



“HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL”

Dirigida al personal de las áreas de recursos humanos y de comunicaciones

DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL						
ENTIDAD:						
ELEMENTO 1: VALORES INSTITUCIONALES						EXPLICAR Y SUSTENTAR EVIDENCIAS
1.1	Compromiso con la igualdad de género					
	Se refiere a una declaración escrita o política institucional o norma institucional o instrumento de gestión, en donde se explicita el compromiso hacia la igualdad de género					
Criterios	a	Se cuenta con una declaración y/o política institucional y/o documento de gestión que explicita el compromiso institucional con la igualdad de género.				<p>Contamos con una Política Institucional de Igualdad de género.</p> <p>Cuyos objetivos son:</p> <p>1. Fomentar una cultura organizacional de igualdad de género con respeto, libre de violencia y discriminación.</p>



					<p>2. Fomentar comportamientos y prácticas que contribuyan a la igualdad de género entre los/as usuarios/as en su diversidad, en los servicios que brinda el OSINFOR.</p> <p>3. Garantizar la aplicación de medidas disciplinarias ante toda forma de violencia, hostigamiento sexual y discriminación en el OSINFOR.</p> <p>4. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las actividades y en todos los niveles organizacionales del OSINFOR.</p> <p>5. Promover el uso del lenguaje inclusivo en los documentos dirigidos al personal interno, así como los</p>
--	--	--	--	--	---



				<p>dirigidos por el OSINFOR a destinatarios externos. 6. Intercambiar, promover, incentivar y reconocer experiencias de buenas prácticas institucionales sobre igualdad de género y no discriminación a nivel nacional e internacional.</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1mogsgevjp_LCa3VYEsXDXvpK-F-Tt-E4H/view?usp=sharing</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1Ms11HEvgGW9-UjnNAtIJYik60YiNYOAN/view?usp=sharing</p>
	b	<p>El compromiso hacia la igualdad de género es difundido con las y los servidores públicos de la entidad.</p>		<p>Se encuentran pendientes de hacerlo, pero ya están planificadas en el Plan de Actividades.</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1GTI</p>



				erSzuFWX_8e040hpwr8QIkDbYK01-/view?usp=sharing
	c	Hay un Plan Estratégico Institucional que incluye la igualdad de género (acciones, presupuesto y monitoreo).		En el PEI 2020-2024, en el OEI 2 Optimizar la Gestión Institucional y en la AEI 2.1 Gestión del talento humano, con enfoque de género, para el personal del OSINFOR, dicha acción estratégica busca implementar buenas prácticas organizacionales, que promuevan el bienestar de los servidores, en un ambiente laboral libre de discriminación, garantizando la igualdad de los derechos entre mujeres y varones https://drive.google.com/file/d/1cV-VXKrm-LHhaeUGVwvVYbZylrTRAzxLA/view?usp=sharing

1.2	<p>Trato igualitario y no discriminación</p> <p>La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en convenios internacionales que confiere a toda persona el derecho a ser tratada con igualdad ante la ley y no ser objeto de forma alguna de discriminación.</p>				
Criterios		<p>Se promueven acciones de sensibilización para combatir toda forma de discriminación y los estereotipos de género.</p>			<p>Se realizan con periodicidad regular, son brindadas por otras entidades; sin embargo, se encuentran programadas en el PDP y Plan de actividades de igualdad de género; en el último año se han realizado 4:</p> <p>Charla: Rol de las mujeres en el sector público 08/03/2021</p> <p>58 participantes Varones: 18 Mujeres: 40</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1aRLTNR9VZN7uBkKdR46OCzOmw2fptlkH/view?usp=sharing</p>



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Transversalización
del Enfoque de Género

**CONFERENCIA
SERVIR:
PREVENCIÓN Y
ATENCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN LAS
ENTIDADES
PÚBLICAS
29/04/2021**

7 participantes
Varones: 4
Mujeres: 3

<https://drive.google.com/file/d/1rBS1FkyjrQs4N1MoalJkmoTkg35tCDUv/view?usp=sharing>

**TALLER:
FORMANDO
AGENTES DE
CAMBIO PARA LA
IGUALDAD 14 y
17/06/2021**

25 participantes

Varones: 14
Mujeres: 11


<https://drive.google.com/file/d/1nli3oZ6NCu0nLvbzgSN2h9WJoPP3-W/view?usp=sharing>







PERÚ



Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género

			<p>CONFERENCIA MIMP: LENGUAJE INCLUSIVO 11/08/2021</p> <p>72 participantes</p> <p>Varones: 30 Mujeres: 42</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1f8P3ZiioANI_vQKdk_eptpygovbf1A7b/view?usp=sharing</p> <p>PLAN DE ACTIVIDADES</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1GTIerSzuFWX_8e040hpwr8QIkDbYK01-/view?usp=sharing</p> <p>PDP</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1qOllONs_DoYA7kUcRmotgM9_1lYu_sLc/view?usp=sharing</p>
b	El personal que participa en la contratación, selección e inducción del personal es		Existe una sola persona encargada de

	<p>capacitado en temas relacionados con la igualdad de género.</p>		<p>organizar la contratación, selección e inducción del personal; sin embargo, todo el equipo de la URH (5 personas) participa de la inducción a través de videos informativos, de los cuales 1 ha recibido al menos una capacitación sobre igualdad de género “Gestión Pública con enfoque de género (Renzo Sánchez) https://drive.google.com/file/d/1J-rvCbRH7fIP3Iz7Cp-zq7erBV1jGrNnM/view?usp=sharing</p>
c	<p>La entidad levanta periódicamente información sobre los estereotipos de género, emite recomendaciones, evalúa e implementa mejoras.</p>		<p>● Se realiza una encuesta anual sobre estereotipos de género y en base a los resultados se elabora el Plan Anual de Actividades.</p>



					https://drive.google.com/file/d/1GTIerSzuFWX_8e040hpwr8QIkDbYK01-/view?usp=sharing	
ELEMENTO 2: NORMAS INSTITUCIONALES						EXPLICAR Y SUSTENTAR EVIDENCIAS
2.1	Lenguaje inclusivo Conjunto de propuestas que buscan visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, logrando que actitudes sexistas y discriminatorias se conviertan en prácticas equitativas, respetuosas e inclusivas.					
Criterios	a	La entidad cuenta con una norma institucional que dispone el uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.				Existe un Memorándum Múltiple de parte de la Gerencia General que exhorta a utilizar el lenguaje inclusivo; sin embargo, para el 2021 se ha programado como actividad en el Plan Anual, elaborar la Política de Igualdad de Género donde se incluirá dicho tema. https://drive.google.com/file/d/1XDhVTOvCikXzP-C2bGcUQVxBX0Xa

					YKeo/view?usp=sharing https://drive.google.com/file/d/1GTIerSzuFWX_8e040hpwr8QIkDbYK01-/view?usp=sharing
	b	Se cuenta con las herramientas para aplicar el lenguaje inclusivo (instructivos, directivas, guías u otros)			<p>No se ha elaborado una herramienta aún, pero para el 2021 se ha programado la elaboración, aprobación y difusión de la Guía de lenguaje inclusivo en los documentos y comunicaciones emitidas por el OSINFOR.</p> https://drive.google.com/file/d/1GTIerSzuFWX_8e040hpwr8QIkDbYK01-/view?usp=sharing
	c	Se desarrollan acciones de difusión para promover el uso del lenguaje inclusivo.			Se difunde la Guía de Lenguaje Inclusivo del MIMP, de manera completa y también a través de tips para que tenga una mejor

					<p>llegada a los/las servidores/as; esto se hace de manera programada en nuestro Plan de Actividades.</p> <p>https://drive.google.com/drive/folders/1g3hGMb4LxqPXXK3_oZFqlxBt29r9Iolx?usp=sharing</p>
	d	<p>Seguimiento y evaluación del cumplimiento de la norma que dispone el uso del lenguaje inclusivo (documentos administrativos, diseño, spot, etc.).</p>			<p>No se hace seguimiento ni se evalúa el cumplimiento de la norma: sin embargo, se programará dicha acción en el Plan de Actividades.</p>
2.2		<p>Hostigamiento sexual en el trabajo Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa.</p>			
Criterios	a	<p>La entidad cuenta con disposiciones que incluyen acciones de prevención (difusión institucional, personal sensibilizado y capacitado) y procedimientos para la denuncia, atención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo (requisitos de la denuncia, plazos para investigar, área responsable).</p>			<p>Con Resolución de Gerencia General N° 003-2021-OSINFOR, se aprobó la DIRECTIVA A4-DIR-016-V.01, "DIRECTIVA QUE REGULA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN,</p>





					<p>INVESTIGACION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ORGANISMO DE SUPERVISION DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR”</p> <p>https://www.gob.pe/institucion/osinfor/normas-legales/1496340-003-2021-osinfor</p>
	b	<p>Se desarrolla acciones de difusión para la prevención y atención de denuncias del hostigamiento sexual en el trabajo en el marco de las disposiciones emitidas por la entidad.</p>			<p>El documento se ha aprobado en enero del presente año, se ha difundido a través del WhatsApp institucional del OSINFOR y por mail en el mes de junio, su programación de difusión es bimestral según el Plan de actividades.</p> <p>Difusión de la Directiva interna:</p> <p>https://drive.google.com/drive/folders/1JA9nBPWkcv</p>

				2l3jDa2aDMA3Vo4SfoDLJH?usp=sharing https://drive.google.com/drive/folders/1pQ5UZ7cTywh3jWFezCVnEuq-Ac2YjhHx?usp=sharing
c	El personal está capacitado para denunciar actos de hostigamiento sexual en el trabajo y en temas como nuevas masculinidades			Se han llevado a cabo capacitaciones sin una periodicidad constante pero no a todos los servidores y servidoras; sin embargo, para el 2021 se han programado capacitaciones periódicas.
d	Implementan y evalúan acciones preventivas (normadas o no), medidas de protección y procedimientos de denuncia, atención y sanción.			Se realizan acciones de prevención, incorporando en la inducción de todos y todas los y las nuevos/as







				<p>ingresantes en temas de hostigamiento sexual y estereotipos de género; sobre las medidas de protección, denuncia, atención y sanción, a la fecha no ha sido necesario aplicarlas; y no se han evaluado, esto al no haber tenido denuncias sobre hostigamiento sexual.</p> <p>Correo en donde se reciben las denuncias por hostigamiento sexual:</p> <p>hostigamiento@osinfor.gob.pe</p> <p>Video en la inducción sobre hostigamiento sexual:</p> <p>https://youtu.be/Tmfuf4OPEAo</p>
--	--	--	--	--

2.3	Reglamento Interno de Servidores y Servidoras Civiles (RIS) El RIS es el documento en el que se establece las condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor/a civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento.					
Criterios	a	El reglamento se difunde al personal.				Se les informa sobre el RIS a todo el personal al momento de la inducción, por lo que sí es conocido por toda la entidad; sin embargo, no se difunde periódicamente. https://drive.google.com/file/d/1BQaUCIGGn6lcFLGVeNn7KPcWSsayLpBU/view?usp=sharing
	b	El reglamento establece procedimientos ágiles para: trámite de licencias establecidas por Ley, uso del servicio de cuidado diurno y lactario.				Según el RIS la solicitud de licencias se realiza conforme a los artículos del 38º al 49º a través de la utilización de los respectivos anexos; así como, la solicitud de permisos por lactancia.





				https://drive.google.com/file/d/18U9_Vlxjv4eZWplMiOXUn4hIqfNs2bOs/view?usp=sharing
		<p>El reglamento establece medidas de conciliación relacionadas con: atención de familiares dependientes, no discriminación por género u otras razones en los procesos de selección, capacitación del funcionariado y medidas específicas para implementar la Ley 30364 "Ley contra violencia hacia la mujer e integrantes del grupo familiar".</p>		<p>En el RIS se señalan algunas medidas de conciliación relacionadas con atención de familiares dependientes como licencias con goce de remuneraciones por: Descanso pre y post natal, paternidad, enfermedad grave o terminal o accidente grave del cónyuge o conviviente declarado, padres o hijos; así como sobre discriminación por género: Artículo 63.- Derechos de los servidores civiles n. A no ser discriminado por razón de origen,</p>

						raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra razón. https://drive.google.com/file/d/18U9_Vlxjv4eZWplMiOXUn4hIqfNs2bOs/view?usp=sharing
ELEMENTO 3: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL						EXPLICAR Y SUSTENTAR EVIDENCIAS
3.1	Estrategia comunicacional Define la forma de intercambio de información en la entidad. Cada organización tendrá los canales de comunicación adecuados a las características que posea su propia cultura organizacional.					
Criterios	a	Se desarrollan acciones comunicacionales que promueven tratos igualitarios entre los géneros				Sí, tenemos acciones comunicaciones internas donde se aplica y promueve la igualdad de género, a través de videos, flyers, diseños, entre otros donde incluimos el uso del lenguaje inclusivo, en lo que respecta a la parte gráfica, utilizamos la









				<p>presencia femenina y masculina. (Tenemos dos mascotas en la institución “Osinforcito” y “Osinforcita”, ambos son usados en nuestras piezas de comunicación interna. Nos basamos en el plan de comunicaciones y del Plan de Actividades del Comité de Trabajo para la Igualdad de Género 2021-2023</p> <p>https://drive.google.com/drive/folders/1DCtEnwWHdZT9KtPBiar_dvmkcVCwNfZ9?usp=sharing</p>
b				<p>Se cuenta con instrumentos como el avance en las solicitudes de TDRs donde se solicita las referencias del nuevo personal que laborará en la institución donde se incluye la</p>



	<p>Se visibiliza a través de los diversos canales de comunicación interna los avances logrados en igualdad de género y cierre de brechas de género.</p>		<p>igualdad de género. En la web también se inició con el uso del lenguaje inclusivo dentro de los contenidos publicados y los gráficos usados donde se evidencia la participación tanto de hombres como mujeres. https://drive.google.com/drive/folders/1RAHVrisZWe9HogwyKsM_pgSFDSgBMzWh?usp=sharing</p>
<p>c</p>	<p>Se evalúan periódicamente los instrumentos de comunicación interna (escrita, oral y gráfica) para comprobar el abordaje del análisis de género.</p>		<p>Se acuerdo al análisis realizado por la Unidad Funcional de Comunicaciones se ha corregido nuestros contenidos en la forma escrita, oral y gráfica. Por ejemplo en el uso del lenguaje inclusivo, para la cual se realizó una campaña que se llevó a cabo en los meses de agosto a</p>

					octubre y fue dirigida a todo el personal del OSINFOR. https://drive.google.com/drive/folders/1nOskBkr0M9BOgmpK5u5hDFaQZ4y-7USW
3.2	Estereotipos de género Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados o de formas de ser y actuar que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas.				
Criterios	a	La entidad levanta información sobre los estereotipos de género e implementa acciones de sensibilización para erradicar la discriminación y los estereotipos de género.			A través de los resultados de la última encuesta llevada a cabo en septiembre del 2020, se recabó información importante y se realizaron acciones de sensibilización que han sido planificadas a través del Plan de Actividades del Comité de Trabajo para la Igualdad de Género 2021-2023 y el PDP 2021.  https://drive.google.com/drive/folders/1eS2OzdxvJZO

				6QW0YB1rSH1gaoGJzOI9E?usp=sharing
b	La entidad realiza el seguimiento y evaluación de los progresos para eliminar los estereotipos de género y la discriminación.			Se realiza el seguimiento de las acciones ya ejecutadas en las reuniones que se tienen periódicamente con el Comité de Trabajo para la Igualdad de Género. Estas son evidenciadas en las actas de reunión, una PPT con los avances al I semestre del 2021 y la reciente presentación de los resultados de la Encuesta de Estereotipos de Género, llevada a cabo en octubre. https://drive.google.com/drive/folders/1Pr71cbDm-xfaoJJIQ0BQSGa3hsTDAasnZ?usp=sharing
c	La entidad implementa acuerdos, alianzas interinstitucionales y realiza trabajos conjuntos con otras entidades para erradicar los estereotipos de género.			Se tiene trabajos conjuntos con el MIMP y con SERVIR para la erradicación de estereotipos de

					género que están planificadas, pero no están en un convenio. https://drive.google.com/drive/folders/1SSihF3AipMt2P4lfJp6HRH3kvISMpiQ?usp=sharing	
ELEMENTO 4: LIDERAZGO						EXPLICAR Y SUSTENTAR EVIDENCIAS
4.1	Agentes de cambio Los agentes de cambio son personas o grupos de personas que estimulan y promueven las transformaciones a favor de la igualdad dentro de una institución; que la igualdad de género forme parte de los objetivos institucionales de la misma.					
Criterios	a	La entidad realiza formación en técnicas de liderazgo y la creación de agentes de cambio para transversalizar el enfoque de género.				Se reconoce la necesidad de formación en liderazgo, por lo que se han llevado a cabo dos talleres para la formación de líderes, en los cuales participaron los miembros del Comité de Trabajo para la Igualdad de Género están capacitados en temas de igualdad de género y algunos

				<p>servidores de los órganos de línea y asesoramiento y apoyo.</p> <p>https://drive.google.com/drive/folders/1TDfs7B5qLE1u3HC3Mol_A2XXD1DF7w?usp=sharing</p>
b	Hay un programa de capacitación en igualdad de género diseñado e implementado.			No se ha elaborado un programa de capacitación propiamente sobre igualdad de género pero si se ha proyectado llevar a cabo un taller sobre el tema.
c	Los agentes de cambio se encuentran certificados y realizan un proceso de acompañamiento del personal.			Los agentes de cambio han llevado los talleres, pero no se encuentran certificados, se programará como actividad en el Plan de actividades y gestionar la certificación.
4.2	Alta dirección			

Se refiere al interés de la alta dirección y del personal de confianza por capacitarse en género, así como su compromiso por liderar el proceso de implementación de la transversalización del enfoque de género.						
Crterios	a	La alta dirección está sensibilizada, capacitada en los temas relacionados con el enfoque de género y fomenta la formación para el personal.				Se ha capacitado al Gerente General, que forma parte de la alta dirección, en temas de igualdad de género (talleres y conferencias) y constantemente impulsa el enfoque de género en las distintas comunicaciones que realiza a nivel institucional. https://drive.google.com/file/d/1tqx_A-5FJG_qkwmOebX_TzQGyQzqw0DjhL/view?usp=sharing
	b	La alta dirección ha dispuesto medidas concretas incluyendo la aprobación de políticas (normas, lineamientos, planes) para institucionalizar el enfoque de género.				Ha dispuesto la elaboración de la política de igualdad de género; así como, la inclusión del enfoque de género en el PEI, en el POI y en el







PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Transversalización
del Enfoque de Género




					<p>Plan de Igualdad de Genero</p> <p>PLAN:</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1GTIerSzuFWX_8e040hpwr8QlkDbYK01-/view?usp=sharing</p> <p>PEI:</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1cV VXKrm-LHhaeUGVwvVYbZylrTRAzxLA/view?usp=sharing</p> <p>POI 2022-2024 Y 2021:</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1hKHJufWzwmMjh448nTKiZG1e00Xzl/view?usp=sharing</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1LMpmaC1oLy5WI1h7NW1p2Y2c24i03VoB/view?usp=sharing</p> <p>Política:</p>
--	--	--	--	--	--



					https://drive.google.com/file/d/1krYLkDAIfOEthk_RuAjUQ8V9RPEXvLbi/view?usp=sharing
	c	<p>La alta dirección ha priorizado la asignación de recursos presupuestales para intervenciones que favorezcan la implementación de la transversalización del enfoque de género (asesorías especializadas, formación del personal y otros).</p>			<p>Los recursos serán invertidos en el diseño de un misitio amigable al cual puedan acceder los servidores y las servidoras para visualizar información sobre los avances institucionales respecto al enfoque de género; así como, en el POI se le ha asignado presupuesto a las acciones de igualdad de género.</p> <p>(Plan actividades MIG)</p> <p> https://drive.google.com/file/d/1GTIerSzuFWX_8e040hpwr8QIkDbYK01-/view?usp=sharing </p>

					<p>(POI)</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1O24xaURoNS8r9_j3RrO5tOG8vdr1JZAq/view?usp=sharing</p>	
ELEMENTO 5: CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL						EXPLICAR Y SUSTENTAR EVIDENCIAS
5.1	Medidas explícitas Se refiere a las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, destinadas a crear condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan de forma óptima con las responsabilidades familiares, laborales y personales.					
Criterios	a	La entidad cuenta con base de datos desagregadas por sexo del personal (número y edades de hijo/as y dependientes, distribución del tiempo entre remunerado/no remunerado), actualizada periódicamente.			La base de datos que se maneja esta desagregada sexo, pero no por edades de hijo/as y dependientes, y distribución del tiempo entre remunerado/no remunerado https://drive.google.com/file/d/1p1b8DkQ5S0sImm5SluyHWUp2L3uSwJwY/view?usp=sharing	
	b	Se realizan acciones de sensibilización y/o capacitación sobre las medidas de			No se han realizado a la fecha; sin	



		conciliación promovidas por la entidad.				embargo, se implementará como acción en el Plan de Actividades.
	c	En base a la información recogida se ajustan las medidas de organización del trabajo para conciliarlo con la vida familiar y personal, se monitorean y evalúan periódicamente.	●			No se han tomado medidas pero se implementará como acción en el Plan de Actividades.
5.2	Licencia por paternidad Es el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluida las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente.					
Criterios	a	La entidad cuenta con un registro de trabajadores que harían uso de licencia por paternidad, actualizado periódicamente	●			No se cuenta con el registro pero se implementará.
	b	Se promueven medidas de flexibilización 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.	●			Se otorgan permisos personales y/o recuperación de horas. Sin embargo dicha información se encuentra en físico en las oficinas de la entidad. (Se considera en rojo debido a que no se ubicó evidencia que lo demuestre)
	c	Se promueve y difunde periódicamente información	●			No se realiza la difusión pero se




		sobre el uso de la licencia de paternidad.			informa a los servidores cuando solicitan la información o tomamos conocimiento de que serán padres, pero la difusión se implementará.
	d	Seguimiento y evaluación periódica de las actividades realizadas relacionadas con la licencia de paternidad.			Se verifica el cumplimiento de las licencias por paternidad otorgadas, pero no se elabora un informe de seguimiento. https://drive.google.com/file/d/1nJg4b8FKW62Q7JXeFOjGSM3kcNaDxdXJ/view?usp=sharing
5.3	Licencia por maternidad Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal				
Criterios	a	La entidad cuenta con un registro de trabajadoras que harían uso de licencia por maternidad, actualizado periódicamente.			No se cuenta con el registro pero se implementará.
	b	Se promueven medidas de flexibilización horaria para que las madres puedan asistir a exámenes prenatales, preparación al parto y post-			Se otorgan permisos personales y/o recuperación de horas.

	parto, tratamientos de fecundación y procesos de adopción.				Sin embargo, dicha información se encuentra en físico en las oficinas de la entidad. (Se considera en rojo debido a que no se ubicó evidencia que lo demuestre)
c	Se promueve y difunde periódicamente información sobre el uso de la licencia de maternidad.				No se realiza la difusión, solo se informa a las servidoras cuando solicitan información o tomamos conocimiento de que serán madres, pero la difusión se implementará.
d	Seguimiento y evaluación periódica de las actividades realizadas relacionadas con la licencia de maternidad.				Se verifica el cumplimiento de las licencias por maternidad otorgadas, pero no se elabora un informe de seguimiento. https://drive.google.com/file/d/1ldqg6IM-FO4sNh3OckAg5IpMMCuVX6Lu/view?usp=sharing
5.4	Lactario institucional				

		Es un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación.			
Criterios	a	La entidad cuenta con una base de datos actualizada periódicamente sobre el número de su personal femenino que utiliza el servicio.			SE INDICO QUE NO SE EVALUARA ESTE CRITERIO DEBIDO A LA PANDEMIA
	b	Cuenta con un lactario implementado, de acuerdo a las especificaciones normativas mínimas (privacidad, comodidad, refrigeradora, accesibilidad, lavado o dispensador de agua potable).			SE INDICO QUE NO SE EVALUARA ESTE CRITERIO DEBIDO A LA PANDEMIA
	c	Se realizan campañas periódicas para informar y promover el servicio del lactario, realizando periódicamente acciones de monitoreo y evaluación.			SE INDICO QUE NO SE EVALUARA ESTE CRITERIO DEBIDO A LA PANDEMIA
5.5		Servicio de cuidado diurno La Cuna es una institución educativa escolarizada del primer ciclo del nivel de Educación Inicial de la Educación Básica Regular (EBR) que brinda un servicio de carácter integral para la primera infancia desde los 90 días hasta los 2 años 11 meses de edad			
Criterios	a	Se ha realizado un diagnóstico para conocer la necesidad de la implementación del cuidado diurno en la entidad.			SE INDICO QUE NO SE EVALUARA ESTE CRITERIO DEBIDO A LA PANDEMIA
	b	Se ha implementado un servicio de cuidado diurno o hay acuerdos con guarderías próximas.			SE INDICO QUE NO SE EVALUARA ESTE CRITERIO DEBIDO A LA PANDEMIA
	c	El servicio de cuidado diurno cuenta con características aceptables (personal mínimo,			SE INDICO QUE NO SE EVALUARA ESTE CRITERIO

	espacios diferenciados y adaptados para cada asistencia, equipamiento y materiales según edad e higiene) y plan de emergencia y riesgos infantiles				DEBIDO A LA PANDEMIA
	El personal está capacitado e implementa estrategias y metodologías educativas que contribuyen a eliminar los estereotipos de género.				SE INDICO QUE NO SE EVALUARA ESTE CRITERIO DEBIDO A LA PANDEMIA
e	La entidad hace seguimiento y evalúa periódicamente las condiciones del servicio.				SE INDICO QUE NO SE EVALUARA ESTE CRITERIO DEBIDO A LA PANDEMIA

LEYENDA SEMÁFORO:

	Cuando la entidad cuenta con políticas, instrumentos, recursos humanos capacitados, cultura organizacional inclusiva y planes de seguimiento/evaluación que contribuyen a la igualdad de género. Además, muestran resultados que se utilizan para mejorar continuamente el trabajo hacia la igualdad de género.
	Cuando la entidad cuenta con algunas políticas, instrumentos, recursos humanos capacitados, cultura organizacional inclusiva y planes de seguimiento/evaluación que contribuyen a la igualdad de género, de los cuales algunas aún están por implementarse. Además, pocos programas y proyectos muestran resultados relacionados a la igualdad de género.
	Cuando la entidad cumple con el marco legal, pero los elementos mencionados anteriormente se encuentran incompletos o no han sido implementados. Además, no se identifican resultados relacionados a la igualdad de género.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Transversalización
del Enfoque de Género