



San Isidro, 12 de Mayo del 2022

RESOLUCION JEFATURAL N° D000059-2022-INDECI-JEF INDECI

VISTOS: El Memorándum N° D001217-2022-INDECI-OGA de fecha 06 de mayo de 2022, de la Oficina General de Administración; el Informe Técnico N° D000037-2022-INDECI-RRHH de fecha 27 de abril de 2022, de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración y el Informe Legal N° D000128 - 2022-INDECI –OGAJ de fecha 12 de mayo de 2022, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD) y el Decreto Supremo N° 002-2016-DE, el Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI), es un organismo público ejecutor, con calidad de pliego presupuestal, adscrito al Ministerio de Defensa, integrante del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - SINAGERD y responsable técnico de coordinar, facilitar y supervisar la implementación de la Política Nacional y el Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, en los procesos de preparación, respuesta y rehabilitación;

Que, la Ley N° 28983, Ley para la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en el ámbito nacional, regional y local, para 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, proponiendo a la plena igualdad;

Que, el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, de fecha 25 de marzo de 2007, definió y estableció las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, señalando en su política 2, que todas las entidades del gobierno nacional deben promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado; garantizando el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres;

Que, el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP de fecha 04 abril 2019, se aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), de aplicación de todas las entidades de la administración pública y cuya conducción está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

Que, mediante la Resolución Jefatural N° 193-2018-INDECI, se dispuso la creación del Comité para la igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil, que la integran: La Dirección de Políticas, Planes y Evaluación, Oficina General de



Firmado digitalmente por RIVERA GAMARRA Juan Pablo FAU 20135890031 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12.05.2022 18:22:53 -05:00



Firmado digitalmente por NEGRETE VENEGAS Cesar Augusto FAU 20135890031 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12.05.2022 11:56:39 -05:00



Firmado digitalmente por ALVARADO CUETO Edgardo Aldo FAU 20135890031 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 12.05.2022 11:30:53 -05:00



Planificación y Presupuesto, Oficina General de Comunicación Social, Oficina de Recursos Humanos y Alta Dirección donde se establece que el Comité tiene la función de elaborar un plan de actividades anual, para reducir las brechas de género de la entidad;

Que, el Comité en mención ha elaborado el Plan de Trabajo del Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI correspondiente al año 2022, donde reúne los objetivos generales y específicos a realizar durante el periodo 2022;

Que, en función a los argumentos expuestos corresponde proceder con la aprobación del Plan de Trabajo del Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI correspondiente al año 2022,

Con las visación del Secretario General; del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica y de la Oficina General de Administración; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD); Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; el 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 el Reglamento de Organización y Funciones del INDECI, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2013-PCM y modificatoria;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- APROBAR el Plan de Trabajo del Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI correspondiente al año 2022.

ARTÍCULO 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (www.gob.pe/indeci).

ARTÍCULO 3.- Disponer que la Secretaría General remita copia a los interesados, a la Oficina de Recursos Humanos y a la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, para su conocimiento y fines correspondientes.

Regístrese, comuníquese y archívese

Firmado Digitalmente

CARLOS MANUEL YAÑEZ LAZO
JEFE DEL INDECI
Instituto Nacional de Defensa Civil



PERÚ

Ministerio de
Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

**PLAN ANUAL DE TRABAJO AÑO 2022
COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL INDECI**

Mayo de 2022

GENERALIDADES

El Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil, presenta el Plan Anual de Trabajo para el año 2022, que ha sido elaborado entre otros, con la finalidad de cumplir con los encargos dispuestos por la Resolución Jefatural N° 193-2018-INDECI que en su artículo 1° ... dispone la conformación de dicho Comité con el objeto 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 mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género¹.

Cabe precisar que, en los dos últimos años debido a la pandemia COVID 19, no se registró ningún avance en esta materia; los esfuerzos institucionales fueron priorizados hacia las acciones a nivel nacional en apoyo a la respuesta oportuna a la población damnificada y afectada por emergencias y desastres; y a la asistencia a la población en situación de vulnerabilidad durante las emergencias biológicas.

Para su elaboración se identificó los objetivos prioritarios de dicha Política, que se encuentran alineados con el quehacer del Instituto Nacional de Defensa Civil; siendo el de mayor incidencia en la gestión interna, el objetivo prioritario *OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres*; y de menor significancia en el Sistema de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), el objetivo prioritario *OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población*.

En dicho contexto, se determinó un Objetivo General y dos Objetivos Específicos con sus correspondientes actividades, metas y el cronograma de ejecución.

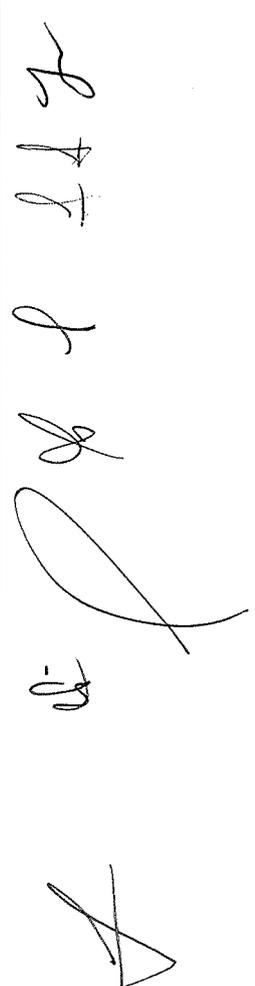
POLITICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO OBJETIVOS PRIORITARIOS 5 Y 6 Y LINEAMIENTOS

Objetivo prioritario	Lineamientos
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.
	5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.
	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.
	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.

¹ Aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

ARTICULACION POLITICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y PLAN DE TRABAJO AÑO 2022

POLITICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GENERO		PLAN DE TRABAJO AÑO 2022	
Objetivo prioritario	Lineamientos	Objetivo General	Objetivos Específicos
<p>OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres</p>	<p>5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios.</p>	<p>Promover la incorporación del enfoque de género en el Instituto Nacional de Defensa Civil.</p>	<p>Determinar brechas de género.</p>
	<p>5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.</p> <p>5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.</p> <p>5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.</p>		
<p>OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.</p>	<p>6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.</p>		<p>Proponer estrategias para el ejercicio de los derechos de los servidores en condiciones de igualdad de género.</p>



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

BASE LEGAL

- Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno (eje 5, Líneas de intervención 5.3, inciso 5.3.5).
- Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 068-2017-PCM, que dispone la realización del “diagnóstico de la desigualdad salarial en el Estado”.
- Decreto Supremo N° 003-2015-MC, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- Resolución Jefatural N° 193-2018-INDECI se conforma el Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil.

GLOSARIO DE TERMINOS²

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 contra la mujer

Toda distinción, exclusión o 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. (Ley N° 28983).

División sexual del trabajo

Asignación diferenciada de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres), “...espacios y actividades a las personas según las características sexuales; ello implica una división jerárquica y binaria del trabajo, separando el ámbito de producción del de la reproducción” (Pávez, 2013, 127).

² Política Nacional de Igualdad de Género – Glosario de términos

Enfoque de género en las políticas públicas

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 (MIMP, 2016, 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 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 (Corte IDH. Caso González y otras ["Campo algodonero"] vs. México, sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 401).

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 (Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW).

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. (Ley N° 29430, artículo 4 inciso 4.1 y 4.2).

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 (MIMP, 2016, 45).

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 (MIMP, 2013, 17).

Igualdad de oportunidades

Igualdad de oportunidades, según John Roemer, 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 (Acuña y Zúñiga, s/f, 2).

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. (Eguiguren, 1997, 63).

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. (Eguiguren, 1997, 66).

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 (Política de Transversalización del enfoque intercultural, 2015).

Handwritten notes and symbols on the left margin, including a large stylized 'A', a small 'd', a large loop, and a vertical sequence of symbols: a circle with a dot, a vertical line, a triangle, another triangle, and a horizontal line.

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 (Romero, s/f).

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 (ONU, 1997, 24).

OBJETIVO GENERAL

Promover la incorporación del enfoque de género en el Instituto Nacional de Defensa Civil

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Determinar brechas de género.
2. Proponer estrategias para el ejercicio de los derechos de los servidores en condiciones de igualdad de género.

ACTIVIDADES

1. Determinar brechas de género.
 - Aplicación de encuesta de estereotipos de género.
Mecanismo de recolección de información sobre la situación del enfoque de género en la entidad, a ser aplicada al personal del INDECI.
 - Elaboración del diagnóstico situacional.
En base a la información disponible que genera la encuesta, será elaborado el informe sobre la situación existente en materia de enfoque de género encontrada en el INDECI; que será la línea de base para medir las situaciones futuras.
 - Realización de acciones de capacitación al personal sobre temas de igualdad de género.
Se desarrollaran siete (07) Talleres:
 1. Hostigamiento sexual en el INDECI
 2. Enfoque de género en el INDECI
 3. Hostigamiento laboral
 4. Masculinidad
 5. Uso de Lenguaje Inclusivo
 6. Prevención de la violencia en la familia
 7. Derecho a una vida libre de violencia

Además, se ha previsto desarrollar un evento sobre Difusión de la Directiva de Hostigamiento Sexual.

2. Proponer estrategias para el ejercicio de los derechos de los servidores en condiciones de igualdad de género.

- o Actualización de normativa interna sobre denuncias por hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral.

Se considera necesario la revisión y análisis del Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) vigente (aprobado mediante Resolución Jefatural N° 206-2019-INDECI) y de la Directiva: Prevención y sanción del hostigamiento sexual en el INDECI N° 008-2013-INDECI/6.1 aprobada con Resolución Jefatural N° 208-2013-INDECI, que contemple además, el acoso laboral y normativa en apoyo al trabajador, entre otros.

- o Elaboración y difusión de campañas de comunicación social interna sobre igualdad de género.

Se han programado dos campañas de sensibilización al personal del INDECI, a ser realizadas en el mes de julio y noviembre con el objetivo de promover la incorporación del enfoque de género en la entidad y sensibilizar a los servidores sobre la política de igual de género del INDECI.

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES AÑO 2022

Objetivo General	Objetivos Especificos	Actividades	Unidad de medida	Meta Anual	Cronograma de actividades												
					Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic			
Promover la incorporación del enfoque de género en la entidad.	Determinar brechas de género.	Aplicación de encuesta de estereotipos de género.	Encuesta	1								1					
		Elaboración del diagnóstico situacional.	Documento	1									1				
	Proponer estrategias para el ejercicio de los derechos de los servidores en condiciones de igualdad de género.	Realización de acciones de capacitación al personal sobre temas de igualdad de género.	N° de cursos	8	1	1	1	1	1	1	1	1				1	
		Actualización de normativa interna sobre denuncias por hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral.	Documentos normativos	2		1				1							
		Elaboración y difusión de campañas de comunicación social interna sobre igualdad de género.	Campañas	2						1						1	

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.