

BASES

Segundo Concurso “Ositrán: Buenas prácticas en igualdad de género”

I. DISPOSICIONES GENERALES

1. OBJETIVO

Establecer las pautas generales y específicas para el proceso de convocatoria, selección, calificación y reconocimiento a las buenas prácticas que promueve la igualdad de género a través del Concurso “Ositrán: Buenas prácticas en igualdad de género”, premio otorgado por el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (Ositrán).

2. FINALIDAD

Reconocer las mejores y más innovadoras prácticas desarrolladas por las entidades prestadoras que realizan actividades de explotación de infraestructura de transporte de uso público, bajo el ámbito del Ositrán, a través de las cuales se logra un impacto positivo en la reducción de la brecha de género, incentivando la igualdad de género y trato entre mujeres y hombres en su diversidad.

Así, se busca a través del Concurso:

- a. Promover que las buenas prácticas desarrolladas por las entidades prestadoras en materia de igualdad de género sean conocidas, difundidas y replicadas.
- b. Reconocer y visibilizar el esfuerzo de las entidades prestadoras que se encuentran comprometidas con la igualdad de género.
- c. Generar sinergias para fortalecer la gestión de la entidad hacia una cultura empresarial con enfoque de género, que contribuya con la reducción de la brecha de género.
- d. Contribuir e impulsar que las entidades prestadoras se comprometan con la reducción de la brecha de género y con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Visado por: LAZARO DULANTO
Rita Ana FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 14/06/2023 14:45:37 -0500

Visado por: ESCALANTE MELCHIORIS
Maria Cristina FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital

Fecha: 08/06/2023 14:30:11 -0500

Visado por: CHUMACERO ASENCION
Evelyn Edith FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 12:02:47 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO

Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 11:58:45 -0500

Visado por: TORRES SOTO Khyra
Del Chayo FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 11:55:43 -0500

Visado por: CASTILLO SIFUENTES
Isabel Fabiola FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 11:42:40 -0500

Visado por: ESCALANTE MELCHIORIS
Maria Cristina FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 25/05/2023 19:15:40 -0500

II. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

3. EL CONCURSO

3.1. LA PARTICIPACIÓN

Pueden postular todas las entidades prestadoras supervisadas por el Ositrán, es decir, aquellas empresas o grupo de empresas, públicas o privadas, que realizan actividades de explotación de infraestructura de transporte de uso público.

Para poder participar en el concurso, las entidades prestadoras deberán respetar los términos y condiciones establecidas en la presentes Bases, así como las normas que rigen la competencia y propiedad intelectual.

3.2. LA CATEGORÍA DE RECONOCIMIENTO

El Concurso “Ositrán: Buenas prácticas en igualdad de género” establece la Categoría Excelencia en Igualdad por la cual se reconoce la iniciativa y/o estrategia más creativa y/o innovadora desarrollada para promover la igualdad de género, en el ámbito interno (personal de la entidad prestadora) y/o externo (usuarios/os, población, proveedores/as, etc.), a través de actividades educativas, comunicacionales, de gestión interna, responsabilidad social, entre otras.

LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La Categoría Excelencia en Igualdad es evaluada bajo los siguientes criterios

- a. Innovación: la experiencia supone una práctica novedosa y/o una comunicación creativa.
- b. Sostenibilidad: evalúa la sostenibilidad que tiene la iniciativa y/o estrategia, implica el nivel de institucionalización de la experiencia de propiciar su continuidad en el tiempo ante posibles cambios.
- c. Resultados: la experiencia da cuenta de resultados medibles por indicadores, estudios o informes.

Para poder participar se deberán respetar los términos y condiciones de estas bases, así como las normas que rigen la competencia y propiedad intelectual.

4. EL MECANISMO RESPONSABLE DEL CONCURSO

El Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán, máximo organismo articulador para promover la incorporación del enfoque de género en el Ositrán, es responsable de dirección, evaluación y ejecución del Concurso “Ositrán: Buenas prácticas en igualdad de género”

5. LAS ETAPAS DEL CONCURSO

5.1. Primera Etapa: Lanzamiento del Concurso

El lanzamiento del Concurso “Ositrán: Buenas prácticas en igualdad de género” constará de dos partes: en la primera, se convocará a medios de comunicación e “*influencers*” interesados a una conferencia de prensa, donde las principales autoridades del Ositrán y del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables explicarán detalles del concurso y su relevancia.

La segunda parte constará de 2 charlas informativas dirigidas exclusivamente a las concesionarias, donde se expondrán las bases del concurso y socializará temas de enfoque de género. Para despertar el interés de los empresarios en participar, se resaltarán los beneficios en imagen y reputación corporativa que pueden conseguir comunicando sus acciones sociales.

5.2. Segunda etapa: Convocatoria

Se inicia con la difusión del inicio de postulación, debiendo Ositrán hacer la difusión masiva de la convocatoria que se realizará a través de comunicaciones oficiales a las entidades prestadoras registradas, redes sociales, y la publicación en la página web del Ositrán.

En estas comunicaciones se informará del inicio de la etapa de postulación de participantes.

Desde esta etapa, en caso existan consultas sobre el concurso, estas deberán ser presentadas al correo concurso_igualdad@ositrان.gob.pe, siendo estas absueltas por el Comité responsable del Concurso. Las consultas podrán ser presentadas hasta 1 día hábil antes de la Etapa de Evaluación y Selección.

5.3. Tercera etapa: Postulación

La inscripción para postular se realizará mediante el registro y remisión de la ficha de postulación, a través del correo concurso_igualdad@ositrان.gob.pe con la documentación que sustente la propuesta presentada, pudiéndose agregar material fotográfico o videos como parte del sustento, entre otros.

Las entidades prestadoras deberán realizar las inscripciones de las iniciativas o estrategias que concursarán, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a. Registrar su postulación a través del llenado de la ficha de postulación de inscripción que como anexo 1, se adjunta a las presentes Bases, y que estarán publicadas en el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/ositran> o en mesa de partes de la entidad.
- b. Presentar la ficha de inscripción a Ositrán a través del correo: concurso_igualdad@ositran.gob.pe

La ficha de postulación contendrá la siguiente información:

- ✓ Datos de la entidad prestadora
- ✓ Datos de el/a representante legal (nombres y apellidos; edad; DNI u otro documento; dirección domiciliaria; número telefónico y/o e-mail).
- ✓ Nombre de la iniciativa innovadora
- ✓ Resumen ejecutivo de la iniciativa (no más de 01 página).
- ✓ Premios, reconocimientos y/o distinciones similares obtenidas
- ✓ Documentación que sustente la propuesta presentada, pudiéndose agregar material fotográfico o videos, entre otros.

Remitidas las fichas de postulación por la entidad participante, el Comité responsable enviará a las entidades postulantes un mensaje de confirmación de la recepción de la ficha.

5.4. Cuarta etapa: Evaluación y Selección

En esta etapa el Jurado Calificador evaluará las iniciativas o estrategias conforme con los criterios establecidos en la presente Bases, este proceso tendrá como primera acción, admitir al Concurso las fichas de postulación que cumplan con los requisitos de presentación.

El Jurado Calificador estará integrado por un/a representante de:

- a. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
- b. Los Consejos de Usuarios
- c. La Academia
- d. Especialista en comunicación
- e. Especialista en materia de género

El Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán, a través de su Secretaría Técnica podrá solicitar información adicional de las candidaturas presentadas, con relación al objeto de la premiación.

El fallo del Jurado Calificador es inapelable. Las situaciones no contempladas y modificatorias de estas bases serán resueltas por dicho jurado.

5.5. Quinta etapa: Publicación del resultado(s)

El Jurado Calificador, con el resultado obtenido, procederá a aprobar y suscribir el acta final con el nombre de la(s) entidad(es) prestadora(s) reconocidas(s).

El anuncio se hará a través de la página web del Ositrán: <https://www.gob.pe/ositran> y su posterior difusión en los medios de prensa a nivel nacional, regional y local.

La(s) iniciativa(s) reconocida(s) será(n) difundida(s) a través de una nota de prensa en medios de comunicación. Cabe indicar que, al postular, la entidad participante otorga autorización expresa para difundir el contenido de su postulación.

5.6. Sexta etapa: Premiación

En un plazo no mayor de 30 días hábiles Ositrán procederá a realizar la premiación de la(s) entidad(es) prestadora(s) ganadora(s), la que será en acto público de reconocimiento en la que se hará entrega de:

- a. Una placa recordatoria y diploma para el Primer Puesto.
- b. Un Diploma para el segundo y tercer puesto.

COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN.

CRONOGRAMA DEL CONCURSO

ITEM	ETAPAS	FECHAS
1	LANZAMIENTO DEL CONCURSO	17 de julio de 2023 Conferencia de Prensa Agosto Charlas Informativas
2	CONVOCATORIA	Julio y agosto de 2023
	CONSULTAS	Julio al 22 de setiembre de 2023
3	POSTULACIÓN	11 al 22 de setiembre de 2023
4	EVALUACIÓN Y SELECCIÓN	25 de setiembre al 23 de octubre de 2023
5	PUBLICACIÓN DE RESULTADO(S)	24 al 27 de octubre del 2023
6	PREMIACIÓN	Noviembre de 2023

ANEXO 1 FICHA DE INSCRIPCIÓN

ANEXO 2 GLOSARIO DE TÉRMINOS

ANEXO 3 FICHA DE EVALUACIÓN DE PROPUESTAS

ANEXO 1

FICHA DE INSCRIPCIÓN

II CONCURSO OSITRAN: BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD

DATOS GENERALES:

Concesionario:

- () Carreteras
- () Aeropuertos
- () Puertos
- () Vías férrea
- () Hidrovía amazónica

Nombre de la entidad prestadora: _____

Dirección: _____

Ruc: _____

Nombre del/la representante:

DNI: _____

Cargo: _____

Correo electrónico: _____

Celular de contacto: _____

RESUMEN DE LA INICATIVA O ESTRATEGIA

Nombre: _____

Resumen de la iniciativa o estrategia

Visado por: LAZARO DULANTO
Rita Ana FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 14/06/2023 14:45:35 -0500

Visado por: ESCALANTE MELCHORS
Maria Cristina FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 14:30:08 -0500

Visado por: CHUMACERO ASENCION
Evelyn Edith FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 12:02:43 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 11:58:43 -0500

Visado por: TORRES SOTO Khyra
Del Chayo FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 11:55:37 -0500

Visado por: CASTILLO SIFUENTES
Isabel Fabiola FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 11:42:37 -0500

Visado por: ESCALANTE MELCHORS
Maria Cristina FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 25/05/2023 19:15:53 -0500

DE LA INICATIVA O ESTRATEGIA

Problemática identificada (200 palabras, como máximo)

(Precisar en la problemática identificada los aspectos relacionados con brechas de género o desigualdades de género)

Objetivo de la estrategia/iniciativa

Descripción de la estrategia/iniciativa (500 palabras = 1 página, como máximo)

(Especificar en qué aspecto de la intervención se ha incorporado elementos orientados a la reducción de brechas de género o con la igualdad de género)

Costo de la iniciativa/estrategia, desagregado a nivel de componentes o actividades

Campo en el que se desarrolla:

- () Comunicacional
- () Actividades educativas
- () Responsabilidad social
- () Gestión interna
- () Servicio brindado
- () Otros: _____

Periodo en el cual se desarrolla: _Del _____ Al _____

Público al cual está dirigida:

(Especificar el público considerando sexo y otras variables como estrato socioeconómico, autoidentificación étnico racial, orientación sexual, situación de discapacidad, lengua originaria)

Ubicación /área geográfica)

Número de personas al cual está dirigida:

La iniciativa /estrategia se desarrolla en:

- Lima
- En 2 a 4 regiones del Perú
- En 5 a 10 regiones del Perú
- En todo el Perú
- Incluye otros países.

La iniciativa/estrategia se mide con:

- Indicadores
- Informes
- Otros: _____

Señale el indicador o informe u otros

¿La iniciativa/estrategia es innovadora, por qué?

(Especificar cómo se expresa en la práctica innovadora aspectos relacionados con la reducción de brechas de género o con la igualdad de género. ¿Existe un diagnóstico? Involucra la participación de ambos géneros? Se dispone de medidas de difusión creativas?)

¿La iniciativa/estrategia es sostenible, por qué? (Existe una política o está contenida en los instrumentos de gestión? Se implementan acciones diferenciadas, se promueven mejoras de intervención con enfoque de género?)

¿La iniciativa contribuye a reducir la brecha de género o a la igualdad de género, por qué? (se implementan acciones diferenciadas? Se promueven mejoras de intervención con enfoque de género)

En anexo se adjunta el siguiente sustento

() Video

() Fotografías

Otro _____

Firma del representante (firma digital o manuscrita)

ANEXO 2
GLOSARIO DE TÉRMINOS¹

Es pertinente reconocer el significado de los siguientes términos:

- **Género:** Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer.

Ejemplo 1: Distinción entre sexo y género

Diferencias entre Sexo y Género ²	
Sexo	Género
Características biológicas que diferencian a hombres y mujeres: anatómicas, fisiológicas, hormonales.	Características que la sociedad y la cultura atribuyen a cada sexo
Macho/hembra	Mujer/Hombre Femenino/masculino
Universal	Contextual e histórico
Adquirido biológicamente	Aprendido socialmente
Permanente	Variable

Ejemplo 2: En entornos de transporte público: propensos a dar prioridad a adultas y adultos mayores en su diversidad, se les reserva y respeta un asiento independientemente de los roles que puedan asumir en otros contextos (el hogar, la comunidad local, entre otros).

Diferencias entre Sexo y Género ³	
Sexo	Género
La empresa cuenta con: ✓ Choferes con experiencia mínima de 10 años en la conducción de vehículos de transporte de uso público ✓ Secretarías para el registro de información administrativa	La empresa cuenta con: ✓ Personal capacitado en la conducción de vehículos de transporte de uso público ✓ Personal de asistencia administrativa con habilidad para el registro de información

Visado por: LAZARO DULANTO
 Rita Ana FAU 20420248645 soft
 Motivo: Firma Digital
 Fecha: 14/06/2023 14:45:36 -0500

Visado por: ESCALANTE MELCHORS
 Maria Cristina FAU 20420248645 hard
 Motivo: Firma Digital
 Fecha: 08/06/2023 14:30:10 -0500

Visado por: CHUMACERO ASENCION
 Evelyn Edith FAU 20420248645 hard
 Motivo: Firma Digital
 Fecha: 08/06/2023 12:02:45 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
 Luis Miguel FAU 20420248645 soft
 Motivo: Firma Digital
 Fecha: 08/06/2023 11:58:44 -0500

Visado por: TORRES SOTO Khyra
 Del Chayo FAU 20420248645 soft
 Motivo: Firma Digital
 Fecha: 08/06/2023 11:55:41 -0500

Visado por: CASTILLO SIFUENTES
 Isabel Fabiola FAU 20420248645 soft
 Motivo: Firma Digital
 Fecha: 08/06/2023 11:42:38 -0500

Visado por: ESCALANTE MELCHORS
 Maria Cristina FAU 20420248645 hard
 Motivo: Firma Digital
 Fecha: 25/05/2023 19:15:51 -0500

¹ Los términos se basan en las definiciones establecidas en la Política Nacional de Igualdad de Género al 2030 aprobada mediante Decreto Supremo N°008-2019-MIMP (04.04.2019) y los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública aprobados mediante Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP (22.07.2021).

² Tomado de 'Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género' (MIMP, 2017; pág. 5).

³ Tomado de 'Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género' (MIMP, 2017; pág. 5).

- Estereotipos de género:** Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, los hombres se describen como competitivos, autónomos, independientes, beligerantes, asociados al espacio público; mientras que las mujeres cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, asociadas el espacio privado. La Corte IDH ha definido al estereotipo de género como una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes.

Por ejemplo: Atributos generalizados que se suelen atribuir a hombre y mujeres

Estereotipos de género ⁴	
Masculino	Femenino
Racional	Emotiva
Firme	Flexible/inconstante
Competitivo	Cooperativa
Orientado a la dominación	Orientación a la relación
Prudente	Instintiva
Físico	Verbal
Agresivo	Pasiva
Los hombres por ser fuertes pueden manejar grandes maquinarias	Las mujeres no pueden cargar grandes pesos, pueden “apoyar” a los maquinistas

- Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- Igualdad de género:** Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

⁴ Tomado de ‘Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas. Programa de Cooperación Hispano Peruano’ (MIMP; 2017; pág. 22)

- **Impacto diferenciado por sexo:** Resulta de las actividades, normas o políticas que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de las personas en su diversidad dependiendo de su particular situación e identidad. Se puede visibilizar a partir de la evaluación con enfoque de género e interseccional.
- **Lenguaje inclusivo:** Es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.
- **Necesidades diferenciadas por género:** son elementos necesarios para determinados grupos en su diversidad con la finalidad de que puedan ejercer sus derechos fundamentales con igualdad efectiva, considerando que no se encuentran en igual posición debido a la discriminación estructural de género
- **Transversalización del enfoque de género:** Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

ANEXO 3

FICHA DE EVALUACIÓN DE PROPUESTAS
II CONCURSO OSITRAN: BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD DE GÉNERO

N° de ficha	Nombres de la entidad	CRITERIO: Innovación							
		1. Se cuenta con algún diagnóstico de género que permite identificar la situación a hacer frente	1	2. Se dispone de una práctica específica involucrando la participación de ambos géneros	1	3. Se considera explícitamente, en la práctica aplicada, el enfoque de género	1	4. Se dispone medidas de difusión creativa (considerar el lenguaje inclusivo)	1
		Se cuenta con diagnóstico, pero no ha sido aplicado	1	La práctica involucra la participación de un solo un género	1	Se cuenta con una intervención por aplicar	1	Se realiza acciones de difusión interna	1
		Se cuenta con diagnóstico y se aplicó	2	La práctica involucra la participación de más de un género	2	Se cuenta con una intervención por aplicar incorporando el enfoque de género	2	Se realiza acciones de difusión interna y externa	2
		Se ha aplicado un diagnóstico y se cuenta con resultados	3	La práctica involucra la participación de más de un género y cuenta con evidencias (informe, etc.)	3	Se cuenta con una intervención ejecutada con enfoque de género	3	Se realiza acciones de difusión interna/externa e inclusiva	3
N° de ficha	Nombres de la entidad	CRITERIO: Sostenibilidad							
		Se enmarca en alguna política institucional de género / En algún instrumento de gestión	1	Se dispone de mecanismos/acciones para la asignación de presupuesto para la intervención propuesta	1	Se dispone de mecanismos/acciones para el fortalecimiento de capacidades individuales para dicha intervención	1	Se dispone de mecanismos/acciones/herramientas de actuación con enfoque de género	1
		Si está mencionada en una política de la entidad	1	Cuenta con una herramienta de autodiagnóstico	1	Cuenta con una acción de capacitación en enfoque de género	1	Cuanta con lineamientos de actuación en enfoque de género	1

Visado por: LAZARO DULANTO
Rta. App. FAU 20420248645 soft

Visado por: ESCALANTE MELCHIORIS
Maria Cristina FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 25/05/2023 11:15:50 -0500

Visado por: CHUMACERO ASENCION
Evelyn Edith FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 12:02:34 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 11:58:35 -0500

Visado por: CASTILLO SIFUENTES
Isabel Fabiola FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 08/06/2023 11:42:29 -0500

Visado por: ESCALANTE MELCHIORIS
Maria Cristina FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 25/05/2023 11:15:50 -0500

		Si está contenida en los principales instrumentos de gestión	2	Aplica la herramienta y conoce los resultados	2	Cuenta con una acción de capacitación con enfoque de género en el marco de las competencias de la entidad.	2	Cuenta con Lineamientos aplicados mínimamente en 1 eje	2
		Está contenida en los principales instrumentos de gestión señalando su atemporalidad	3	Dispone presupuesto asignado sobre la base de los resultados obtenidos	3	Cuenta con un Plan Anual de Capacitación aprobado	3	Cuenta con Lineamientos aplicados mínimamente en 2 ejes o mas	3
N° de ficha	Nombres de la entidad	CRITERIO: Resultado							
		La práctica contribuye a la reducción de una brecha de género	Se implementan acciones diferenciadas que generen cambios que sumen a la buena práctica		Se promueven mejoras de intervención con enfoque de género que contribuya a la transformación de situaciones de exclusión y discriminación por género				
		Permite medir los impactos diferenciados en la vida de mujeres y hombres en su diversidad (público interno o externo)	1	Se implementa acciones diferenciadas sin enfoque de género.	1		Se promueven espacios de dialogo para proponer acciones de mejora recogiendo las opiniones de representantes de la entidad y personal (participación igualitaria de género)	1	
		Establece indicadores progresivos sobre la reducción de brechas	2	Se implementan acciones diferenciadas con enfoque de género	2		Se recogen opiniones y se elabora propuesta de acción(es) de mejoras sobre la base de indicadores priorizados	2	
		Desarrolla aplicativos de TIC para seguimiento y evaluación periódica	3	Se disponen medidas favorables con enfoque de género que mejoren las condiciones laborales del personal.	3		Se cuenta con un Plan de mejora de las acciones(es) propuestas, implementado	3	