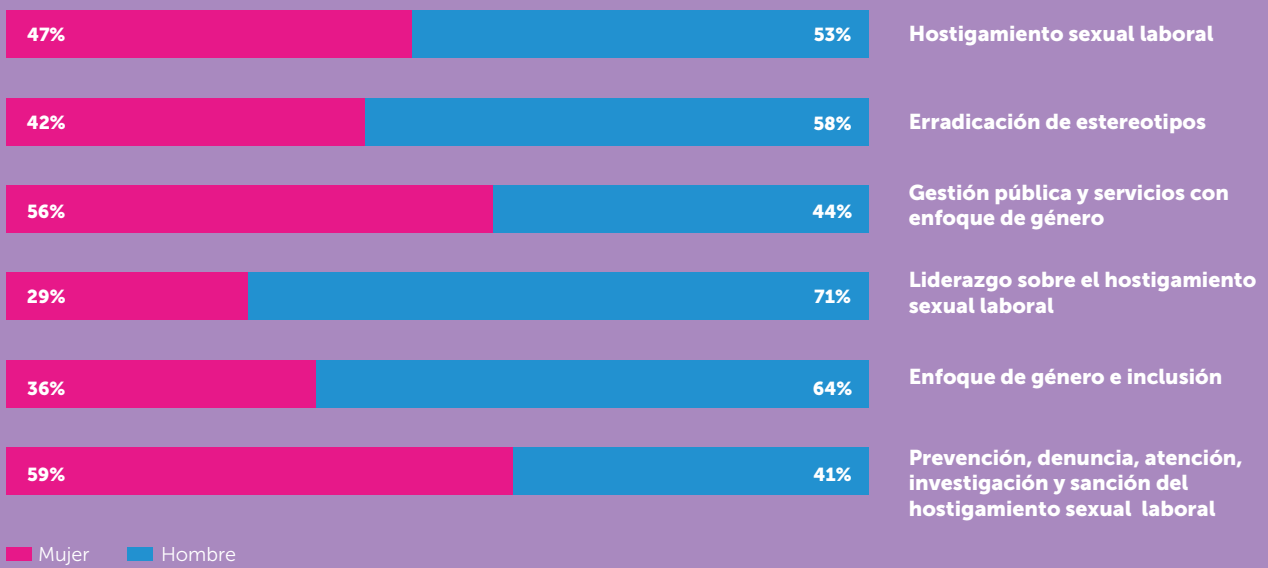
44% **son mujeres**

Participación de hombres y mujeres en capacitaciones sobre **temas de género**

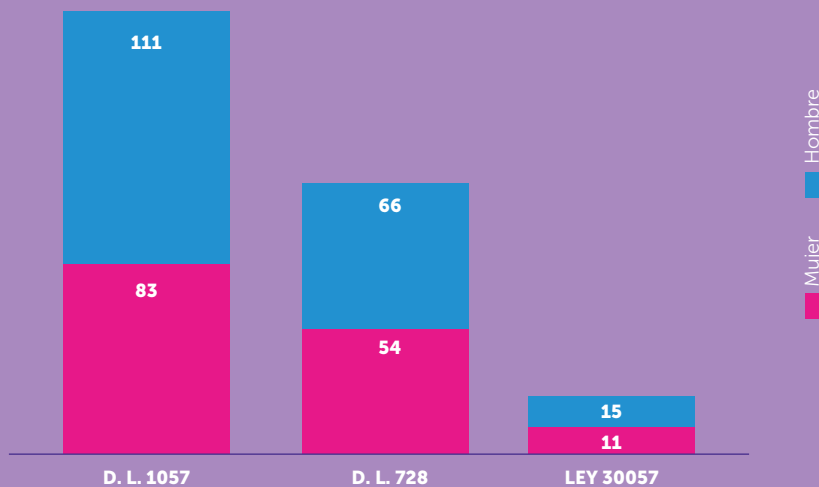


% POR GÉNERO EN CAPACITACIONES SOBRE TEMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO

CAPACITACIONES POR GÉNERO



SERVIDORES CAPACITADOS POR RÉGIMEN LABORAL Y POR GÉNERO

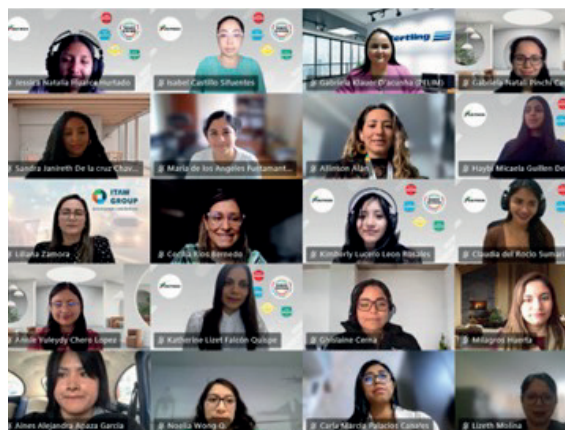


Nos capacitamos: Programa de Mentoring entre WISTA y Ositrán



El Programa de Mentoring WISTA–Ositrán, desarrollado en el marco de su convenio de cooperación, reunió a mentoras del sector marítimo-portuario y a jóvenes profesionales del Ositrán en un proceso de seis sesiones orientado al desarrollo personal y profesional. La iniciativa promovió el liderazgo con propósito, el bienestar integral y la construcción de proyectos de vida y carrera, generando un espacio de confianza, aprendizaje y empoderamiento mutuo.

El programa también reforzó habilidades esenciales como la comunicación empática y segura, y brindó herramientas para ampliar sus redes, abrir puertas y generar oportunidades que trascienden lo individual, proyectándose hacia la construcción de comunidades más sólidas y equitativas.



Sesiones

- Duración: 3 meses
- Número de Sesiones: 6
- Sesiones adicionales:
Capacitación de mentoras y lanzamiento del programa.
- Forma: Videoconferencia/Presencial

Temas

- Línea de Carrera
- Relaciones personales
- Equilibrio vida profesional y personal
- Liderazgo
- Habilidades de comunicación
- Networking



Conocimiento que transforma: igualdad, inclusión y respeto

Durante el año 2025, la entidad desarrolló diversas actividades formativas orientadas a fortalecer los conocimientos y la sensibilización en temas vinculados a la igualdad de género, los estereotipos, las masculinidades y la inclusión social. Estas iniciativas resultan clave para avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y respetuosa.

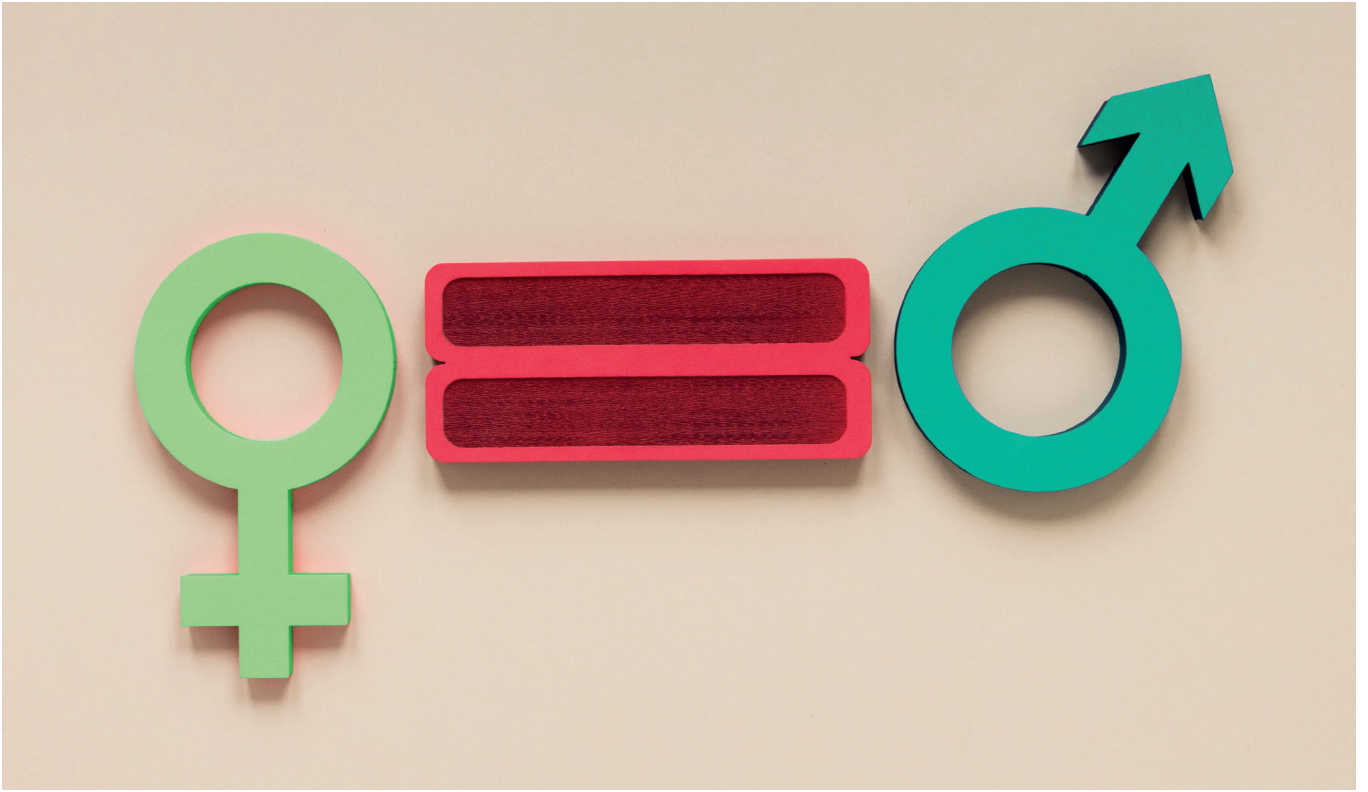
Los espacios de capacitación promovieron la identificación y reflexión sobre prejuicios y estereotipos de género que reproducen desigualdades, así como el reconocimiento y valoración de la diversidad, impul-

sando una cultura de respeto y no discriminación. Asimismo, brindaron herramientas para cuestionar los roles tradicionales asociados a la masculinidad, fomentando formas de relacionamiento más positivas, libres y respetuosas.

Al abordar las causas estructurales de la desigualdad y los estereotipos, estas acciones contribuyen a la prevención de conductas y actitudes violentas, y favorecen la construcción de entornos laborales y sociales inclusivos, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, sin temor a la exclusión o la discriminación.

2025

Abril	Julio	Agosto	Octubre	Noviembre
<p>Inclusión Neurodiversidad - Rompiendo Mitos, Construyendo un Ositrán más Inclusivo</p> <p>Género Concursos Públicos de Méritos Inclusivos - Enfoque de Género y Ficha de Postulación Efectiva</p>	<p>Prevención del Hostigamiento Marco Normativo Hostigamiento Sexual Laboral</p> <p>Género Masculinidades Positivas</p>	<p>Prevención del Hostigamiento Casuística Hostigamiento Sexual Laboral</p>	<p>Inclusión Inclusión laboral de personas con discapacidad</p>	<p>Género Promoviendo el fortalecimiento de igualdad de oportunidades en los concursos públicos del Régimen del servicio civil, CAS, y Prácticas</p> <p>Género Gestión Pública y Servicios con Enfoque de Género</p>



Resultados de la encuesta de estereotipos de género

Se realizó en diciembre de 2025, con la participación de 182 miembros del equipo de Ositrán. La muestra, obtenida por conveniencia y participación voluntaria, representa el 43% del total de servidores y resulta suficiente para fines diagnósticos y exploratorios, permitiendo identificar tendencias y percepciones clave que orienten acciones institucionales, pese a no ser probabilística.

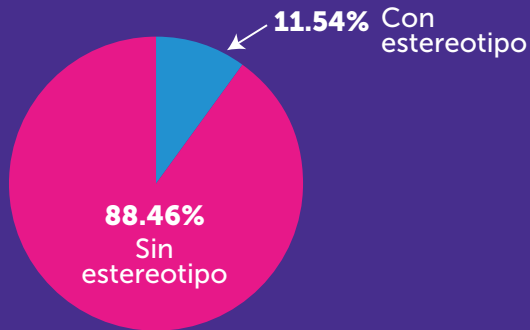
Grupos Generacionales (por sexo)

	Hombres	Mujeres	Total
Baby Boomers (60+)	20	5	25
Generación X (43–59)	49	46	95
Generación Z (18–29)	8	10	17
Millenials (30–42)	13	31	44
Total	90	92	182

Recordemos que son los estereotipos de género

Son ideas o creencias generalizadas que asignan a mujeres y hombres ciertos comportamientos, roles o capacidades solo por su sexo, limitando su desarrollo y generando desigualdades

Porcentaje de servidoras/es con estereotipo de género



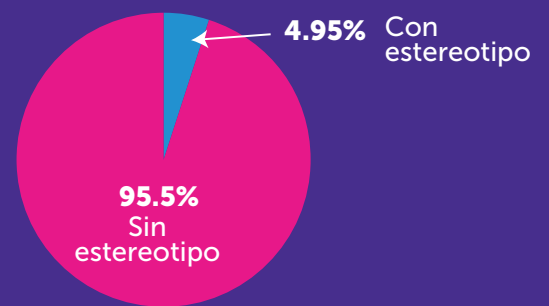
Porcentaje de servidoras/es con estereotipo de género en relación con el ámbito privado y social



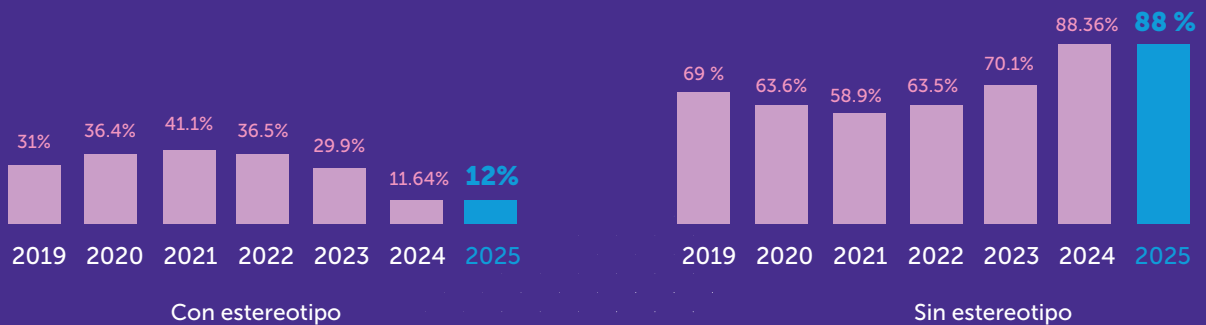
Porcentaje de servidoras/es con estereotipo de género en relación la violencia basada en género



Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación con el ámbito laboral



Comparativo de resultados de encuesta de estereotipos: 2019 - 2025



Reconocidos como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar™ Mujeres 2025



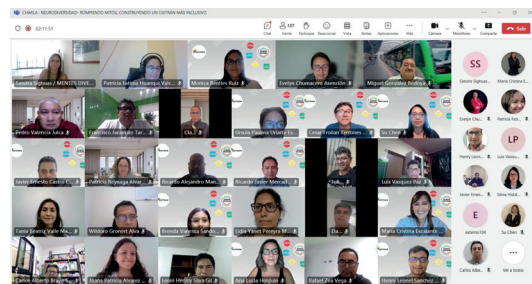
En el mes de abril de 2024, fuimos reconocidos como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar™ Mujeres 2025 de Great Place to Work® (GPTW), un logro que reflejó nuestro compromiso con la igualdad, el respeto y la inclusión.

Este reconocimiento cobra aún más valor al destacar que Ositrán es la única entidad pública en obtener este galardón, marcando un hito en el sector público y reafirmando nuestro liderazgo en la promoción de entornos laborales justos y equitativos.



Comunicar para transformar: género e inclusión en acción

Durante el 2025, se desplegaron diversas acciones de comunicación orientadas a sensibilizar y generar conciencia sobre igualdad de género e inclusión social. A través de campañas y actividades especiales, se promovió información clara, cercana y con impacto, fortaleciendo una cultura de respeto y diversidad. Entre las principales acciones realizadas destacan:



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

Mujeres líderes, voces que inspiran
(8 de marzo)

Neurodiversidad
(25 de abril)

Masculinidades positivas
(19 de noviembre)

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



Contigo
construyendo
la igualdad



Igualdad construyendo

