

A : **ADA ROSA BASULTO LIEWALD**
PRESIDENTA EJECUTIVA

DE : **MARINA ELIZABETH TABOADA TIMANA**
Jefa de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto

ASUNTO : Informe de cumplimiento del Plan de Actividades 2020-2022 para la Igualdad de Género en el OSCE, en el año fiscal 2022.

REFERENCIA : MEMORANDO N° D000021-2023-OSCE-UPIM (31ENE2023)
MEMORANDO N° D000018-2023-OSCE-OEI (30ENE2023)
PROVEIDO N° D000172-2023-OSCE-SDCC (31ENE2023)
MEMORANDO N° D000166-2023-OSCE-UREH (27ENE2023)

Es grato dirigirme a usted, en mi calidad de presidenta interina de la Comisión para la Igualdad de Género en el OSCE (en adelante Comisión GenerOSCE)¹, con la finalidad de presentar el informe de evaluación del cumplimiento en el año 2022 del Plan de Actividades 2020-2022 para la Igualdad de Género en el OSCE.

I. ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución N° 240-2019-OSCE/PRE del 31/12/19 se aprobó el Plan de Actividades 2020-2022 para la Igualdad de Género en el OSCE, cuyas actividades se encuentran acordes con la Política Nacional de Igualdad de Género y la política institucional en la materia, teniendo como objetivo general fomentar en los colaboradores y usuarios del OSCE, una cultura de no discriminación, así como de igualdad y respeto a las diferencias.

El citado plan fue actualizado para el año 2022, según Resolución N° 006-2022-OSCE/PRE del 07/01/22, cuya implementación anual es materia del presente informe.

2. El Reglamento de la Comisión GenerOSCE² dispone en el literal e) del art. 5 que la Presidencia de la Comisión presenta a la Presidencia Ejecutiva los informes técnicos de avances y evaluación trimestral.

Al respecto, con Memorandos N° D000005-2022-OSCE-PRE-JVA, D000007-2022-OSCE-PRE-JVA y D000012-2022-OSCE-PRE/JVA se presentaron a la Presidencia Ejecutiva los

¹ Presidida por un representante de la Presidencia Ejecutiva (solicitado con Memorando N° D000926-2022-OSCE-SGE del 22/12/2022) e integrada por las jefaturas de UREH, UPIM, UPPR (quien ejerce la secretaría técnica) y por el Sr. César Pacheco Del Valle, en representación de los órganos de línea. Conforme al art. 5 del Reglamento de la Comisión, aprobado mediante Acta N° 003-2019-GenerOSCE, en ausencia de su presidente, asumirá la presidencia de la Comisión la secretaria técnica.

² Aprobado con Acta N° 003-2019-GenerOSCE y modificado con Acta Virtual N° 001-2021-GenerOSCE.

informes correspondientes al I, II y III trimestre 2022 sobre el Avance del Plan de Actividades 2020-2022 para la Igualdad de Género en el OSCE.

- Para la elaboración del presente informe, las unidades orgánicas a cargo de la ejecución del citado plan han oficializado su reporte, mediante Memorando N° D0000166-2023-OSCE-UREH de la Unidad de Recursos Humanos, Memorando N° D000001-2023-OSCE-UPIM de la Unidad de Prensa e Imagen Institucional, Memorando N° D000018-2023-OEI de la Oficina de Estudios e Inteligencia de Negocios y Proveído N° D00172-2023-OSCE-SDCC de la Subdirección de Desarrollo de Capacidades en Contrataciones del Estado.

II. BASE LEGAL

- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- D.S. N° 005-2017-MIMP, 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° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género
- Resolución N° 022-2018-OSCE/PRE, que conforma la Comisión para la Igualdad de Género en el OSCE.
- Resolución N° 113-2019-OSCE/PRE del 13/06/19 que formaliza la aprobación de la "Política Institucional de Igualdad de Género del OSCE"
- Resolución N° 240-2019-OSCE/PRE del 31/12/19 que aprobó el Plan de Actividades 2020-2022 para la Igualdad de Género en el OSCE y su actualización para el año 2022 con Resolución N° 006-2022-OSCE/PRE.

III. ANÁLISIS

1) Indicadores del Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el OSCE

El citado plan 2020-2022 cuenta con un total de cuatro indicadores para la medición de dos objetivos específicos, cuyos resultados han sido satisfactorios respecto a la línea de base tomada el año 2019, según se muestra a continuación:

Alineamiento con la política nacional de género	Plan para la Igualdad de Género en el OSCE 2020-2022						
	Objetivo general (política instit. interna)	Objetivo específico	Indicador	Línea base 2019	2020	2021	2022
5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas	Fomentar en el personal y usuarios/as del OSCE una cultura de no discriminación, así como de igualdad y respeto a las diferencias	O.E.1 Promover la igualdad de género en el OSCE	Porcentaje de personal que muestra resultados adversos en la encuesta interna de percepción de igualdad de género	(47/288) 16.3%	(59/392) 15.0%	(33/249) 13.3%	En proceso
			Porcentaje de campañas en las cuales se visibilice el uso de lenguaje inclusivo	(19/22) 86.3%	(9/9) 100%	(9/9) ³ 100%	(13/13) ⁴ 100%
			Implementación del Lactario en sede El Regidor	0	1	No aplica	No aplica

³ Para 2020-2021, según Plan Estratégico de Comunicaciones, a cargo de la UPIM

⁴ Según Plan de Comunicaciones aprobado con Resolución N° 005-2022-OSCE-PRE



Para este primer objetivo específico, en relación al segundo indicador según el Plan de Comunicaciones 2022 las campañas abordadas por el OSCE versaron sobre:

Campaña	Medio	Verificación de lenguaje inclusivo	¿Cumple?
1. Entrada en vigencia del registro de valorizaciones electrónicas para los gobiernos nacional, regionales y locales (17/01/22).	1. Nota de prensa en portal web del OSCE 2. Correo institucional	- Uso de lenguaje que neutraliza el género, a excepción de los términos <i>inspector</i> y <i>supervisor</i> de obra; lo cual debe mejorarse.	Parcial
2. Uso del Cuaderno de Obra Digital. 15/02/22	1. Nota de prensa en portal web del OSCE 2. Correo institucional	- Lenguaje neutraliza el género, a excepción de los términos: <i>usuario</i> , <i>inspector</i> , <i>supervisor</i> y <i>monitor</i> de obra; lo cual debe mejorarse. - Gráfico con uso de figura masculina y femenina, aunque sin igualdad numérica	Parcial
3. Uso de la Ficha Única del Proveedor. 22/4/22 y 26/07/22	1. Nota de prensa en portal web del OSCE 2. Correo institucional	- Lenguaje en texto y gráfico neutraliza el género, a excepción de los términos: <i>proveedor</i> , <i>funcionarios</i> y <i>servidores civiles</i>	Parcial
4. Programa de Vigilancia Ciudadana del OSCE. 11/03/22 y 25/04/22	1. Nota de prensa en portal web del OSCE 2. Correo institucional	- Lenguaje inclusivo demuestra el esfuerzo por mostrar la presencia femenina - Gráfico con uso de ambos géneros	Sí
5. Gestión de Riesgos en las contrataciones públicas (10/06/22)	1. Nota de prensa 2. Correo institucional	- Uso de lenguaje neutral	Sí
6. Herramientas del Sistema de Inteligencia de Negocios del OSCE – CONOSCE.	No se visualiza	No aplica	No aplica
7. Implementación de Modelo mejorado de supervisión 06/01/22, 19/05/22 y 20/09/22	1. Nota de prensa 2. Correo institucional	- Uso de lenguaje neutral	Sí
8. Registro de contratos 31/01/22 y 22/07/22	1. Nota de prensa 2. Correo institucional	- Uso de lenguaje que neutraliza el género - Gráfico con igualdad de género	Sí
9. Plataforma digital 03/02/22	1. Nota de prensa 2. Correo institucional	- Uso de lenguaje que neutraliza el género	Sí
10. APP en aplicativo móvil 10/2/22	1. Nota de prensa 2. Correo institucional	- Uso de lenguaje escrito y gráfico que neutraliza el género	Sí
11. Ficha única del árbitro 22/02/22	1. Nota de prensa 2. Correo institucional	- Uso de lenguaje que neutraliza el género	Sí
12. Capacitación en contrataciones públicas 23/05/22 y 30/05/22	1. Nota de prensa 2. Correo institucional	- Lenguaje neutraliza el género, salvo los términos: <i>servidor</i> , <i>compradores</i> , <i>facilitadores</i> .	Parcial
13. Mypes lideradas por mujeres ampliaron red de contactos para crecer su negocio (15/09/22)	1. Nota de prensa 2. Correo institucional	Uso adecuado del lenguaje inclusivo	Sí
14. OSCE brinda orientación a MIPYMES de San Martín y Cusco en ferias de formalización (29/09/22)	1. Nota de prensa 2. Correo institucional	Uso adecuado del lenguaje inclusivo a nivel escrito y gráfico	Sí

En relación al segundo objetivo específico, se cuenta con un único indicador el cual muestra un resultado óptimo, al no evidenciarse casos de hostigamiento sexual que se hayan presentado ante la Unidad de Recursos Humanos, según lo reportado por su titular:

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Alineamiento con la política nacional de género	Plan para la Igualdad de Género en el OSCE 2020-2022						
	Objetivo general (política instit. interna)	Objetivo específico	Indicador	Línea base 2019	2020	2021	2022
1.1.8 Atención, orientación, asistencia legal y psicológica, accesible, oportuna, efectiva, disponible y de calidad a víctimas de acoso sexual laboral	Fomentar en el personal y usuarios/as del OSCE una cultura de no discriminación, así como de igualdad y respeto a las diferencias	O.E.2. Prevenir la discriminación y violencia de género en el OSCE	Porcentaje de casos de hostigamiento o sexual tramitados	100% (1 caso)	No hubo casos ⁵	No hubo casos	No hubo casos ⁶ .

Para contribuir al cumplimiento de los citados objetivos, en el año 2022 concurrió la ejecución al 100% de un total de 16 actividades, agrupadas según cada objetivo específico:

2) Objetivo Específico 1. Promover la igualdad de género en el OSCE

Comprende un total de ocho actividades que coadyuvaron a seguir internalizando la política de igualdad de género bajo la perspectiva del enfoque de género, especialmente sensibilizando al nuevo personal.

El 100% fueron cumplidas y en tres de ellas se superó el alcance programado, todas a cargo de la Unidad de Recursos Humanos:

Cód.	Actividad	Meta Física Anual		Programación trimestral 2022				Meta anual alcanzada		Responsab.
		U.M.	Cantidad	I	II	III	IV	Absoluta	Porcentual	
A1	Inducción a los nuevos trabajadores del OSCE sobre la aplicación de la directiva interna de hostigamiento sexual laboral, política de género y directiva de lenguaje inclusivo	Charla	12	3	3	3	3	12	100%	UREH
		Persona	120	30	30	30	30	174	> 115%	
A2	Resultados de encuesta 2021 (Difusión)	Informe	1	1				1	100%	GenerOSCE /OCO
A3	Actividades de difusión y/o capacitación para la promoción del enfoque de género	Actividad	2		1	1		2	100%	UREH
		Persona	80		40	40		88	110%	
A4	Talleres de prevención del hostigamiento sexual y aplicación de la directiva interna	Taller	2		1		1	2	100%	UREH
		Persona	80		40		40	86	108%	
A5	Aplicación de encuesta de género	Encuesta	1				1	1	100%	GenerOSCE
A6	Seguimiento de condiciones y uso de lactario	Informe	1				1	1	100%	UREH
A7	Implementación de herramienta de autodiagnóstico de planeamiento y presupuesto con enfoque de género (MIMP).	Herramienta	1			1		1	100%	OPM/UPPR

⁵ Si bien no hubo casos, en la encuesta de dicho año se observó que el 13% de participantes alguna vez percibió a nivel laboral miradas incómodas o intimidantes por parte de otra persona (conducta de naturaleza o connotación sexual calificada como manifestación de hostigamiento sexual).

⁶ Para 2022, según lo reportado por la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos.

Cód.	Actividad	Meta Física Anual		Programación trimestral 2022				Meta anual alcanzada		Responsab.
		U.M.	Cantidad	I	II	III	IV	Absoluta	Porcentual	
A8	Implementación de herramienta de autodiagnóstico de la incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional.	Herramienta	1			1		1	100%	UREH-OCO

Fuente de información: Plan de Actividades 2020-2022 actualizado y reportes trimestrales de los órganos

Un mayor detalle del nivel de cumplimiento se puede apreciar en el Anexo 1: Nivel de cumplimiento de actividades por Objetivos.

3) Objetivo Específico 2. Prevenir la discriminación y violencia de género en el OSCE

Comprende un total de ocho actividades a cargo de diversos órganos y unidades orgánicas, las que coadyuvaron a la prevención de la discriminación y/o violencia de género, tanto en el nuevo personal como también en el público objetivo del OSCE, en lo referido a la discriminación de la mujer en compras públicas.

Cód.	Actividad	Meta Física Anual		Programación trimestral 2022				Meta anual alcanzada		Responsab.
		U.M.	Cantidad	I	II	III	IV	Absoluta	Porcentual	
A9	Campaña interna de difusión para la reducción de estereotipos de género y de la desigualdad de género y la no discriminación	Campaña	2	1			1	2	100%	OCO
A10	Actividades de sensibilización sobre no discriminación de género	Actividad	1		1			2	> 115%	UREH-OCO
			40		40			55	> 115%	
A11	Campaña interna de difusión para el uso del lenguaje inclusivo	Campaña	2	1			1	2	100%	OCO
A12	Reporte sobre promoción de fortalecimiento de capacidades para inclusión de mujeres emprendedoras en la contratación pública	Actividad	6	1	2	1	2	7	> 115%	DTN
			Impacto (N° aproximado de actores)	600	100	200	100	200	641	
A13	Actualización de Reporte sobre participación de la mujer en la contratación pública (incluye participación en el OEC-SICAN).	Informe	1				1	1	100%	OEI
A14	Convenio interinstitucional con el MIMP	Convenio	1		1			1	100%	UCAI
A15	Seguimiento y Evaluación del Plan de Actividades de Enfoque de Género	Informe trimestral	4	1	1	1	1	4	100%	GenerOSCE
A16	Revisión y actualización del Plan para la Igualdad de Género en el OSCE	Acta	1				1	1	100%	GenerOSCE

Fuente de información: Plan de Actividades 2020-2022 actualizado y reporte de los órganos a cargo

El detalle de su cumplimiento también se muestra en el Anexo 1.

IV. Conclusiones

1. Los indicadores del Plan de Actividades 2020-2022 para la Igualdad de Género en el OSCE, tuvieron un desempeño favorable en el año 2022 contribuyendo al cumplimiento de los dos objetivos trazados en materia de igualdad de género, no discriminación, ni violencia de género. Las campañas comunicacionales realizadas por el OSCE a lo largo del año reforzaron el uso del lenguaje inclusivo a nivel escrito y gráfico. Y no se presentaron casos de acoso sexual laboral por tercer año consecutivo.
2. Las dieciséis (16) actividades programadas para el año 2022 dentro del Plan, que incluyen actividades asociadas al rol misional del OSCE dirigidas a su público objetivo, se cumplieron a cabalidad. Por ello, el Plan cuenta con un nivel de cumplimiento de 100%.

V. Recomendación

Se recomienda disponer la publicación de los presentes resultados en alguna sección del portal web del OSCE, para su difusión correspondiente, de así considerarlo pertinente.

Atentamente,

Firmado por

MARINA ELIZABETH TABOADA TIMANA
Secretaria Técnica de la Comisión GenerOSCE
UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

Mediante la firma del presente documento, se valida lo informado por la Secretaría Técnica de la Comisión GenerOSCE:

Firmado por

MARINA ELIZABETH TABOADA TIMANÁ
Presidenta (i) de la Comisión GenerOSCE
UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

MTT

Se adjunta:

- Anexo 1: Nivel de cumplimiento de actividades por Objetivos.
Anexo 2: Medios de verificación de las actividades cumplidas.



ANEXO 1: Nivel de cumplimiento de actividades por Objetivos

Objetivo Específico 1. Promover la igualdad de género en el OSCE

- **A1. Inducción al nuevo personal del OSCE sobre la aplicación de la directiva interna de hostigamiento sexual laboral, política de género y directiva de lenguaje inclusivo.** Entre el 28 de enero y el 28 de diciembre, se realizó una inducción por mes, dirigidas en total a 174 personas, a quienes se aplicó el protocolo de inducción que incluye, entre otros, la difusión de información en materia de género. CUMPLIDA.

I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre	Total
43	46	30	55	174

- **A2. Resultados de encuesta 2021 (difusión).** El 28 de enero de 2022 se difundió el documento con los Resultados de la Encuesta de Igualdad de Género 2021, vía correo electrónico prensa@osce.gob.pe. Asimismo, fue incluida en el Boletín Familia OSCE difundido el 11/02/2022.

Se destaca la reducción progresiva del porcentaje de personal con percepción de género adversa, de 15% en 2020 a 13.3% en 2021, lo que se condice con el esfuerzo institucional desplegado.

- **A3. Actividades de difusión y/o capacitación para la promoción del enfoque de género.** Se ejecutaron los dos eventos planificados, con apoyo del MIMP, los que contaron con una participación total de 88 personas.

Temática	Fecha	Expositor/a	Participantes
Taller virtual de promoción del enfoque de género	4 de abril 4 p.m.	Especialista del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)	47
Taller virtual "Promoción del Enfoque de Género" Temas abordados: marco normativo, lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la gestión pública, ¿Qué es género?, ¿Cuáles son los lineamientos para la TEC en la gestión pública?, ¿Qué es brecha de género?, Programación multianual y gestión de inversiones.	Martes, 26 de julio	Antonio Olortegui, de la Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios del MIMP	41
TOTAL			88

- **A4. Talleres de prevención del hostigamiento sexual y aplicación de la directiva interna.** Se ejecutó el primer taller virtual en junio, el cual contó con la asistencia de 44 participantes. Cabe precisar que se ha efectuado una actualización a la Directiva para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el OSCE.

Temática	Fecha	Expositor/a	Participantes
Marco normativo, ¿Cuándo estamos ante a un caso de hostigamiento sexual?, ¿Por qué el hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia?, ¿Cómo se configura el hostigamiento sexual?, Conductas consideradas manifestaciones de hostigamiento sexual laboral, efecto, medidas protectoras ante una denuncia por hostigamiento sexual laboral, procedimiento de atención a las denuncias por casos de HSL cuando el agresor es un/una servidor/ra o funcionario/a.	17 de junio, de 4-5.30 p.m.	Analista Legal de la UREH: Jhonatan David Cabanillas Barrantes, de la Secretaría Técnica de PAD	33 mujeres, 11 hombres
Talleres de prevención del hostigamiento sexual y aplicación de la directiva interna	21 de octubre	Jefe de la UREH: Jimmy Vega Jiménez	42
TOTAL			86

- **A5. Aplicación de encuesta de género.** Encuesta de percepción de género, ejecutada entre los meses de noviembre y diciembre, la misma que contó con la participación de 227 personas encuestadas (135 mujeres y 92 hombres).
- **A6. Seguimiento de condiciones y uso de lactario.** Mediante Informe N° D000081-2022-OSCE- UREH-JLV del 24/11/22 se rinde cuenta del uso de los lactarios implementados de acuerdo a las especificaciones normativas:

Tipo de lactante	N° usuarias	Periodo de uso	Comentarios
Menor a 1 año	0	-	Madres realizan trabajo remoto en cumplimiento de la normativa vigente
Mayor a 1 año	2	Mayo - Setiembre	Retiro voluntario y gradual de lactancia a menores

- **A7. Implementación de herramienta de autodiagnóstico de planeamiento y presupuesto con enfoque de género (MIMP).** El MIMP proporcionó el cuestionario de la herramienta en setiembre, y el usuario y contraseña en noviembre, mes en el cual se realizó el ingreso del resultado al aplicativo.

El resultado obtenido del autodiagnóstico fue de 61.9% de implementación del enfoque de género en el planeamiento y presupuesto de la entidad, producto de 13 elementos implementados o en proceso y 8 aun no implementados. Estos últimos relacionados a formulación y evaluación de indicadores desagregados por sexo, inversiones orientadas por género, reportes de actividades operativas desagregados por género.

- **A8. Implementación de herramienta de autodiagnóstico de la incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional.** El MIMP proporcionó el cuestionario de la herramienta en setiembre, y el usuario y contraseña en noviembre, mes en el cual se realizó el ingreso del resultado al aplicativo.

El resultado obtenido del autodiagnóstico fue de 81.25% de implementación del enfoque de género en la cultura organizacional, producto de 48 elementos implementados o en proceso y 9 aun no implementados.

Objetivo Específico 2. Prevenir la discriminación y violencia de género en el OSCE

- **A9. Campaña interna de difusión para la reducción de estereotipos de género y de la desigualdad de género y la no discriminación.** A lo largo del año se realizó la publicación de mailings y juegos como reforzamiento de los contenidos de género. Asimismo, se efectuó difusión en algunos de los Boletines Familia OSCE, según detalle:



Material / Temática	Medio	Canal	Fecha
Estereotipos y discriminación	Afiche	Correo electrónico	28/02/22
Saberes de estereotipos	Afiche	Correo electrónico	23/03/22
	Boletín	Boletín Familia OSCE	31/3/22
Rompe los estereotipos	Afiche	Correo electrónico	19/7/22
	Boletín	Boletín Familia OSCE	2/8/22
	Gráfica	Correo electrónico	30/11/22
	Afiche	Correo electrónico	31/8/22
Cualidades de las nuevas masculinidades	Gráfica	Correo electrónico	28/10/22
Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Afiche del MIMP	Correo electrónico	25/11/22
Saberes del Enfoque de Género	Afiche	Correo electrónico	27/01/22
Resultados de la Encuesta de Igualdad de Género 2021	Informe	Correo electrónico	28/1/22
	Infografía	Boletín Familia OSCE-enero	11/2/22
Tips para fomentar la igualdad de género	Afiche	Correo electrónico	22/9/22
	Boletín	Boletín Familia OSCE-Setiembre	4/10/22
Trivia de Igualdad de género	Juego	Correo electrónico	23/9/22
MYPES lideradas por mujeres ampliaron su red de contactos	Nota	Nota de prensa	15/9/22
	Boletín	Boletín Familia OSCE-Setiembre	4/10/22
Encuesta de percepción de igualdad de género	Afiche	Correo electrónico	14, 15, 16, 18, 21, 23, 25, 29/11/22 y 15/12/22
Enfoque de género: creando espacios de toma de decisión	Gráfica	Correo electrónico	27/12/22

- **A10. Actividades de sensibilización sobre no discriminación de género.** Se publicaron cuatro materiales de sensibilización:

Material	Medio	Canal	Fecha
Historia ejemplar de Nancy Velasquez	Afiche	Correo electrónico	27/04/2022
		Boletín Familia OSCE	3/05/2022
Estereotipos y Discriminación	Afiche lúdico	Correo electrónico	20/05/2022
Historia de éxito de Frida Seminario Guerrero (trabajadora del OSCE)	Video y afiche	Ceremonia virtual por el día del/de la servidor/a público/a	31/05/2022
		Correo electrónico	31/05/2022
		Boletín Familia OSCE	2/06/2022
Historia de Jenner Del Águila Sánchez (trabajador del OSCE)	Video y afiche	Correo electrónico	28/11/22

Asimismo, en el III trimestre, con apoyo del Programa Nacional AURORA del MIMP, se efectuaron las siguientes charlas:

Temática	Fecha	Expositor/a	Participantes
Campaña "Libres de violencia": charla virtual "Prevención de situaciones de violencia en niñas/os y adolescentes"	22 de julio	Gloria Zarate Gutiérrez	30

Temática	Fecha	Expositor/a	Participantes
Charla Virtual: "Prevención de la violencia contra la mujer y los integrantes de la familia"	16 de agosto	Dr. Orlando Julca Rosales, Coordinador del Centro de Emergencia Mujer (CEM) de Lima	25
Total			55

- A11. Campaña interna de difusión para el uso del lenguaje inclusivo.** Conforme a lo programado, se publicaron tres materiales:
 - Afiche sobre lenguaje inclusivo y lenguaje no inclusivo (28/02/22), vía correo electrónico
 - Afiche sobre términos para el lenguaje inclusivo: estereotipos y discriminación (31/03/22), en el Boletín Familia.
 - Afiche tipo diálogo ¿Sabías que el uso del lenguaje inclusivo puede promover cambios positivos en las personas? (28/11/22), vía correo electrónico.
- A12. Reporte sobre promoción de fortalecimiento de capacidades para inclusión de mujeres emprendedoras en la contratación pública.** La Subdirección de Desarrollo de Capacidades en Contrataciones del Estado desarrolló **siete** videoconferencias a través de la Plataforma del Aula Virtual (Aplicativo del ZOOM) con una participación total de **641** mujeres proveedoras del Estado, con lo que superó su meta anual de usuarias capacitadas.

Nombre de evento	Tipo de evento	Fecha del evento	Total asistentes	Mujeres en general	Mujeres proveedoras
Oportunidades de negocio para mujeres proveedoras del Estado	Videoconferencia	23/02/2022	383	252	130
		30/03/2022	276	205	124
		27/04/2022	309	233	143
		27/06/2022	304	121	63
		26/08/2022	249	178	100
		30/09/2022	150	102	42
		28/11/2022	169	95	39
TOTAL			1,840	1,186	641

- A13. Actualización de Reporte sobre participación de la mujer en la contratación pública (incluye participación en el OEC-SICAN).** Se cumplió mediante la elaboración de un dashboard de participación de la Mujer en compras Públicas, el cual entró en funcionamiento desde el mes de octubre y se actualiza de manera mensual.

Se puede acceder al citado dashboard mediante el siguiente link:

https://public.tableau.com/app/profile/osce.bi/viz/PARTICIPACION_MUJER_COMPRAS_PUBLICAS/Dashboard?publish=yes

- A14. Convenio interinstitucional con el MIMP.** El 08 de marzo de 2022 se suscribió el convenio marco de cooperación interinstitucional con el MIMP, cuyo coordinador interinstitucional es la Unidad de Recursos Humanos; con lo cual se adelantó esta actividad del plan prevista para el II trimestre 2022.
- A15. Seguimiento y Evaluación del Plan de Actividades de Enfoque de Género.** Se elaboraron los cuatro informes programados, según el siguiente detalle:



Tipo	Periodo	N°	Fecha	Comentario
Evaluación	2021	D000005-2022-UPPR	27/1/22	Buenos resultados en indicadores (reducción de percepción adversa de género en el personal, uso generalizado de lenguaje inclusivo en las campañas de comunicación y sin casos de acoso sexual laboral). 21 de 22 actividades cumplidas, salvo la suscripción del convenio con el MIMP.
Seguimiento 2022	I Trimestre	D000021-2022-OSCE-UPPR	11/4/22	Cumplimiento al 100% de lo programado y adelanto de la actividad 14, referida a la suscripción del convenio con el MIMP.
	II Trimestre	D00035-2022-OSCE-UPPR	7/7/22	Cumplimiento al 100% de lo programado
	III Trimestre	D00058-2022-OSCE-UPPR	14/10/22	10 actividades cumplidas y 2 en proceso vinculadas al registro de herramientas de autodiagnóstico del enfoque de género, dado que el MIMP no habilitó los accesos web.

- A16. Revisión y actualización del Plan para la Igualdad de Género en el OSCE.**
 Cumplida en diciembre como última actividad del plan. El 15/12/22 se suscribió el acta virtual N° 09-2022-GenerOSCE con la cual se acuerda aprobar una relación de veinte actividades para el año 2023 como parte del Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el OSCE.

Cabe precisar que dicho Plan cuenta con opinión favorable de las Oficinas de Planeamiento y Modernización y de Asesoría Jurídica, encontrándose actualmente en la Secretaría General⁷.

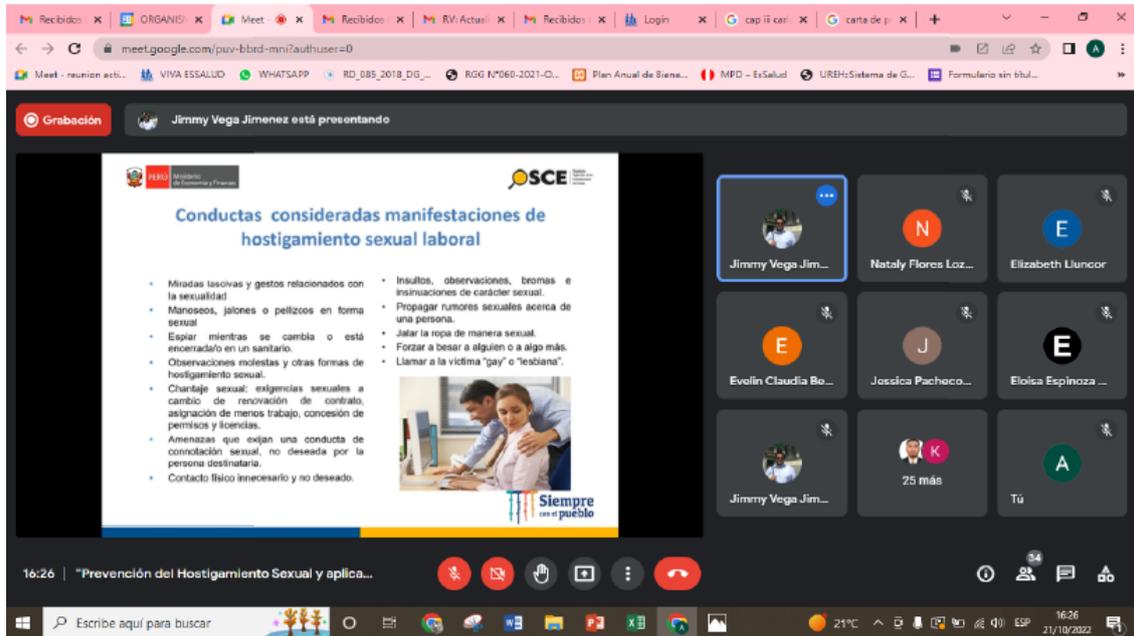
⁷ Informe N° D000044-2023-OSCE-OAJ remitido el 23 de enero de 2023



ANEXO 2: Medios de verificación de avance de actividades durante el IV trimestre 2022

A4. Talleres de prevención del hostigamiento sexual y aplicación de la directiva interna

Taller del 21/10/22



A5. Aplicación de encuesta de género



A6. Seguimiento de condiciones y uso de lactario

Lactario Institucional Sede Central



Lactario Institucional Sede El Regidor



A9. Campaña interna de difusión para la reducción de estereotipos de género y de la desigualdad de género y la no discriminación



Presencia OSCE <presencia@osce.gob.pe>
Para: Todos OSCE <todos@osce.gob.pe>

28 de octubre de 2022, 1

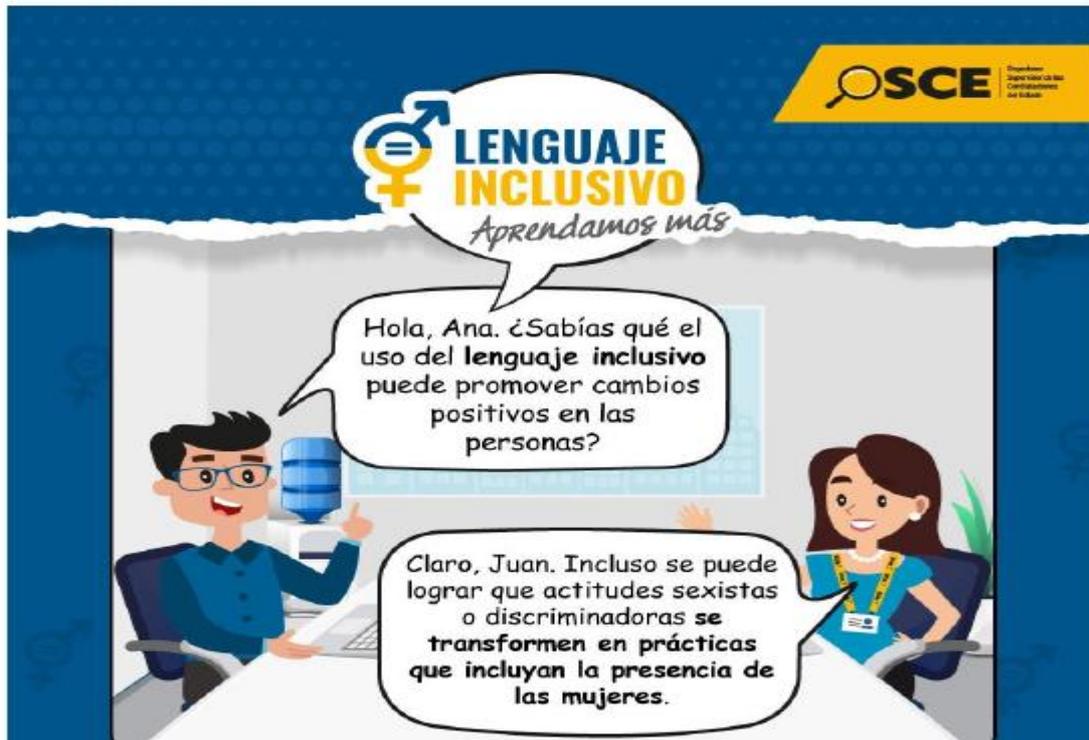


BICENTENARIO DEL PERÚ
2021 - 2024

A11. Campaña interna de difusión para el uso del lenguaje inclusivo

Prensa OSCE <prensa@osce.gob.pe>
Para: Todos OSCE <todos@osce.gob.pe>

28 de noviembre de 2022,



A13. Actualización de Reporte sobre participación de la mujer en la contratación pública (incluye participación en el OEC-SICAN).

PARTICIPACION_MUJER_COMPRAS_PUBLICAS por CUADRO OSCE





Participación de las empresas lideradas por mujeres en las compras públicas

Datos actualizados al December 31, 2022



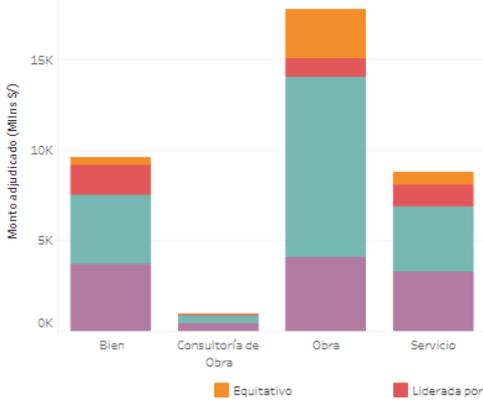
Para la presente estadística, se denomina:

- a.- Proveedores liderados por mujeres: personas jurídicas donde la participación societaria es mayoritariamente de mujeres y las personas naturales cuyo género es femenino.
 - b.- Proveedores liderados por hombres: personas jurídicas donde la participación societaria es mayoritariamente de hombres y las personas naturales cuyo género es masculino.
 - c.- Equitativo: cuando la participación societaria en personas jurídicas es igual entre hombres y mujeres .
- En consorcios, para los 3 casos anteriores, se considera el liderazgo tomando en cuenta el mayor número de integrantes.
d.- No aplica / sin especificar: corresponde a personas jurídicas como cooperativas, universidades, entidades públicas, etc. y aquellos casos de proveedores cuya información no fue proporcionada por RENIEC.

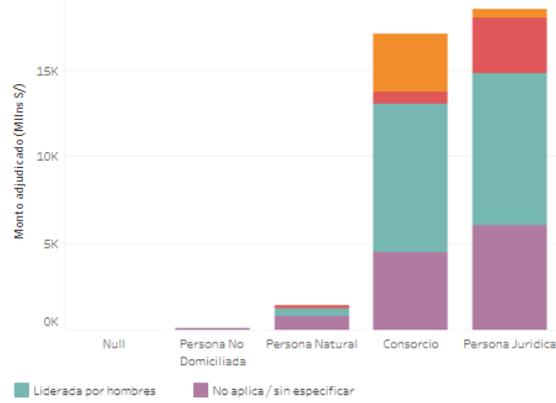
Año <input type="text" value="2022"/>	Régimen <input type="text" value="Ley de Contrataciones Nº90225"/>
--	---



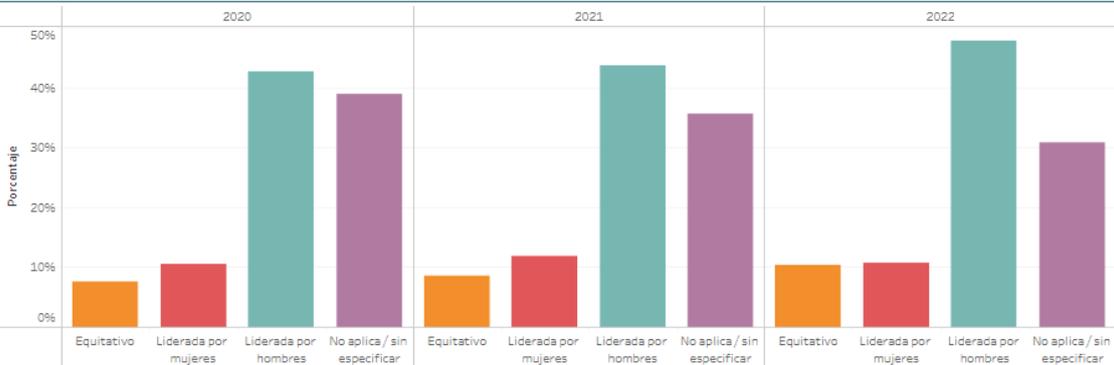
Monto adjudicado en millones S/ según objeto
Año:2022
Régimen:Ley de Contrataciones N°30225



Monto adjudicado en millones S/ según tipo proveedor
Año:2022
Régimen:Ley de Contrataciones N°30225



Evolución del porcentaje del monto adjudicado según tipo de liderazgo
Régimen:Ley de Contrataciones N°30225



Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

