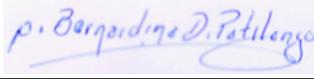


ACTA DE REUNIÓN N° 001-2022-INACAL/GTIG

Lugar de reunión	Reunión virtual
Convocado por	Presidencia del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género (GTIG) del INACAL
Fecha	11/04/2022
Hora	11:30 am.

Nombre	Órgano	Cargo en el GTIG	Firma
Monica Delfina Núñez Cabañas	Presidencia Ejecutiva	Representante Alterna	
Gladys Paola Dueñas Caro	Gerencia General	Representante Titular	
Katherine Huerto Victorio	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Secretaria Técnica Representante Titular	
Cristhian Córdova Zavaleta	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Secretaria Técnica Representante Alterno	
Galia Ticona Canaza	Dirección de Metrología	Representante Titular	
Rosa Elena Escobedo Rosales	Dirección de Desarrollo Estratégico de la Calidad	Representante Titular	
José Luis Salazar Mucha	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional	Representante Titular	
Karem Masías Lam	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional	Representante Alterna	
Mary Felipe Jauregui	Dirección de Acreditación	Representante Titular	
Bernardina D. Patilongo	Dirección de Acreditación	Representante Alterna	
Lily Elliot Blas	Dirección de Normalización	Representante Alterna	
John Santa Gadea Guerrero	Equipo Funcional de Recursos Humanos	Representante Titular	

AGENDA

Revisión y aprobación del Plan de Trabajo para la Igualdad de Género en el INACAL correspondiente al año 2022

N°	DETALLE DE LA REUNION
01	Se inicia la sesión saludando a los asistentes y procediendo luego a realizar un recuento de lo avanzado hasta el año 2021 en materia de igualdad de género en el INACAL, a fin de identificar las oportunidades de mejora a ser implementadas en la programación de las actividades del año 2022.
02	Se da cuenta del Oficio Múltiple N° D000011-2022-MIMP-DGTEG, remitido por la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género – MIMP, que solicita copia simple del plan anual de actividades 2022, adjuntando el documento de aprobación; así como el directorio actualizado a la fecha con los datos de los integrantes del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género (GTIG) del INACAL.
03	Acto seguido, se procede a exponer y sustentar cada una de las actividades propuestas, revisando su viabilidad de ejecución e incidencia en la implementación del enfoque de igualdad de género al interior de la entidad. Asimismo, se realiza la evaluación de los factores que puedan limitar el normal desarrollo de las actividades hasta el mes de diciembre.
04	Terminada la revisión de las propuestas, se consolida el plan de trabajo con la respectiva matriz de actividades y cronograma de ejecución, procediéndose a su validación por parte de los miembros del GTIG. Para el caso de las actividades relacionadas a fortalecer el proceso de capacitación en enfoque de género, se indica que la asistencia de las servidoras y los servidores sea de carácter obligatorio y los resultados de la evaluación que se realice, deben tener como nota mínima 14 sobre 20.

N°	ACUERDOS
01	Se encarga a la Secretaría Técnica remitir el Plan de Trabajo para la Igualdad de Género 2022 a la Presidencia Ejecutiva, para conformidad y aprobación mediante acto resolutivo, a fin de proceder a remitir una copia a la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género – MIMP.
02	La asistencia de las servidoras y los servidores del INACAL a los eventos de capacitación programados en el Plan de Trabajo para la Igualdad de Género 2022, es obligatoria. Asimismo, en la evaluación que realice el Equipo Funcional de Recursos Humanos para evaluar los resultados de la capacitación impartida, la nota mínima debe ser 14 sobre 20.

**PLAN DE TRABAJO PARA LA
IGUALDAD DE GÉNERO EN EL
INSTITUTO NACIONAL DE
CALIDAD - INACAL**

2022



INDICE

- I. Glosario de Términos
- II. Presentación
- III. Base legal
- IV. Estado situacional de la percepción en temas de Igualdad de Género en el INACAL
 - 4.1 *Resultados de los indicadores de la Encuesta de Estereotipos de Género del INACAL. Autodiagnóstico*
- V. Anexo

PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD – INACAL- 2022

- 5.1 *Objetivos del Plan de Trabajo*
 - 5.1.1 *Objetivo General*
 - 5.1.2 *Objetivos Específicos*
- 5.2 *Articulación del Plan de Trabajo para la Igualdad de Género en el INACAL con la Política Nacional de Igualdad de Género*
- 5.3 *Cronograma*
- 5.4 *Seguimiento y Evaluación*



I. Glosario de términos¹

Brechas de género

Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.

Discriminación estructural o sistémica

Explican desigualdades de derecho o de hecho como resultado de una situación de exclusión social o de sometimiento de grupos vulnerables por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias.

Discriminación contra la mujer

Toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Discriminación por razón de sexo

Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra.

Enfoque de género en las políticas públicas

Herramienta de análisis que permite 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.

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 al 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.

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.

¹ Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

***Hostigamiento sexual***

El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. Mientras el hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Identidad de género

Es la vivencia interna e individual del género, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

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.

Igualdad de oportunidades

Significa garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza.

Igualdad y no discriminación

La igualdad se conceptualiza en una doble dimensión: de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y, de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de la discriminación. En relación con ello, una distinción resulta discriminatoria cuando carece de justificación objetiva y razonable, la que -a su vez- debe apreciarse y justificarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida examinada.

Interculturalidad

La interculturalidad, desde un paradigma ético-político, parte del reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos. El enfoque Intercultural implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

Patrones socioculturales

Son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer modelos de conductas. Se van formando de acuerdo con la



región donde vivan las personas, las actividades económicas que se realicen allí, entre otros factores, hasta establecer un modelo de valores.

Roles de género

Conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculino.

Tolerancia social a la discriminación

Se expresa en la normalización -consciente o inconsciente- de hechos graves de discriminación como, por ejemplo, las violaciones sexuales, la violencia familiar y feminicidios. Explica la exacerbación de las desigualdades de género, pues la tolerancia social de las discriminaciones por género, en la práctica, “naturaliza” las vulneraciones a los derechos de las mujeres.

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.

Violencia de género

Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia.



II. Presentación

La Ley N° 28983, “Ley para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, estableció el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, a fin de garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

A través del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se dispuso la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, estableciéndose la creación de una comisión, comité o grupo de trabajo para la igualdad de género en las políticas y gestión institucional, con el fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento a lo dispuesto en la Política Nacional en materia de igualdad de género.

En ese marco, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 125-2017-INACAL/PE, el INACAL conformó el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, cuyo objeto es el de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra entidad.

El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el INACAL, realiza de manera articulada con los órganos de la entidad, acciones de sensibilización para los servidores con el fin de acortar las brechas de género existentes, así como para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. Al respecto, se conoce que a la fecha 50% de mujeres ocupan cargos de toma de decisión.

Al término del año 2021, se ejecutaron actividades programadas en el INACAL con la finalidad de realizar incidencia y posicionar el enfoque de género, para internalizar los conceptos básicos de la igualdad de género entre los funcionarios y servidores de la entidad.

Para el año 2022, el Plan de Trabajo para la Igualdad de Género del INACAL tiene como principal objetivo continuar promoviendo acciones que permitan asegurar la transversalización del enfoque de igualdad de género al interior de la entidad, así como fortalecer la participación de las mujeres en los servicios que son competencia de nuestra entidad.



III. Base legal

- 3.1 Ley N° 28983, “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” que dispone que el Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno adopte todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos, sin ningún tipo de discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada.
- 3.2 Ley N° 27942, “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”, cuyo reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- 3.3 Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, cuyo Reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR.
- 3.4 Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.5 Decreto Supremo 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 y se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género.
- 3.6 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.7 Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- 3.8 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 125-2017-INACAL/PE, que conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el INACAL, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2022-INACAL/PE.

IV. Estado situacional de la percepción en temas de Igualdad de Género en el INACAL

4.1 **Resultados de los indicadores de la 2da. Encuesta de Estereotipos de Género del INACAL². Autodiagnóstico**

Entre el 15 y 27 de diciembre de 2021, se realizó la 2da. Encuesta de Estereotipos de Género en el INACAL, encuesta aplicada en forma virtual y que fue respondida por 119 colaboradores. Esta herramienta está orientada a identificar las percepciones del personal en relación a los estereotipos de género a fin de diseñar e implementar acciones que contribuyan a contrarrestar estereotipos, prácticas sexistas y situaciones de discriminación, favoreciendo así el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género aprobada el año 2019.

Como se sabe, la permanencia de estereotipos en las entidades y en el personal es un obstáculo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y dificultan la sostenibilidad de los esfuerzos emprendidos por el Estado para lograr

² El INACAL ejecutó esta actividad como una buena práctica, tomando como referencia la Encuesta aplicada el año 2019 bajo la asistencia técnica del MIMP.



la igualdad de género. Frente a este contexto, es necesario analizar las prácticas organizacionales e identificar los estereotipos y prácticas sexistas, basadas en las diferencias de género, que afectan las relaciones sociales y las decisiones de gestión. De esta manera, la aplicación de esta encuesta busca contribuir a fortalecer un clima y cultura organizacional que promueva la construcción de relaciones igualitarias entre las servidoras y los servidores del INACAL.

La encuesta se estructuró a través de un listado de preguntas con respuestas cerradas, organizadas por bloques: i) Roles y estereotipos de género, ii) Violencia de género, iii) Estereotipos y discriminación en el ambiente laboral, iv) Hostigamiento sexual y maltrato en el ámbito laboral y v) Conceptos de género.

De los resultados obtenidos en sus cinco secciones de preguntas, la Encuesta ofrece conclusiones como:

Sección 01 - Estereotipos de género en relación al ámbito privado y social

La mayoría de los encuestados muestra desacuerdo con afirmaciones que inducen a diferencias o discriminación basada en género. Por ejemplo, a las afirmaciones siguientes, gran parte de los encuestados refiere estar en desacuerdo o muy en desacuerdo:

- Mientras más parejas sexuales tenga un hombre, más viril es (40,34% en desacuerdo; y, 49,58% en muy desacuerdo).
- Ser hombre implica ser dominante (41,18% en desacuerdo; 47,06% en muy desacuerdo).
- El hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia (50,42% en desacuerdo; 29,41% en muy desacuerdo).
- Cuando una mujer ha tenido muchas parejas, se considera que es una persona fácil (40,34 % en desacuerdo; 42,86 % en muy desacuerdo).
- El trabajo de peluquero se adecúa más a personas que son gay (46,22% en desacuerdo; 41,2% en muy desacuerdo).

Cabe indicar que algunas afirmaciones formuladas en la Encuesta, han tenido respuestas divergentes, mostrándose un similar porcentaje de personas en desacuerdo como de acuerdo. Estas afirmaciones son, por ejemplo:

- Una mujer con independencia económica tiene menor probabilidad de sufrir violencia (29,5% de acuerdo o muy de acuerdo; y, 49,5% en desacuerdo o muy en desacuerdo).
- Una pareja del mismo sexo no debería tener hijas e hijos (26% de acuerdo o muy de acuerdo; y, 35% en desacuerdo o muy en desacuerdo).
- Una pareja del mismo sexo no debería mostrar su afecto en público (15% de acuerdo o muy de acuerdo; y, 40% en desacuerdo o muy en desacuerdo).

En general, se aprecia que los encuestados no están de acuerdo con estereotipos negativos de la igualdad género en el ámbito privado y social. No obstante, ello, se evidencian opiniones divididas en relación a la independencia económica y su relación con la violencia contra la mujer, así como los derechos de parejas del mismo sexo.



En el INACAL, comprometidos con el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género, se están planificando acciones para fortalecer el concepto de transversalización del enfoque de género en todas sus manifestaciones.

Sección 2 - Estereotipos de género en relación a la violencia basada en género

La mayoría de los encuestados está en desacuerdo o muy en desacuerdo, con situaciones de violencia basada en género. Algunas respuestas a las situaciones siguientes son:

- A la mujer le corresponde ceder para evitar las discusiones en el hogar (43,70 % en desacuerdo; y 48,74 % en muy desacuerdo).
- Algunas formas de vestir de las mujeres justifican que se les falte el respeto (46,22 % en desacuerdo; y 47,90 % en muy desacuerdo).
- Los celos son una muestra de amor (52,94 % en desacuerdo; y 38,66 % en muy desacuerdo).
- Los piropos en la calle son un halago (42,86 % en desacuerdo; y 37,82 % en muy desacuerdo).
- Si la mujer no se resiste, no es violación (48,74 % en desacuerdo; y 37,82 % en muy desacuerdo).

Igualmente, a afirmaciones que implican a evitar la violencia basada en género, los encuestados muestran estar de acuerdo o muy de acuerdo, tal como sucede con las siguientes afirmaciones:

- “El respeto mutuo en una pareja implica escuchar y ser escuchado(a)”, el 43,7% está de acuerdo.
- “Cuando una relación termina, se debe luchar para salvarla”, el 1,68% está muy de acuerdo y el 11,76% está de acuerdo.

Como se aprecia, en general, los encuestados no están de acuerdo con estereotipos que están detrás de la violencia basada en género; sin embargo, la capacitación y sensibilización son componentes que la entidad continuará con la incidencia debida para reducir paulatinamente las brechas identificadas.

Sección 3 - Estereotipos de género en relación al ámbito laboral

En relación a los estereotipos de género en el ámbito laboral, en la mayoría de los casos, los encuestados están en desacuerdo con diferencias de género en la contratación laboral o desarrollo diferenciado de funciones dentro del trabajo. Así, por ejemplo, están en desacuerdo con las siguientes situaciones:

- Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo (47,90 % en desacuerdo; 41,18 % en muy desacuerdo).
- Las personas lesbianas y gay no favorecen un ambiente laboral adecuado en la institución (47,06 % en desacuerdo; 37,82 % en muy desacuerdo).
- En el trabajo las mujeres, deben ser las encargadas de la organización de cumpleaños (49,58 en desacuerdo; 33,61 % en muy desacuerdo).



La única situación en la que una quinta parte de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo (18,5% y 1,75% respectivamente) es con la afirmación siguiente: “En el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física”.

Sección 4 - Servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral

Las situaciones de hostigamiento o discriminación de mayor frecuencia en el ámbito laboral, identificadas por los servidores encuestados son:

- Los comentarios despectivos o bromas sobre una persona en referencia a su edad (19,33 % una vez; 23,53 % varias veces).
- Los comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona (11,76 una vez; 20,17 % varias veces).
- Chiste o burlas sobre la vida sentimental de alguna persona (10,08 una vez; 13,45 % varias veces).
- Los comentarios despectivos o bromas sobre una persona por su pertenencia étnica y/o social (10,92 una vez; 10,92 varias veces).
- Miradas incómodas o intimidantes (9,24 una vez; 6,72 varias veces).

Asimismo, la mayoría de los encuestados responde que nunca han sido testigos de situaciones negativas como llamadas o mensajes con propuestas sexuales indeseadas, invitaciones, tocamientos o acercamientos ofensivos e incómodos.

Sección 5 - Servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género

La mayor proporción de los servidores encuestados, muestra conocimientos razonables sobre los conceptos de género. Así, por ejemplo, gran porcentaje de ellos considera que:

- El género es sociocultural y el sexo es biológico (86,6 %).
- Los estereotipos de género afectan a mujeres y hombres (84,9 %).
- Para el análisis de género se debe considerar otras variables como la edad, sexo, pertenencia étnica, cultura, orientación sexual, nivel socioeconómico, etc. (58,0 %).
- Existe la ideología de género (55,5 %).

Igualmente, para la mayoría de los encuestados, son falsos aquellos conceptos como:

- Hablar de género es hablar solo de mujeres (98,3 %).
- El enfoque de género homosexualiza a la niñez (72,3 %).
- Sexo y género son lo mismo (95,0 %).
- Las únicas personas beneficiadas en la lucha por la igualdad de género son las mujeres (84,9).

En la generalidad de los casos, las respuestas de los encuestados a algunos conceptos planteados en la Encuesta son apropiadas, lo cual demuestra un nivel



de conocimientos bastante alto de los servidores del INACAL sobre temas de género.

Como resultado de la encuesta aplicada, se logró identificar algunos aspectos a ser recogidos durante la implementación del Plan de trabajo para el período 2022, tales como:

- Resaltar los conceptos de tolerancia y respeto para casos o situaciones con los que podríamos no estar de acuerdo.
- Contar con una tabla de respuestas ideales, a fin de monitorear los cambios en el conocimiento, estereotipos o percepciones de los servidores del INACAL respecto a temas de género.
- Promover focus group para profundizar y/o analizar las diferencias de los resultados entre los sexos y generar espacios para sensibilizar a los colaboradores de la entidad.

En términos de autodiagnóstico, el desarrollo de una 2da. Encuesta sobre Estereotipos de Género, muestra que si bien el enfoque de género está cada vez más internalizado entre los servidores del INACAL, aun es necesario consolidar estos progresos en el ejercicio de una cultura que vincule la gestión institucional con el tercero de los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública, que busca la incorporación del enfoque de género en la provisión de bienes y servicios.

De igual forma, estos resultados, determinan la necesidad de continuar con el trabajo institucional para fortalecer conocimientos y capacitar a las y los colaboradores a fin de lograr la progresiva aceptación de un cambio cultural eliminando 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.

En este escenario, cabe resaltar que el INACAL suscribió la “Declaración sobre la integración de perspectiva de género en normas técnicas y estándares, y dentro de su Proceso de Desarrollo” de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa – UNECE, que busca promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en todo el mundo; reafirmando así el compromiso del INACAL hacia el desarrollo de Normas Técnicas Peruanas que integren la perspectiva de género en su contenido, como un instrumento importante para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, que incluye el diseño de indicadores y criterios de género que puedan incorporarse en el proceso de elaboración de las normas, estándares y reglamentos técnicos para lograr una mayor equidad entre los géneros

En el mismo sentido, con el apoyo de la cooperación alemana y CARE Perú, el INACAL cuenta con el documento “Lineamientos para incorporar el enfoque de género en las cadenas de valor”, que tiene como finalidad contribuir a la reducción de brechas de acceso a los servicios de infraestructura de calidad entre hombres y mujeres en su diversidad para las cadenas de valor, mediante la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional, el incremento de la oferta de bienes y servicios de la infraestructura de la calidad, y en el incremento de la cultura de la calidad en la ciudadanía.

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, es importante para el presente año impulsar el mayor uso de la Infraestructura de la Calidad, incorporando el enfoque de género en las intervenciones que realiza nuestra entidad en los ámbitos de la normalización, acreditación y metrología.



V. ANEXO

Plan de Trabajo para la Igualdad de Género en el Instituto Nacional de Calidad 2022– INACAL, Organismo Público adscrito al Ministerio de la Producción

5.1 *Objetivos del Plan de Trabajo*

5.1.1 *Objetivo General*

Incorporación del concepto de transversalización del enfoque de género en la gestión institucional del INACAL.

5.1.2 *Objetivos Específicos*

OE 1. Fortalecimiento Institucional que incluye medidas de igualdad y equidad de género.

Resultados esperados:

Fomentar en la gestión institucional la adopción de medidas e instrumentos que puedan garantizar la aplicación de principios de igualdad y equidad de género, tanto en la labor interna de los colaboradores, así como en los servicios prestados e interacciones con usuarios y público en general. Asimismo, reportar de manera periódica el estado situacional de ocupación de puestos directivos por mujeres, con la finalidad de asegurar imparcialidad y equidad en la asignación de puestos.

- **Indicador:** Número de campañas realizadas

Se realizan 3 campañas informativas y de sensibilización sobre transversalización del enfoque de género

Medio: Correo masivo interno

- **Indicador:** Número de charlas realizadas

Se realizan 2 charlas para capacitar y sensibilizar sobre temas vinculados al enfoque de igualdad de género

Medio: Virtual

- **Indicador:** Porcentaje de personas capacitadas

100% de los colaboradores del INACAL conoce la "Directiva interna para Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual"; y contenido de la Ley N° 27942, "Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual".

Medio: Virtual

- **Indicador:** Número de CTN conformados sobre temática de igualdad de género

Se conforma 1 Comité Técnico de Normalización sobre temática de género

Medio: Convocatoria virtual



- **Indicador:** Número de reportes efectuados
Se emiten 2 informes de reporte respecto a la ocupación de puestos directivos por mujeres al interno de la institución
Medio: Virtual
- **Indicador:** Número de sesiones con acta
Se emiten 4 actas de sesiones de seguimiento efectuado por el grupo encargado de implementar el plan de trabajo para la igualdad de género en el INACAL
Medio: Convocatoria virtual

OE 2. Promover la interiorización de temas de igualdad de género desde el punto de vista social, su inclusión y no discriminación entre los colaboradores del INACAL, para su aplicación.

Resultados esperados:

Lograr que los colaboradores identifiquen términos clave y comprendan el significado de los conceptos relacionados a la igualdad de género y su importancia. A la vez, fortalecer una cultura de respeto y equidad y lograr la aplicación de estos en el ámbito institucional, como mecanismo para identificar el incremento que puede tener el uso de los servicios que brinda el INACAL, por parte de mujeres.

- **Indicador:** Porcentaje de servidoras/es que aprueban la evaluación
100% de los colaboradores del INACAL identifica conceptos básicos de igualdad de género
Medio: Test virtual
- **Indicador:** Número de reportes
2 reportes sobre el número de hombres y mujeres que participan en actividades de difusión, promoción y capacitación relacionados a la Infraestructura de la Calidad (IC)
Medio: Virtual
- **Indicador:** Número de publicaciones realizadas
Se realizan 12 publicaciones en relación a efemérides relevantes para temas de género, inclusión y no discriminación
Medio: correo masivo interno
- **Indicador:** Número de eventos de difusión
Se realiza 1 taller de difusión de la norma técnica IWA 34 Women's entrepreneurship – Key definitions and general criteria
Medio: Virtual
- **Indicador:** Número de publicaciones sobre entrevistas realizadas
Se realizan 4 publicaciones sobre mujeres productoras, empresarias, mujeres evaluadoras y expertas técnicas
Medio: Virtual

**OE 3. Determinar el número de personas por sexo que conocen sobre Infraestructura de la Calidad en el país.****Resultados esperados:**

Identificar el nivel de participación de la mujer en servicios vinculados a los Organismos de Evaluación de la Conformidad (OEC). Además, se destaca el rol de la mujer en el ámbito empresarial y de la producción, difundiendo experiencias exitosas, así como el testimonio e historia de mujeres que están vinculadas con los servicios de la Infraestructura de la Calidad, midiendo en ambos casos la cantidad de mujeres que asisten a este tipo de eventos relevantes para eliminar estereotipos de género.

- **Indicador:** Número de conferencias
Se organiza 1 conferencia para difundir testimonios de mujeres relacionados con los servicios de la Infraestructura de la Calidad (IC)
Medio: Virtual
- **Indicador:** Número de reportes
Se emiten 9 reportes que incluyen la identificación por "Sexo" de los usuarios de servicios que brinda el INACAL
Medio: Virtual
- **Indicador:** Número de líneas base
Se elabora una línea base para identificar la igualdad de género en la participación de representantes de calidad mujeres en los OEC acreditados
Medio: Sistematización de datos
- **Indicador:** Número de líneas base
Se elabora una línea base para identificar la igualdad de género en la participación de mujeres como evaluadoras
Medio: Sistematización de datos
- **Indicador:** Participación de mujeres mayor o igual al 35%
Se organizan 3 conferencias para difundir Programa "Metrología a tu Alcance", proyectando contar con al menos un 35% de mujeres del total de participantes en cada evento.
Medio: Convocatoria virtual



5.2 Articulación del Plan de Trabajo para la Igualdad de Género (PTIG) en el INACAL respecto a la Política Nacional de Igualdad de Género

El Plan de Trabajo para la igualdad de Género del INACAL para el año 2022 se encuentra alineado con los siguientes objetivos prioritarios y lineamientos de la Política Nacional de Igualdad de Género:

Cuadro N° 1

Alineamiento de los objetivos específicos del Plan de Trabajo para la Igualdad de Género y actividades del Plan Operativo Institucional del INACAL, con los objetivos priorizados y lineamientos de la Política Nacional de Igualdad de Género.

Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género)		Objetivos Específicos (Plan de Trabajo para la Igualdad de Género – INACAL)	Actividades (Código y denominación según Plan Operativo Institucional - INACAL)
Objetivos Prioritarios	Lineamientos		
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.3 Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas	OE 1. Fortalecimiento Institucional que incluye medidas de igualdad y equidad de género	AOI00163200041: Conducción y fortalecimiento de la gestión institucional
	5.4 Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en las/los servidoras/es públicos.		
	5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.		
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	6.2 Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la Igualdad de Género y no discriminación en la población		
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos	OE 2. Promover la interiorización de temas de igualdad de género desde el punto de vista social, su inclusión y no discriminación entre los colaboradores del INACAL, para su aplicación	
	5.4 Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en las/los servidoras/es públicos.		
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	6.3 Difundir el conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población		
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos	OE 3. Determinar el número de personas por sexo que conocen sobre Infraestructura de la Calidad en el país	
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	6.3 Difundir el conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población		

Fuente: Política Nacional de Igualdad de Género

Elaboración: Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género



PERÚ

Ministerio de la
Producción

Instituto Nacional de
Calidad - INACAL

5.3 Cronograma de actividades

MATRIZ DE PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL INACAL - AÑO 2022

Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género)		Alineamiento a la Política Nacional de Igualdad de Género INACAL 2022						Programación				Estrategia (Como resultado de todo evento, el área responsable reporta el nivel de participación de mujeres)	Órgano responsable
Objetivo Priorizado	Lineamiento	Objetivo Especifico	Finalidad	Actividad	Indicador	Unidad de Medida	Meta Física Anual	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM		
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	6.2 Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la Igualdad de Género y no discriminación en la población	OE 1. Fortalecimiento Institucional que incluye medidas de igualdad y equidad de género	Fomentar una cultura de inclusión y no discriminación de género en actividades externas	1.1 Difundir a través de Campañas informativas y de sensibilización sobre transversalización del enfoque de género (Virtual y correo masivo interno).	Número de campañas realizadas	Campaña	3	1		1	1	Primer Trimestre: Campaña Mujer Emprendedora, Innovadora y de Calidad – (8 de marzo) Tercer Trimestre: Campaña Generemos el cambio...todos Somos Iguales – (julio) Cuarto Trimestre: Campaña Regala respeto, igualdad e integración – (diciembre)	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional (OCEI)
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.4 Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en las/los servidoras/es públicos	OE 1. Fortalecimiento Institucional que incluye medidas de igualdad y equidad de género	Favorecer la interiorización de los conceptos de respeto y empatía entre hombres y mujeres tanto en el entorno laboral, como familiar y social.	1.2 Capacitar y sensibilizar sobre temas vinculados al enfoque de igualdad de género, a través de charlas a los/las servidores civiles	Número de charlas realizadas	Charla	2		1	1		Coordinar con el MIMP para la participación y asistencia. Coordinar con OCEI para la estrategia de comunicación.	Oficina de Administración. Equipo Funcional de Recursos Humanos.
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas	OE 1. Fortalecimiento Institucional que incluye medidas de igualdad y equidad de género	Prevenir el hostigamiento sexual en el INACAL a través del conocimiento de sus manifestaciones, canales de atención y denuncias que tiene implementados la entidad	1.3 Capacitar a colaboradores sobre la "Directiva interna para Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual"; y contenido de la Ley N° 27942, "Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual".	Porcentaje de personas capacitadas	Porcentaje	100%		50%	50%		La capacitación la realizará personal de la entidad y la asistencia tendrá carácter de obligatorio. La base del porcentaje a obtener será sobre el número de servidores/as actuales a la fecha de la capacitación. Las capacitaciones deben concluir en agosto	Oficina de Administración. Equipo Funcional de Recursos Humanos.
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.3 Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas	OE 1. Fortalecimiento Institucional que incluye medidas de igualdad y equidad de género	Desarrollar normas técnicas que permitan estandarizar el proceso de incorporación del enfoque de género en las entidades	1.4 Conformar un Comité Técnico de Normalización sobre la temática de género	Número de CTN conformados sobre temática de igualdad de género	CTN	1				1	Conformar un Comité Técnico de Normalización sobre la temática de Género, convocando a las partes interesadas en la materia.	Dirección de Normalización



PERÚ

Ministerio de la
Producción

Instituto Nacional de
Calidad - INACAL

Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género)		Alineamiento a la Política Nacional de Igualdad de Género INACAL 2022						Programación				Estrategia (Como resultado de todo evento, el área responsable reporta el nivel de participación de mujeres)	Órgano responsable
Objetivo Priorizado	Lineamiento	Objetivo Especifico	Finalidad	Actividad	Indicador	Unidad de Medida	Meta Física Anual	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM		
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.3 Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas	OE 1. Fortalecimiento Institucional que incluye medidas de igualdad y equidad de género	Conocer si la plana directiva del INACAL está conformada de manera paritaria en relación al número de hombres y mujeres.	1.5 Reportar puestos directivos ocupados por mujeres en el INACAL	Número de reportes efectuados	Reporte	2		1		1	Remitir el reporte en los plazos establecidos, indicando el nombre y cargo de cada directivo.	Oficina de Administración. Equipo Funcional de Recursos Humanos.
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.4 Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en las/los servidoras/es públicos	OE 1. Fortalecimiento Institucional que incluye medidas de igualdad y equidad de género	Asegurar el cumplimiento oportuno de las actividades programadas, prestando el apoyo técnico a los responsables de las actividades programadas.	1.6 Seguimiento del Plan de Trabajo para la Igualdad de Género	Número de sesiones con acta	Acta	4		1	2	1	Realizar las convocatorias correspondientes a las sesiones y el correspondiente levantamiento de actas para verificar el seguimiento en los plazos establecidos.	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.4 Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en las/los servidoras/es públicos	OE 2. Promover la interiorización de temas de igualdad de género desde el punto de vista social, su inclusión y no discriminación entre los colaboradores del INACAL, para su aplicación	Medir el grado en que se aprende el enfoque de género en el INACAL, y su impacto en la cultura inclusiva institucional	2.1 Evaluar sobre temas vinculados a enfoque de igualdad de género, brindados en las charlas a los/las servidores civiles.	Porcentaje de servidoras/es que aprueban la evaluación	Porcentaje	100%				100%	Evaluar en base a las charlas organizadas por el Equipo Funcional de Recursos Humanos. Las evaluaciones se realizarán terminados los cursos de capacitación y se programarán para el mes de octubre.	Oficina de Administración. Equipo Funcional de Recursos Humanos.
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos	OE 2. Promover la interiorización de temas de igualdad de género desde el punto de vista social, su inclusión y no discriminación entre los colaboradores del INACAL, para su aplicación	Incorporar el enfoque de género en el fomento e incremento de la oferta de servicios vinculados con la Infraestructura de la Calidad	2.2 Emitir reporte del número de hombres y mujeres que participaron en actividades de difusión, promoción y capacitación relacionados a la Infraestructura de la Calidad	Número de reportes	Reporte	2		1		1	Realizar dos reportes, cada uno con el número de participantes por género. Coordinar con el Equipo Funcional de Tecnología de la Información (EFTI) del INACAL para el envío de la data en los meses de julio y diciembre.	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional (OCEI)



PERÚ

Ministerio de la
Producción

Instituto Nacional de
Calidad - INACAL

Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género)		Alineamiento a la Política Nacional de Igualdad de Género INACAL 2022						Programación				Estrategia (Como resultado de todo evento, el área responsable reporta el nivel de participación de mujeres)	Órgano responsable
Objetivo Priorizado	Lineamiento	Objetivo Especifico	Finalidad	Actividad	Indicador	Unidad de Medida	Meta Física Anual	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM		
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.4 Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en las/los servidoras/es públicos	OE 2. Promover la interiorización de temas de igualdad de género desde el punto de vista social, su inclusión y no discriminación entre los colaboradores del INACAL, para su aplicación	Mantener informados a las y los colaboradores sobre la importancia de incorporar el enfoque de género en el centro de labores y el hogar	2.3 Realizar Publicaciones (Virtuales) en relación a efemérides relevantes para temas de género, inclusión y no discriminación	Número de publicaciones realizadas	Publicación	12	3	3	3	3	Realizar 12 publicaciones relevantes entre efemérides y tips sobre temas de género, inclusión y no discriminación. Coordinación estrecha con las direcciones del INACAL para la preparación de los contenidos	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional (OCEI)
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	6.3 Difundir el conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población	OE 2. Promover la interiorización de temas de igualdad de género desde el punto de vista social, su inclusión y no discriminación entre los colaboradores del INACAL, para su aplicación	Incorporar progresivamente criterios e indicadores de género en la oferta de servicios de la Infraestructura de la Calidad.	2.4 Difundir la norma IWA 34 Women's entrepreneurship – Key definitions and general criteria (Emprendimiento de las mujeres: definiciones clave y criterios generales)	Número de eventos de difusión	Evento	1		1			Realizar un evento de difusión sobre el contenido de la norma IWA 34, convocando a las partes interesadas	Dirección de Normalización
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos	OE 2. Promover la interiorización de temas de igualdad de género desde el punto de vista social, su inclusión y no discriminación entre los colaboradores del INACAL, para su aplicación	Incluir la perspectiva de género en las actividades de comunicación, difusión y promoción de los servicios de la Infraestructura de la Calidad	2.5 Difusión de testimonios e historias de mujeres productoras, empresarias, mujeres evaluadoras y expertas técnicas	Número de publicaciones sobre entrevistas realizadas	Publicación	4	1	1	1	1	Coordinar con el personal responsable del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género del INACAL y de las direcciones de línea para el desarrollo de los contenidos a incluir en las entrevistas, de preferencia experto temático para la plataforma "Conversemos de Calidad" y la "Revista Digital Calidad".	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional (OCEI)



PERÚ

Ministerio de la
Producción

Instituto Nacional de
Calidad - INACAL

Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género)		Alineamiento a la Política Nacional de Igualdad de Género INACAL 2022						Programación				Estrategia (Como resultado de todo evento, el área responsable reporta el nivel de participación de mujeres)	Órgano responsable
Objetivo Priorizado	Lineamiento	Objetivo Especifico	Finalidad	Actividad	Indicador	Unidad de Medida	Meta Física Anual	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM		
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos	OE 3. Determinar el número de personas por sexo que conocen sobre Infraestructura de la Calidad en el país	Destacar el aporte de la mujer en la vida económica del país, en especial su presencia en el ámbito de la Infraestructura de la Calidad	3.1 Difundir testimonios de mujeres relacionadas con los servicios de la Infraestructura de la Calidad (IC)	Número de conferencias	Conferencia	1			1		Difundir testimonios e historias de mujeres productoras, empresarias, mujeres evaluadoras y expertas técnicas, con el fin de incentivar a otras mujeres a usar los servicios de la IC.	Dirección de Desarrollo Estratégico de la Calidad
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos	OE 3. Determinar el número de personas por sexo que conocen sobre Infraestructura de la Calidad en el país	Contar con reportes de las atenciones de servicios que se realizan en plataformas virtuales del INACAL, bajo una perspectiva de cierre de brechas en materia de género	3.2 Emitir reporte sobre los resultados de atenciones a usuarios, desagregados por género, en medios virtuales.	Número de reportes	Reporte	9		3	3	3	Coordinar con el EFTI para el diseño del módulo de reportes de las plataformas: sala de lectura, sala de proyectos y normas libres. Emitir reportes mensuales a partir del segundo trimestre, sobre el uso y consulta de las plataformas virtuales de información. Informar a las direcciones de Línea para las acciones correspondiente.	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional. Equipo Funcional del Centro de Información y Documentación
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	6.3 Difundir el conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población	OE 3. Determinar el número de personas por sexo que conocen sobre Infraestructura de la Calidad en el país	Conocer el nivel de participación de la mujer como gestoras de calidad en los Organismos de Evaluación de la Conformidad (OEC)	3.3 Establecer una línea de base para identificar la igualdad de género en la participación de mujeres como representantes de calidad en los OEC acreditados	Número de líneas base	Línea base	1				1	Revisar y tabular información recibida por los OEC en las solicitudes de admisión (anexos) para identificar datos de representantes de calidad en sus organizaciones. Reportar resultados de avance al II trimestre informando aspectos relevantes sobre su cumplimiento.	Dirección de Acreditación



PERÚ

Ministerio de la
Producción

Instituto Nacional de
Calidad - INACAL

Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género)		Alineamiento a la Política Nacional de Igualdad de Género INACAL 2022						Programación				Estrategia (Como resultado de todo evento, el área responsable reporta el nivel de participación de mujeres)	Órgano responsable
Objetivo Priorizado	Lineamiento	Objetivo Especifico	Finalidad	Actividad	Indicador	Unidad de Medida	Meta Física Anual	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM		
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	6.3 Difundir el conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población	OE 3. Determinar el número de personas por sexo que conocen sobre Infraestructura de la Calidad en el país	Identificar en el padrón de Evaluadores de la Dirección de Acreditación, el número de mujeres registradas, a fin de promover su mayor participación	3.4 Establecer una línea de base para identificar la igualdad de género en la participación de mujeres como Evaluadoras	Número de líneas base	Línea base	1				1	Revisar y tabular información recibida por los OEC en las solicitudes de admisión (anexos) para identificar datos de representantes de calidad en sus organizaciones. Reportar resultados de avance al II trimestre informando aspectos relevantes sobre su cumplimiento.	Dirección de Acreditación
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos	OE 3. Determinar el número de personas por sexo que conocen sobre Infraestructura de la Calidad en el país	Incidir en la importancia de la igualdad de género cuando se acceda a eventos especializados en materia metrológica	3.5 Realizar conferencias gratuitas del Programa "Metrología a tu Alcance"	Participación de mujeres mayor o igual al 35%	Porcentaje	≥ 35%			≥ 35%	≥ 35%	Promover la participación igualitaria de hombres y mujeres en los eventos del Programa "Metrología a tu Alcance", monitoreando los porcentajes de participación desde la etapa de inscripción. Se programarán 3 eventos: 1 durante el tercer trimestre y 2 en el cuarto. En cada evento se proyecta al menos un 35% de mujeres del total de participantes.	Dirección de Metrología

Nota: Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2022 con la cual se encuentran vinculadas las actividades: AOI00163200041: Conducción y fortalecimiento de la gestión institucional



5.4 Seguimiento y Evaluación

La evaluación de las actividades programadas en el presente Plan de Trabajo es realizada por las dependencias a cargo de la respectiva actividad, la cual es efectuada bimestralmente y remitida a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, quien –en su calidad de Secretaría Técnica– consolida y presenta los resultados al Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género para el desarrollo de medidas correctivas o de respuesta a oportunidades de mejora que sean identificadas.