

A : **GIANNINA TUESTA VILLAR**
Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género en el OSCE

DE : **MARINA ELIZABETH TABOADA TIMANA**
Secretaria Técnica de la Comisión para la Igualdad de Género en el OSCE

ASUNTO : Informe de cumplimiento del Plan de Actividades 2024 para la Igualdad de Género en el OSCE.

REFERENCIA : MEMORANDO N° D000212-2025-OSCE-UREH (24ENE2025)
MEMORANDO N° D000057-2025-OSCE-OCO (24ENE2025)
MEMORANDO N° D000792-2024-OSCE-SDCC (05NOV2024)

Es grato dirigirme a usted, en el marco 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 del Plan de Actividades 2024 para la Igualdad de Género en el OSCE.

I. ANTECEDENTES

1. Mediante Acta Virtual N° 004-2024-GenerOSCE, del 24/5/24, la Comisión GenerOSCE acordó por unanimidad aprobar el Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el OSCE - Año 2024, el cual se alinea a la Política Nacional de Igualdad de Género y a la política institucional en la materia, teniendo como objetivo general fomentar en el personal y personas usuarias del OSCE, una cultura de no discriminación, así como de igualdad y respeto a las diferencias.
2. Mediante Memorando Múltiple N° D000001-2024-OSCE-UPPR se puso en conocimiento de los órganos a cargo, la aprobación del citado plan y se solicitó su reporte trimestral.
3. 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, concluido el año 2024, mediante los documentos de la referencia, las unidades orgánicas han reportado sus avances bajo el modelo de estructura recomendada por el MIMP en las *Orientaciones para la identificación de avances cuantitativos y cualitativos en el cierre de brechas de género*.

II. BASE LEGAL

- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

¹ Designada mediante Resolución N° 022-2018-OSCE/PRE.

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

- 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, que formaliza la aprobación de la "Política Institucional de Igualdad de Género del OSCE",
- Acta Virtual N° 004-2024-GenerOSCE que acuerda por unanimidad aprobar el Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el OSCE – Año 2024

III. ANÁLISIS

1) INDICADORES DEL PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2024

El Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el OSCE cuenta con un total de cuatro indicadores para la medición de dos objetivos específicos, cuyos resultados han sido buenos respecto a la línea de base tomada el año 2023.

Objetivo Específico 1: Promover la igualdad de género, la no discriminación y la prevención de la violencia de género en el OSCE

Para la evaluación de este primer objetivo, se cuenta con tres indicadores, según se muestra a continuación:

Política Nacional de Género	Objetivo general (política institucional)	Plan Anual para la Igualdad de Género en el OSCE – Año 2024				
		Objetivo específico	Indicador	2023 (LB)	2024 (prog)	2024 (ejec)
5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas	Fomentar en el personal y usuarias/os del OSCE una cultura de no discriminación, así como de igualdad y respeto a las diferencias	OE.01 Promover la igualdad de género, la no discriminación y la prevención de la violencia de género en el OSCE	Porcentaje de personal con resultados adversos en la encuesta de percepción de igualdad de género	11%	10%	11%
			Índice promedio de uso del lenguaje inclusivo a nivel escrito, oral y gráfico en el OSCE	69%	75%	80%
			Porcentaje de casos de hostigamiento sexual laboral atendidos	No hubo casos	100%	No hubo casos

- **Percepción adversa sobre el enfoque de igualdad de género.** Como resultado de la encuesta sobre percepción de igualdad de género dirigida al personal del OSCE y realizada en febrero de 2024, de un total de 131 participantes, 15 de ellos presentaron más de 15 respuestas adversas (de un total de 48). De esta forma, se considera que el 11% del personal encuestado mantiene una percepción adversa sobre el enfoque de igualdad de género.
- **Índice promedio de uso de lenguaje inclusivo.** En relación a su segundo indicador, conforme al Informe de evaluación de uso de lenguaje inclusivo en el año fiscal 2024³, se han evaluado las notas de prensa, videos destacados en la red social Facebook, así como documentos publicados en el portal del OSCE gob.pe/OSCE, luego de la emisión de la Guía para el uso del lenguaje Inclusivo en el OSCE – Versión 1⁴.

³ Informe D000093-2024-OSCE-UPPR

⁴ Difundida mediante Memorando N° D000001-2024-OSCE-PRE-RRU del 30/01/24

Al respecto, se considera favorable una calificación de aceptable a buena. Conforme al resultado, el 80% se ubica en el nivel de desempeño favorable y se visualiza una oportunidad de mejorar resultados en el uso de lenguaje inclusivo a nivel oral (71.4%).

- **Casos de hostigamiento sexual laboral.** En relación al último indicador, conforme al correo de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, se comunica que, en el acervo documentario a su cargo, no obra ningún caso sobre posibles hostigamiento sexual laboral durante el año 2024.

Objetivo Específico 2: Generar información sobre igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género para la toma de decisiones en el OSCE

En relación al presente objetivo, se cuenta con un único indicador el cual muestra un resultado óptimo:

Política Nacional de Género	Objetivo general (política institucional)	Plan Anual para la Igualdad de Género en el OSCE				
		Objetivo específico	Indicador	2023 (LB)	2024 (prog)	2024 (ejec)
5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas	Fomentar en el personal y usuarias/os del OSCE una cultura de no discriminación, así como de igualdad y respeto a las diferencias	OE.02. Generar información sobre igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género para la toma de decisiones en el OSCE	Porcentaje de cumplimiento de las actividades anuales programadas en materia de género	81.8%	85%	100%

2) METAS DEL PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2024

Para contribuir al cumplimiento de los citados indicadores, en el año 2024 concurrió la ejecución de un total de 21 actividades en materia de género, agrupadas según objetivo específico:

- **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Promover la igualdad de género, la no discriminación y la prevención de la violencia de género en el OSCE

Un total de ocho actividades coadyuvaron a seguir internalizando la política de igualdad de género bajo la perspectiva del enfoque de género, así como la prevención de la discriminación y/o violencia de género, especialmente para el nuevo personal del OSCE.

Todas fueron cumplidas e inclusive en cuatro de ellas se superó el alcance programado, conforme al siguiente cuadro de síntesis:

Cód.	Actividad	Meta programada		Meta alcanzada	
		U.M.	Cantidad	Física	%
A1	Inducción al personal del OSCE sobre la política de género, aplicación de la directiva interna de hostigamiento sexual laboral, directiva y guía de uso del lenguaje inclusivo en el OSCE	Charla	12	12	100%
		Persona	250	325	>100%
A2	Actividades de capacitación y/o asistencia técnica para la promoción del enfoque de género	Actividad	4	4	100%
		Persona	120	121	>100%
A3	Talleres de prevención del hostigamiento sexual y aplicación de la directiva interna	Taller	2	2	100%
		Persona	80	90	>100%
A4	Actividades de sensibilización sobre no discriminación de género	Actividad	1	1	100%

Cód.	Actividad	Meta programada		Meta alcanzada	
		U.M.	Cantidad	Física	%
A5	Campaña interna de difusión para la reducción de estereotipos de género y de la desigualdad de género y la no discriminación	Campaña	3	3	100%
A6	Campaña interna de difusión para el uso del lenguaje inclusivo	Campaña	3	3	100%
A7	Integrar género, igualdad y no discriminación en la elaboración del Plan Estratégico Institucional y/o en el Plan Operativo Institucional del OSCE en el marco del SINAPLAN.	Plan formulado	1	1	100%
A8	Promoción de fortalecimiento de capacidades para inclusión de mujeres emprendedoras en la contratación pública	Actividad	4	5	> 100%
		Impacto (N° de actores)	400	601	> 100%

Fuente de información: Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el OSCE, y reporte de los órganos a cargo.

- **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Generar información sobre igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género para la toma de decisiones en el OSCE

Comprende un total de trece actividades que coadyuvaban a contar con información actualizada para la toma de decisiones en materia de género, las cuales fueron cumplidas, conforme al siguiente cuadro de síntesis:

Cód.	Actividad	Meta programada		Meta alcanzada	
		U.M.	Cantidad	Física	%
A9	Aplicación de encuesta de género	Encuesta	1	1	100%
A10	Resultados de encuesta (Difusión)	Informe	1	1	100%
A11	Relación actualizada de personal que tomará licencia por paternidad o maternidad.	Reporte	3	3	100%
A12	Seguimiento de condiciones y uso de lactario	Informe	1	1	100%
A13	Autodiagnóstico de planeamiento y presupuesto con enfoque de género a través de herramienta suministrada por el MIMP.	Herramienta	1	1	100%
A14	Autodiagnóstico de la incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional a través de herramienta suministrada por el MIMP.	Herramienta	1	1	100%
A15	Reporte anual sobre implementación del enfoque de género en el OSCE a través de herramienta suministrada por el MIMP.	Herramienta	1	1	100%
A16	Evaluación de posibles casos de hostigamiento sexual laboral	Informe	1	1	100%
A17	Informe de evaluación de uso de lenguaje inclusivo a nivel escrito, oral y gráfico	Informe	1	1	100%
A18	Seguimiento a la ejecución del Convenio interinstitucional con el MIMP	Informe	3	3	100%
A19	Evaluación del Plan de Actividades 2023 para la Igualdad de Género en el OSCE	Informe	1	1	100%
A20	Elaboración del Plan de Actividades 2024 para la Igualdad de Género en el OSCE	Acta	1	1	100%
A21	Seguimiento del Plan de Actividades 2024 para la Igualdad de Género en el OSCE	Informe trimestral	2	2	100%

Fuente de información: Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el OSCE y reporte de los órganos a cargo

El detalle del nivel de cumplimiento por cada una de las actividades del plan se muestra en el **Anexo 1:** Nivel de cumplimiento de actividades por Objetivos.

IV. CONCLUSIONES

1. Los indicadores del Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el OSCE – Año 2024, tuvieron un desempeño favorable contribuyendo al cumplimiento de los dos objetivos trazados de promoción de la igualdad de género, no discriminación, ni violencia de género, así como generación de información para la toma de decisiones en la materia. El uso del lenguaje inclusivo a nivel escrito y gráfico pasó de un 75% en 2023 a un 80% de uso en 2024. En relación al personal con percepción adversa al enfoque de igualdad de género como política, se mantiene en 11%. Por último, no se presentaron casos de acoso sexual laboral por cuarto año consecutivo.
2. Las veintiún (21) actividades programadas para el año 2024 se cumplieron e incluso en cuatro de ellas se superó la meta, motivo por el cual el Plan de Actividades 2024 para la Igualdad de Género en el OSCE cuenta con un nivel de cumplimiento operativo de 100%.

V. Recomendación

Se recomienda remitir el presente informe a la Presidenta Ejecutiva así como disponer su publicación en alguna sección del portal web del OSCE, para su difusión correspondiente, de así considerarlo pertinente.

Atentamente,

Firmado por

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
MARINA ELIZABETH TABOADA TIMANÁ
Secretaria Técnica de la Comisión GenerOSCE
UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

MTT

Se adjunta:

Anexo 1: Ejecución de actividades por objetivos.

Anexo 2: Medios de verificación de las actividades cumplidas en el IV trimestre 2024.

ANEXO 1: NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL OSCE – AÑO 2024

1. **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.** Entre el 16 de enero y el 27 de diciembre de 2024 se realizaron 12 inducciones dirigidas a un total de **325 nuevos/as trabajadores/as** (35% más que los inducidos en 2023) a quienes se aplicó el protocolo de inducción que, entre otros, incluye la difusión de información en materia de género orientada a fomentar un entorno laboral seguro, equitativo e inclusivo. CUMPLIDA.

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Analista de UREH	Actualización del material a difundir	Inducción al personal sobre la política de género, aplicación de la directiva interna de hostigamiento sexual laboral, directiva y guía de uso de lenguaje inclusivo en el OSCE.	I semestre: Nuevo personal inducido a través de 6 eventos, sobre las normas que el OSCE posee en materia de género, entre el 16/01/24 y el 28/06/24. III trimestre: 88 personas inducidas a través de 03 eventos entre el 31/07/24 y el 30/09/24 IV trimestre: 79 personas inducidas vía 03 eventos, entre el 30/10/24 y el 27/12/24.	I semestre: 158 personas, (CAP, CAS, practicantes) III trimestre: 55 damas y 33 varones. IV trimestre: 40 damas y 39 varones.
Ponente de UREH	Preparación de la ponencia			
Unidad de Recursos Humanos (UREH)	Memorando Múltiple de UREH a la jefatura del órgano cuyo personal recibirá la inducción			
Órganos y unidades orgánicas con nuevo personal	Proveído al nuevo personal solicitando asistir al evento			
Nuevo personal	Inscripciones mensuales			

2. **A2. Actividades de capacitación y/o asistencia técnica para la promoción del enfoque de género.** El curso "Agentes de Cambio para la Igualdad" brindó conocimientos y herramientas para integrar un enfoque de género en el desempeño profesional y en la toma de decisiones a un total de 115 participantes:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
MIMP	invitación a participar en la I edición del curso "Agentes de Cambio para la Igualdad", con 24 horas académicas de duración en modalidad virtual asincrónica de autoaprendizaje. I edición: matrícula disponible del 15 al 31 de marzo, curso se podía iniciar hasta el 30 de abril. II edición: matrícula disponible hasta el 05/07/24. III edición: matrícula disponible hasta octubre.	Actividades de capacitación y/o asistencia técnica para la promoción del enfoque de género Se llevó a cabo el curso "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género", en tres ediciones, promovido por el MIMP.	Adquisición de conocimientos y herramientas para integrar un enfoque de género en el desempeño profesional y en la toma de decisiones (24 horas académicas)	Personal que no ha llevado el curso. I edición: aprobaron 31 servidores/as (24 mujeres y 7 hombres), 1 fue desaprobado y 6 no lograron concluir. II edición: aprobaron 38 servidores/as (26 mujeres y 12 hombres) III edición: aprobaron 46 servidores/as (21 damas y 25 varones)
UREH	Solicitud a los órganos de listado del personal designado como participante.			
Órganos	Relación de servidores/as a quienes se les envió el procedimiento para matricularse por correo electrónico.			
UREH	Reiterativo sobre la fecha límite de matrícula y la ampliación informada por el MIMP. Correos electrónicos recordando las fechas límite y solicitando el certificado.			
MIMP	Listado de personas matriculadas y egresadas.			

Con su finalización exitosa, se refuerza el compromiso del OSCE con la promoción de la igualdad de género y se contribuye al fortalecimiento de capacidades dentro de la entidad.

Asimismo, se desarrolló un taller especializado sobre la materia:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino	
MIMP	Invitación al OSCE a participar en Taller "Enfoque de género para la toma de decisiones en la gestión pública".	Actividades de capacitación y/o asistencia técnica para la promoción del enfoque de género	Capacidades fortalecidas del funcionariado de alto nivel, para proponer y desarrollar acciones que promuevan la igualdad de género.	Cinco miembros de la Comisión GenerOSCE y Oficial de Igualdad de Género con capacidades fortalecidas en materia de género	
UREH	Invitación a miembros de la Comisión GenerOSCE y Oficial de Igualdad de Género.				
Comisión GenerOSCE y Oficial de Igualdad	Firma de compromiso de participar en el curso del MIMP	Se llevó a cabo el Taller "Enfoque de género para la toma de decisiones en la gestión pública"			
MIMP-SERVIR	Preparación de taller con 12 horas académicas de duración distribuidas en dos horas de conferencia magistral presencial y diez para actividades virtuales sincrónicas y asincrónicas.				
MIMP-SERVIR	Monitoreo de la participación en clase y de la entrega de los trabajos respectivos. Listado de personas matriculadas y egresadas. Emisión de certificados.				

CUMPLIDA.

3. **A3. Talleres de prevención del hostigamiento sexual y aplicación de la directiva interna.** En coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, se realizaron dos capacitaciones virtuales, que se detallan a continuación:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
UREH	Solicitud de apoyo a SERVIR para el 21 de junio y el 22 de octubre.	Talleres de prevención del hostigamiento sexual y aplicación de la directiva interna. EVENTO 1. Se presentó la Plataforma Estado Sin Acoso, que recopila denuncias de hostigamiento sexual laboral en entidades públicas. Se discutieron los siguientes temas: - Definición Legal de Hostigamiento Sexual (HS): La importancia de tratar todas las denuncias de manera digna, independientemente del sexo de las partes involucradas. - Concepto de Consentimiento: Análisis del consentimiento en el contexto del hostigamiento sexual y la diversidad de situaciones en las que puede ocurrir. - Responsabilidades de Servir y las Oficinas de RRHH: Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral. - Cinco Acciones Preventivas de Servir: Comunicación a la entidad, atención médica y psicológica, medidas de protección, presentación de flujogramas de atención de casos de hostigamiento sexual. - Coordinación con Centros de Atención: Brindar apoyo a las víctimas. - Funciones de la Oficina de Recursos Humanos y la Secretaría Técnica: Proceso de investigación y atención a denuncias. EVENTO 2. centrado en la prevención del hostigamiento sexual y la aplicación de la directiva interna. Temas tratados: - Prevención del HS: La importancia de crear un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo. - Elementos del HS según la normativa vigente: Análisis de factores que configuran el HS según la legislación aplicable. - Proceso de denuncia de HS: Procedimiento para presentar una denuncia y los recursos disponibles para las víctimas. - Acciones preventivas en entidades públicas: Medidas implementadas para prevenir el HS en el sector público. - Estadísticas de Denuncias: Examen de las cifras de denuncias de HS en el ámbito laboral, con un enfoque en la diferencia de género.	Reforzamiento en conocimiento del proceso para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual laboral en el OSCE.	Taller 1. 49 asistentes, de los cuales 31 eran mujeres y 18 hombres. Taller 2. 41 asistentes, de los cuales 20 fueron hombres y 21 mujeres
SERVIR	Preparación de la ponencia virtual			
UREH	Memorando Múltiple a los Órganos para remitir la lista de participantes designados.			
SERVIR	Participación de la especialista Cinthya Maritza Soto Cupe del equipo técnico del servicio "Estado sin Acoso" el 21/6/24.			
Personal del OSCE	Registro de asistencia en línea			

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
		- Responsabilidades de Recursos Humanos: Funciones de las oficinas de RRHH y otros organismos en la atención y gestión de denuncias de HS.		

CUMPLIDA.

4. A4. Actividades de sensibilización sobre no discriminación de género. CUMPLIDA.

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
UREH	Solicitud a la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación del MIMP para el apoyo de especialistas en una charla.	Actividades de sensibilización sobre no discriminación de género El temario fue el siguiente: • Base legal de Igualdad y No Discriminación • Igualdad de Género y No Discriminación - Definición de Discriminación, Discriminación de Género, Enfoque de Género y No Discriminación e Interseccionalidad • Política Nacional de Igualdad de Género: 6 Objetivos Prioritarios, 52 Servicios, 21 Entidades Públicas • El Perú que queremos al 2030	Reforzamiento en conocimientos básicos sobre no discriminación de género	Participación de 28 servidoras y 13 servidores, sumando un total de 41 participantes.
MIMP	Asignación de especialista Victoria Ponce, para que el 28 de junio lleve a cabo la charla.			
UREH	Memorando Múltiple de UREH solicitó a los órganos remitir la lista del personal participante.			
Personal OSCE	Registro de asistencia en línea			

5. A5. Campaña interna de difusión para la reducción de estereotipos de género y de la desigualdad de género y la no discriminación, se difundieron temáticas a lo largo del año, con lo cual se encuentra CUMPLIDA.

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Especialista de UPIM	Elaboración de material de difusión para prevenir las bromas y expresiones que fomenten los estereotipos, la desigualdad y no discriminación.	Campaña interna de difusión para la reducción de estereotipos de género y de la desigualdad de género y la no discriminación La campaña abordó temas clave como la sensibilización sobre los estereotipos de género y el análisis de las políticas internas que podrían contribuir a las desigualdades de género. Incluyó el empoderamiento femenino y la inclusión de diversas identidades de género.	Reforzamiento en los conceptos básicos sobre estereotipos, desigualdad, no discriminación	Personal de la entidad perteneciente a las sedes de Lima y de las Oficinas Desconcentradas (CAP, CAS, practicantes)
Comisión GenerOSCE - MIMP	Verificación de cumplimiento de uso de conceptos asociados a género (estereotipos, desigualdad, no discriminación)			
Unidad de Prensa e Imagen Institucional	Difusión masiva en medios internos: Boletín mensual Familia OSCE y mailings			

6. A6. Campaña interna de difusión para el uso del lenguaje inclusivo. La campaña se desarrolla a lo largo del año y aborda el uso del lenguaje como una herramienta clave para identificar y reducir desigualdades de género. Permite que los mensajes y prácticas comunicacionales reflejen un compromiso con la equidad y la igualdad de oportunidades en la organización. CUMPLIDA.

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Especialista de UPIM	Elaboración de material para difundir el uso de la Guía del Lenguaje Inclusivo del OSCE.	Campaña interna de difusión para el uso del lenguaje inclusivo Promueve el uso de expresiones a favor de una representatividad balanceada entre	Reforzamiento en los conceptos básicos sobre el uso del lenguaje	Personal de la entidad perteneciente a las sedes de Lima y de las Oficinas Desconcentradas
Comisión GenerOSCE - MIMP	Verificación de cumplimiento de correcto uso del lenguaje inclusivo en el material			

Unidad de Prensa e Imagen Institucional	Difusión masiva en medios internos: Boletín mensual Familia OSCE y mailings	hombres y mujeres, a nivel escrito, oral y gráfico.	inclusivo en el OSCE	(CAP, CAS, practicantes)
---	---	---	----------------------	--------------------------

7. **A7. Integrar género, igualdad y no discriminación en la elaboración del Plan Estratégico Institucional y/o en el Plan Operativo Institucional del OSCE en el marco del SINAPLAN.** Si bien esta actividad no se encuentra programada en el presente trimestre, quedó en proceso de ejecución en el trimestre previo. CUMPLIDA:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Consultoría en planeamiento estratégico	Propuesta de acción estratégica institucional (AEI) e indicador sobre género para el objetivo de gestión interna	Integrar género, igualdad y no discriminación en la elaboración del Plan Estratégico Institucional y/o en el Plan Operativo Institucional del OSCE en el marco del SINAPLAN.	PEI aprobado el 25/4/24 no contiene indicadores en materia de género	Personal del OSCE y opinión pública.
Comisión de Planeamiento Estratégico	Selección y priorización de las AEI propuestas, así como sus indicadores.	Si bien dentro de la consultoría contratada para la elaboración del PEI 2024-2027 se propuso un indicador para género, este no fue priorizado cuando se sometió a la Comisión de Planeamiento Estratégico.	POI actualizado versiones 1 y 2, mantiene actividades operativas asociadas a género ⁵ , alineadas a la AEI.03.01 Gestión del talento humano fortalecida de forma continua en el OSCE.	
Unidad de Planeamiento y Presupuesto	- Propuesta final de PEI 2024-2027 para opinión técnica del MEF y CEPLAN - Propuesta de actualización del POI para su alineamiento con el nuevo PEI. - Propuesta de actualización V2 del POI 2024			

8. **A8. Promoción de fortalecimiento de capacidades para inclusión de mujeres emprendedoras en la contratación pública.** Cabe precisar que a lo largo de los cinco eventos desarrollados, se ha capacitado a un total de 601 mujeres, de las cuales 231 tienen la calidad de proveedoras. CUMPLIDA:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Analista de SDCC	Actualización del material a difundir	A8. Promoción de fortalecimiento de capacidades para inclusión de mujeres emprendedoras en la contratación pública	Proceso de contratación pública difundido a para poder participar como proveedora en el mercado de compras públicas	Mujeres emprendedoras capacitadas en contrataciones públicas: I semestre: 67 en la primera videoconferencia y 42 en la segunda. III trimestre: 31 en la tercera, 51 en la cuarta y 40 en la quinta videoconferencia.
Ponente seleccionado	Preparación de las videoconferencias 1 a la 5.	Videoconferencias 1,4 y 5 sobre <i>Oportunidades de negocio para mujeres proveedoras del Estado</i> realizadas el 26/4/24, 30/07/24 y 03/09/24.		
Subdirección de Desarrollo de Capacidades en Contrataciones del Estado (SDCC)	Difusión del evento a través del Aula Virtual y en redes sociales	Videoconferencia 2 <i>Estrategia Nacional Mujer Emprendedora</i> , el 25/6/24 y 3 <i>Certificado de empresa segura y libre de discriminación de la mujer</i> , realizada el 08/07/24		
MIMP	Difusión y preparación de videoconferencias 2 y 3			
Mujer emprendedora	Inscripciones periódicas			

9. **A9. Aplicación de encuesta de género.** CUMPLIDA

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Comisión GenerOSCE	Verificación de preguntas a incluir	Aplicación de encuesta de género Recoge seis ámbitos: laboral peruano, en el OSCE, conceptos de género,	Respuestas de participantes en la encuesta de género	Personal de la entidad perteneciente a las sedes de Lima y de las Oficinas Desconcentradas.

⁵ El 09/07/24 se aprobó la versión 1 del POI 2024 y el 31/10/24 se aprobó la versión 2.

Unidad de Prensa e Imagen Institucional (UPIM)	Implementación de formulario en línea; difusión de mailing de invitación al personal; y difusión de recordatorio para participar en la encuesta.	hostigamiento sexual y discriminación, privado social y afectivo.		Participaron 75 mujeres y 55 varones.
--	--	---	--	---------------------------------------

10. A10. Resultados de encuesta (difusión). CUMPLIDA.

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Comisión GenerOSCE	Exportación de datos y elaboración de tabla dinámica	Resultados de encuesta de género.	Los resultados de la Encuesta de Género 2024 fueron difundidos el 24 de julio del 2024 mediante el correo electrónico prensa@osce.gob.pe y en el boletín mensual Familia OSCE.	Personal de la entidad perteneciente a las sedes de Lima y de las Oficinas Desconcentradas (CAP, CAS, practicantes).
Comisión GenerOSCE	Comparación de resultados respecto al año previo			
Comisión GenerOSCE	Base de datos tabulada, remitida a OCO para su difusión el 16/7/2024.			
Especialista UPIM	Elaboración de informe gráfico de resultados de la encuesta			
UPIM	Difusión masiva en medios internos: boletín mensual Familia OSCE y mailings.			

11. A11 Relación actualizada de personal que tomará licencia por paternidad o maternidad. El uso de estas licencias refleja el compromiso del OSCE con la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar. Su implementación no solo apoya a los nuevos padres y madres, sino que también fomenta un entorno laboral más equitativo y solidario. Al proporcionar este tipo de licencias, el OSCE contribuye al bienestar de su personal, lo que a su vez puede resultar en una mayor satisfacción laboral y productividad. CUMPLIDA:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Personal del OSCE	Presenta solicitud de licencia por maternidad o paternidad	Relación actualizada de personal que tomará licencia por paternidad o maternidad.	Listado actualizado con la información del personal del OSCE que requiere la licencia.	I semestre: 03 servidoras y 03 servidores han tomado licencia por maternidad y paternidad. III trimestre: 03 servidores tomaron licencia por paternidad; mientras que, 04 servidoras han estado haciendo uso de su licencia por maternidad. IV trimestre: 02 servidoras y 01 servidor han tomado licencia por maternidad y paternidad. Actualmente, cinco (5) servidoras se encuentran en estado de gestación y se prevé que soliciten licencia por maternidad para el 2025.
UREH	Revisa y autoriza solicitudes de licencia del personal			

12. A12. Seguimiento de condiciones y uso de lactario. Mediante Informe N° D000002-2025-OSCE-UREH-JLV del 24/01/25 se rinde cuenta de las condiciones mejoradas para el uso de los lactarios implementados. CUMPLIDA.

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
UREH	Elabora términos de referencia y especificaciones para cambio de equipos y mobiliario	Seguimiento de condiciones y uso de lactario	Mejora de la distribución y decoración de los lactarios, creando un ambiente cómodo, privado y funcional, conforme a los estándares establecidos. La compra de nuevos equipos y la renovación de los espacios fueron completadas con éxito, y los lactarios fueron reactivados.	Madres trabajadoras del OSCE en etapa de lactancia
UABA	Selecciona proveedores de servicios de acondicionamiento de ambos lactarios			
UREH	Verifica y brinda conformidad			

13. A13. Autodiagnóstico de planeamiento y presupuesto con enfoque de género a través de herramienta suministrada por el MIMP. CUMPLIDA:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
MIMP	Brinda usuario y clave de acceso a la herramienta virtual	Autodiagnóstico de planeamiento y presupuesto con enfoque de género a través de herramienta suministrada por el MIMP	Resultado de la autoevaluación 61.9%, es decir se incorpora el enfoque de género en el planeamiento y presupuesto de la entidad. Ocho elementos evaluados aún no han sido implementados, vinculados a la formulación y evaluación de indicadores desagregados por sexo, inversiones orientadas por género, reportes de actividades operativas desagregados por género.	Jefe de la Oficina de Planeamiento y Modernización toma conocimiento.
UPPR	Registra data en aplicativo y consigna las evidencias en Drive.			
MIMP	De forma automática asigna el puntaje en la herramienta.			

14. A14. Autodiagnóstico de la incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional a través de herramienta suministrada por el MIMP. CUMPLIDA:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
MIMP	Brinda usuario y clave de acceso a la herramienta virtual	Autodiagnóstico de la incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional a través de herramienta suministrada por el MIMP	Resultado de la autoevaluación 83.33%, es decir se incorpora el enfoque de género en la cultura organizacional. Dieciséis elementos evaluados aún no han sido implementados. Quedan como tareas, una política de género establecida en el PEI, el seguimiento y evaluación periódica de medidas institucionales para promover la conciliación con la vida familiar y personal, flexibilidad horaria para que los padres puedan estar presentes y apoyar en los exámenes prenatales, preparación al parto y post-parto, tratamientos de fecundación y procesos de adopción u otros.	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos toma conocimiento.
UREH	Registra data en aplicativo y consigna las evidencias en Drive.			
MIMP	De forma automática asigna el puntaje en la herramienta.			

15. A15. Reporte anual sobre implementación del enfoque de género en el OSCE a través de herramienta suministrada por el MIMP. En diciembre el MIMP validó el cumplimiento del registro de la herramienta por parte del OSCE. CUMPLIDA.

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
MIMP	Brinda usuario y clave de acceso a la herramienta virtual y al Drive compartido.	Reporte anual sobre implementación del enfoque de género en el OSCE a través de herramienta suministrada por el MIMP	Reporte de avance del Mecanismo para la Igualdad de Género (MIG) en el OSCE 2024.	Miembros de la Comisión para la Igualdad de Género en el OSCE
UREH, UPIM UPPR, SDCC	Registra data en aplicativo y consigna las evidencias en Drive.			
MIMP	Revisa los registros y evidencias por cada uno de los 10 ejes y solicita subsanación, de ser el caso			
UREH, UPIM UPPR, SDCC	Efectúan las subsanaciones del caso.			
MIMP	Brinda la conformidad del registro del reporte A.			

16. A16. Evaluación de posibles casos de hostigamiento sexual laboral. El resultado refleja el compromiso de la institución con la prevención de cualquier forma de violencia laboral, incluyendo el hostigamiento sexual, y reafirma que no existen incidentes documentados en el contexto laboral del OSCE en relación con este tema. CUMPLIDA.

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Personal del OSCE	Presenta posible caso de hostigamiento sexual laboral	Evaluación de posibles casos de hostigamiento sexual laboral	La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del OSCE informó que, según su acervo documental, no se registra ningún caso relacionado con posibles situaciones de hostigamiento sexual laboral	Unidad de Recursos Humanos
UREH	Deriva a STPAD			

STPAD	Analiza casos y resuelve			
-------	--------------------------	--	--	--

17. A17. Informe de evaluación de uso de lenguaje inclusivo a nivel escrito, oral y gráfico. CUMPLIDA.

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Órganos del OSCE	Registro de entrevistas en video en red social Facebook, notas de prensa y documentos en la plataforma gob.pe.	Informe de evaluación de uso de lenguaje inclusivo a nivel escrito, oral y gráfico	Mediante el Informe N° D00093-2024-OSCE-OPM se remitió a la Presidencia de la Comisión el informe que concluye lo siguiente: • A nivel escrito, se denota un mejor uso del lenguaje inclusivo con lenguaje neutro en el 85.7% de los documentos revisados. • A nivel oral, de la revisión de videos publicados en Facebook, 71.4% son Buenos o Aceptables. • A nivel gráfico, las notas de prensa reforzaron el uso del lenguaje inclusivo a nivel escrito y gráfico, con un 83.3% de mensajes aceptables y buenos.	Presidencia Ejecutiva
UPPR	Muestreo de casos de lenguaje oral, escrito y gráfico			
UPPR	Evaluación de criterios			

18. A18 Seguimiento a la ejecución del Convenio interinstitucional con el MIMP. CUMPLIDA.

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Representantes del MIMP - OSCE	Plan de Trabajo del Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional 2024 aprobado el 21/03/2024.	Seguimiento a la ejecución del Convenio interinstitucional con el MIMP	Acta N° 001-2024-CMIMP-OSCE sobre el avance del convenio al I semestre 2024. Acta N° 002-2024-CMIMP-OSCE del 30/09/24 sobre el avance del convenio al III trimestre 2024. I semestre: 05 actividades programadas han presentado desarrollo. III trimestre: 06 actividades se realizaron según lo programado: mientras que una queda para reprogramación IV trimestre: 04 actividades fueron ejecutadas conforme a lo establecido. No obstante, 01 a cargo tanto del MIMP como del OSCE, se encuentra en proceso de reprogramación para 2025.	MIMP OSCE/ Unidad de Cooperación y Asuntos Internacionales
Representante del OSCE	Convocatorias a sesión de seguimiento			
Representantes del MIMP	Exposición de los avances de las actividades a su cargo			
Subdirección de Normatividad	Exposición de los avances de las actividades a su cargo			
SDCC	Exposición de los avances de las actividades a su cargo			
UREH	Elaboración de acta Evaluación de la ejecución del plan de trabajo			

19. A19 Evaluación del Plan de Actividades 2023 para la Igualdad de Género en el OSCE. CUMPLIDA:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
SDCC	Reporte de actividades programadas en el IV trimestre	Evaluación del Plan de Actividades 2023 para la Igualdad de Género en el OSCE	Informe N° D000008-2024-OSCE-UPPR del 29/1/24, Evaluación del Plan de Actividades 2023 para la Igualdad de Género en el OSCE. Se reportaron cumplidas un total de 18 actividades, mientras que 2 quedaron en proceso.	Presidencia Ejecutiva del OSCE
UREH	Reporte de actividades programadas en el IV trimestre			
UPIM	Reporte de actividades programadas en el IV trimestre			
Secretaría Técnica (ST) Comisión	Consolidación y elaboración del informe de Evaluación			
Presidente de la Comisión	Remisión de informe a la Alta Dirección			

20. A20 Elaboración del Plan de Actividades 2024 para la Igualdad de Género en el OSCE.
CUMPLIDA:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
Comisión GenerOSCE	Revisión de resultados de las actividades 2023	Elaboración del Plan de Actividades 2024 para la Igualdad de Género en el OSCE El citado plan comprende un total de 21 actividades programadas para el cumplimiento de dos objetivos específicos.	Acta N° 004-2024-GenerOSCE que aprueba el Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el OSCE – Año 2024	UREH, UPIM y SDCC, en su calidad de responsables de la ejecución de las actividades programadas.
MIMP	Recomendaciones a partir de la revisión de los resultados de la encuesta de percepción de género 2022 del OSCE y del análisis de las herramientas de autodiagnóstico de cultura y planeamiento y presupuesto			
Comisión GenerOSCE	Propuesta de actividades para el nuevo periodo de gestión			
MIMP	Revisión de la propuesta de plan y orientaciones sobre nueva organización de las actividades por objetivos específicos			
Comisión GenerOSCE	Propuesta de informe a la Alta Dirección. Incluye indicadores.			
Of. Asesoría Jurídica	Opinión sobre forma alternativa de aprobación del plan por la propia Comisión			

21. A21. Seguimiento del Plan de Actividades 2024 para la Igualdad de Género en el OSCE.
CUMPLIDA:

Origen →	Entrada →	Actividad →	Salida →	Destino
SDCC	Reporte de actividades programadas en el III trimestre	A21. Seguimiento del Plan de Actividades 2024 para la Igualdad de Género en el OSCE	Informe N° D000008-2024-OSCE-UPPR del 29/1/24, Seguimiento del Plan de Actividades 2024 para la Igualdad de Género en el OSCE. Se reportaron cumplidas un total de 18 actividades, mientras que 2 quedaron en proceso.	Presidencia Ejecutiva del OSCE
UREH	Reporte de actividades programadas al I semestre			
UPIM	Reporte de actividades programadas al I semestre			
Secretaría Técnica (ST) Comisión	Consolidación y elaboración del informe de seguimiento al I semestre			
Presidente de la Comisión	Remisión de informe a la Alta Dirección			

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>

A5: Campaña interna de difusión para la reducción de estereotipos de género y de la desigualdad de género y la no discriminación

Más allá de las etiquetas de género



• **A6. Campaña interna de difusión para el uso del lenguaje inclusivo**

EVITAR EXPRESIONES QUE CONLLEVAN DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:

Evita expresiones que comuniquen subordinación y ocultamiento de un género por el otro, o refuercen estereotipos.



OPTA POR SUSTANTIVOS COLECTIVOS

para referirte a toda una categoría
o grupo de personas

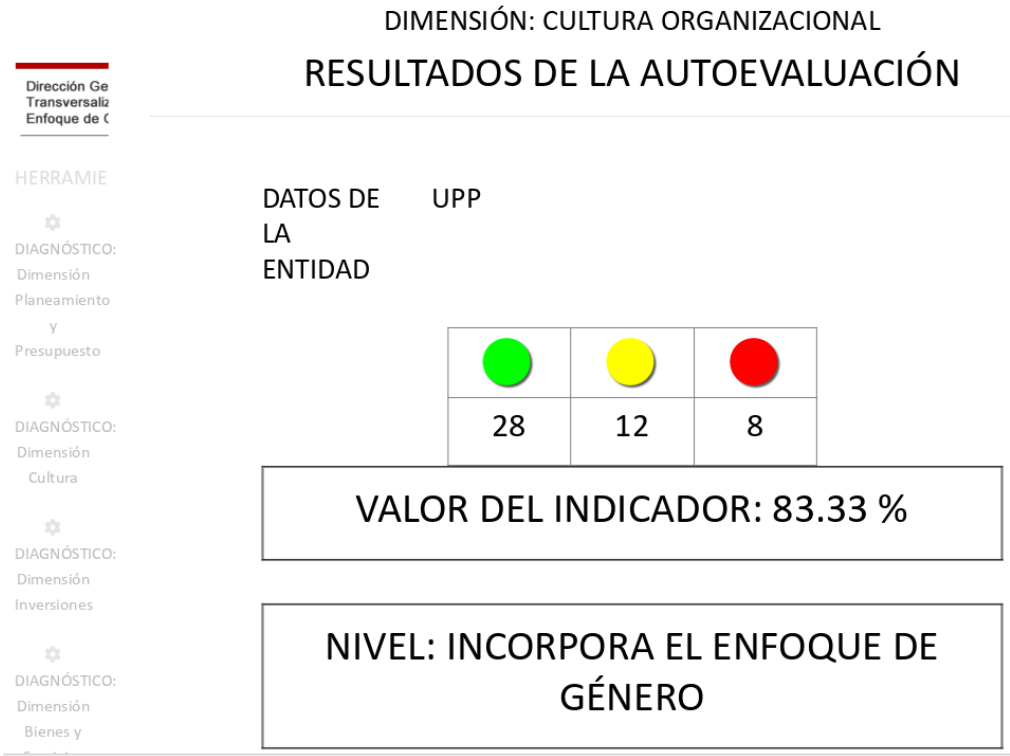


A12. Seguimiento de condiciones y uso de lactario (El Regidor y sede central)



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>

A14. Autodiagnóstico de la incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional a través de herramienta suministrada por el MIMP.



A15. Reporte anual sobre implementación del enfoque de género en el OSCE a través de herramienta suministrada por el MIMP.



DTEG 08
para mí, jlozanov, fvergara, Joseph ▾

Estimada Marina,
Gracias la prontitud en la subsanación.

Al no haber comentarios adicionales, se comunica la conformidad del reporte para cada una de las actividades informadas.

Atentamente,
Fernando Félix

De: "Marina Elizabeth Taboada Timana" <mtaboada@osce.gob.pe>
Para: "jlozanov" <jlozanov@osce.gob.pe>, "DTEG 08" <dteg08@mimp.gob.pe>
CC: "fvergara" <fvergara@osce.gob.pe>, "Joseph Edgard Silva Plasencia" <jsilvap@osce.gob.pe>
Enviados: Jueves, 26 de Diciembre 2024 17:51:43
Asunto: Re: Ajuste final al Reporte de avances TEG 2024 - Anexo A

Muchas gracias Jessica, por tu pronta atención.

Cordialmente,

Marina E. Taboada Timaná
ST Comisión GenerOSCE
Oficina de Planeamiento y Modernización
Teléfono 6135555 anexo 2283; 915235934

vie, 27 dic 2024, 8:57 a.m.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de F
integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <http://>