



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN SECTORIAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, DE NATURALEZA TEMPORAL, DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO

Siendo las 11:10, del día 13 de abril de 2022, se dio inicio a la reunión de manera virtual de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, conformada mediante Resolución Ministerial N° 190-2019-VIVIENDA, y modificada con Resolución Ministerial N°406-2021-VIVIENDA, la cual está conformada por:

- Un/a representante del/de la Titular de la entidad, quien la presidirá;
- El/La Director/a General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, quien estará a cargo de la Secretaría Técnica;
- El/La Directora/a General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos;
- El/La directora/a General de la Oficina General de Comunicaciones;
- El/La directora/a General de la Dirección General de Políticas y Regulación en Vivienda y Urbanismo;
- El/La directora/a General de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento;
- El/La Presidente/a del Comité para la Igualdad de Género de la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima – SEDAPAL;
- El/La Presidente/a del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Fondo MIVIVIENDA S.A.;
- El/La Presidente/a de la Comisión Institucional para la Igualdad de Género del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO;
- El/La Presidente/a del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Organismo Técnico de la Administración de Servicios de Saneamiento – OTASS;
- El/La Presidente/a de la Comisión para la Igualdad de Género del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI; y
- El/La Presidente/a del Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN.

I. AGENDA

Aprobación del Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2022 MVCS, por parte de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género.

II. DESARROLLO DE LA REUNION:

La señora Jackeline Maribel Castañeda del Castillo, Directora General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, quien está a cargo de la Secretaría Técnica de la Comisión Sectorial de Igualdad de Género del MVCS, visto el quórum vía Meet, dio inicio a la reunión, agradeciendo la asistencia de los miembros y repasando la agenda de la reunión.

Continuando con la sesión, la señora Jackeline Maribel Castañeda del Castillo, Directora General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, señaló la importancia de promover la reducción de brechas de género y la igualdad entre hombres y mujeres en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, dando a conocer el Marco Normativo, Estratégico e Instancias vigentes en materia de género; los Objetivos del Plan y su vinculación con la Política Nacional de Igualdad de Género- PNIG.

Acto seguido, se dio la palabra a la señora Tania Ulrika Porles Bazalar, Directora de la Oficina de Planeamiento y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, para que presente ante los representantes de la Comisión, la Programación

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
 “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

de Actividades para el año 2022, explicando la programación de las actividades para validación, sugerencias y aportes de las áreas competentes.

Concluida la presentación, se consultó a cada uno de los representantes de la Comisión si tenían apreciaciones a lo expuesto; manifestando todos los presentes su conformidad con el Plan.

III. ACUERDOS:

Aprobar el Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2022 del MVCS.

Sin más asuntos a tratar los integrantes de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, suscriben la presente acta en señal de conformidad:

°	Cargo	Nombres y Apellidos	Firma
1	Representante del Despacho Ministerial	Angie Dessire Mayanga Pinedo	 Firmado digitalmente por: MAYANGA PINEDO Angie Dessire FAU 20504743307 soft Motivo: En señal de conformidad Fecha: 2022/04/28 11:23:49-0500
2	Directora General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Jackeline Maribel Castañeda Del Castillo	 Firmado digitalmente por: CASTAÑEDA D Jackeline Maribel FAU 20504743307 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 2022/04/13 17:49:58-0500
3	Directora General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos	Nedy Margot Alcántara Lino	 Firmado digitalmente por: ALCANTARA LINO Nedy Margot FAU 20504743307 hard Motivo: En señal de conformidad Fecha: 2022/04/18 11:49:43-0500
4	Directora General de la Oficina General de Comunicaciones	Elizabeth Karina Quinde Mogollón	 Firmado digitalmente por: QUINDE MOGOLLON Elizabeth Karina FAU 20504743307 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 2022/04/19 09:54:33-0500
5	Director General de la Dirección General de las Políticas y Regulación en Vivienda y Urbanismo	José Antonio Cerrón Valdivia	 Firmado digitalmente por: CERRON VA Jose Antonio FAU 20504743307 hard Motivo: En señal de conformidad Fecha: 2022/04/13 18:50:44-0500
6	Director General de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento	Margot Huataquispe Vázquez	 Firmado digitalmente por: HUATAQUI SPE VASQUEZ Margot FAU 20504743307 hard Motivo: En señal de conformidad Fecha: 2022/04/18 16:58:39-0500
7	Presidente del Comité de la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL	Jaime Molina Vílchez	 Firmado digitalmente por: MOLINA VILCHEZ Jaime Enrique FIR 06010540 hard Motivo: En señal de conformidad Fecha: 18/04/2022 14:10:59-0500

L CASTILLO

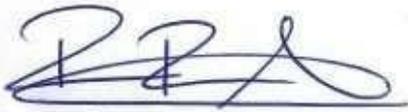
LDIVIA



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

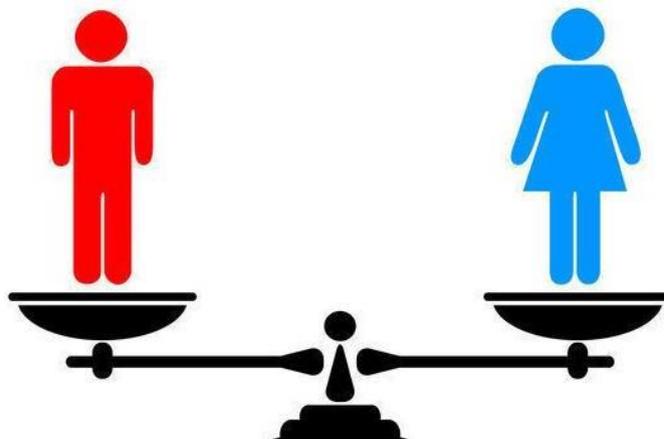
8	Presidenta del Grupo de Trabajo del Fondo MIVIVIENDA S.A.	Doris Susan Barragán Marín	 <p>Firmado digitalmente por: BARRAGAN MARIN Doris Susan FAU 20414671773 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 20/04/2022 15:57:31-0500</p>
9	Presidenta de la Comisión del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENCICO	Vicky Yris Cornejo Cueto	 <p>Firmado digitalmente por: CORNEJO CUETO Vicky Yris FAU 20131377810 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 18/04/2022 18:35:17-0500</p>
10	Presidenta del Grupo de Trabajo del Organismo Técnico de la Administración de Servicios de Saneamiento - OTASS	Pamela Liseth Retuerto Arana	 <p>DNI 43460216</p>
11	Presidenta de la Comisión del Organismo de la Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI	Helen Figueroa Villarreal	 <p>Firmado digitalmente por FIGUEROA VILLARREAL Helen Estela FAU 20306484479 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 18.04.2022 16:39:19 -05:00</p>
12	Presidenta del Comité de la Superintendencia de Bienes Estatales - SBN	Diana Sofía Palomino Ramírez	 <p>Firmado digitalmente por: PALOMINO RAMIREZ Diana Sofia FAU 20131057823 hard Fecha: 18/04/2022 14:21:37-0500</p>



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

“PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES PARA LA REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO DEL AÑO 2022”



ABRIL 2022

ÍNDICE

Contenido

PRESENTACIÓN	3
I. MARCO LEGAL	4
II. ALCANCE.....	4
III. ANTECEDENTES	5
IV. DIAGNÓSTICO DEL MVCS CON ENFOQUE DE GÉNERO	6
V. OBJETIVOS Y METAS DEL PLAN Y SU VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO – PNIG	19
VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2022	21
VII. PRESUPUESTO	23
VIII. SEGUIMIENTO	23
IX. ANEXOS	24

PRESENTACIÓN

La Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres dispone que el Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno debe adoptar 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; siendo el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) el ente rector en materia de igualdad de género y como tal impulsa el cumplimiento de la responsabilidad gubernamental para concretar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida.

La igualdad de Género consiste en modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana producto de la discriminación histórica y las relaciones de poder vigentes que reproducen y perpetúan dicha discriminación. A nivel de Estado se reconoce la existencia de brechas de género (empleo, ingresos, uso del tiempo, participación) que limitan el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres y constituyen un obstáculo para el desarrollo sostenible.

Por ello, mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, con el objetivo de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional. En consonancia, el MVCS mediante Resolución Ministerial N° 190-2019-VIVIENDA, actualizada con Resolución Ministerial N° 406-2021-VIVIENDA, conformó su mecanismo denominado Comisión Sectorial para la Igualdad de Género de naturaleza temporal, conformado por sus órganos, organismos y entidades adscritas con la finalidad de coadyuvar en las acciones que el Estado viene desarrollando para promover la igualdad de género.

En este contexto, la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género del MVCS, a través de su Secretaría Técnica y en coordinación con los Órganos y Programas competentes, así como con la asistencia técnica y orientación por parte del MIMP, ha formulado el “Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del Año 2022 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento”.

Es importante indicar, que el presente Plan se ha formulado considerando la coyuntura actual que atraviesa el país, de acuerdo con las disposiciones dictadas por el Gobierno Central sobre prevención para evitar la propagación de la pandemia del coronavirus - COVID19. Resaltando la importancia de fortalecer el involucramiento de los mecanismos para la igualdad de género en la implementación de acciones para enfrentar la emergencia.

El Plan se ha estructurado en nueve (09) secciones en las cuales se desarrolla el marco legal, alcance, antecedentes, diagnóstico, objetivos y metas, programación de actividades, presupuesto y seguimiento de actividades del Plan Anual para la Reducción de Brechas. Finalmente, en un Anexo se detalla el cronograma de actividades por órganos y programas.

I. MARCO LEGAL

- a) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.
- b) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- c) Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- d) Ley N° 30156, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- e) Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, que desarrolla la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- f) 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.
- g) Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).
- h) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- i) Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- j) Decreto Supremo N° 018-2021-MIMP, Decreto Supremo que crea la Comisión Multisectorial de naturaleza permanente denominada “Comisión Nacional de Alto Nivel para la Igualdad de Género - CONAIG”
- k) Resolución Ministerial N° 458-2014-VIVIENDA, que resuelve disponer y promover el uso del lenguaje inclusivo en los órganos, unidades orgánicas, programas y proyectos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, así como a sus organismos públicos y entidades adscritas.
- l) Resolución Ministerial N° 190-2019-VIVIENDA, se aprueba la creación de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, y sus modificatorias.
- m) Resolución de Secretaria General N° 028-2020-VIVIENDA-SG, que aprueba la Directiva General N° 002-2020-VIVIENDA-SG “Normas para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento”.
- n) Resolución Ministerial N° 241-2021-VIVIENDA, mediante la cual se designa al Viceministro de Vivienda y urbanismo como representante alterno del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento ante la “Comisión Nacional de Alto Nivel para la Igualdad de Género - CONAIG”.

II. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente Plan son de cumplimiento obligatorio de los órganos y programas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento responsables

de la ejecución de las actividades programadas. La Comisión Sectorial para la Igualdad de Género del MVCS velará por el cumplimiento de lo dispuesto.

III. ANTECEDENTES

El Perú ha experimentado un crecimiento económico que le ha permitido mejorar la calidad de vida y las oportunidades de sus habitantes; sin embargo, la persistencia de múltiples desigualdades, entre ellas la desigualdad entre mujeres y hombres, constituye un desafío para el desarrollo sostenible.

Las brechas de género existentes (empleo, ingresos, uso del tiempo, participación, entre otras) hacen imprescindible la implementación de la política pública que desde un enfoque multisectorial y de género, aborde las principales causas de la discriminación y la desigualdad que afecta principalmente a las mujeres, quienes constituyendo el 50,8% de la población y viven con un limitado ejercicio de sus derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo, situación que requiere de una decidida intervención desde el Estado para impedir su sistemática reproducción social y transmisión intergeneracional (Política Nacional de Igualdad de Género).

Al respecto, el MVCS a través de sus órganos y programas, con la asistencia técnica y orientación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), ente rector de la Política Nacional de Igualdad de Género, ha venido desarrollando un conjunto de acciones para impulsar la igualdad de género a nivel institucional, lo cual nos permitirá generar el fortalecimiento de capacidades y fomentar la reducción de las brechas entre mujeres y hombres.

Entre las acciones más resaltantes desarrolladas por el MVCS hasta el 2020 destacan:

- Aprobación de la Resolución Ministerial N° 458-2014-VIVIENDA, que resuelve disponer y promover el uso del lenguaje inclusivo en el MVCS, así como en sus organismos públicos y entidades adscritas, disponiendo que se utilice un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones internas y externas.
- Aprobación de la Resolución Ministerial N° 190-2019-VIVIENDA, que crea la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género de naturaleza temporal, dependiente del MVCS, con el objetivo de coordinar, articular, monitorear 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.
- Aprobación de la Resolución de Secretaría General N° 028-2020-VIVIENDA-SG, que aprueba la Directiva General N° 002-2020-VIVIENDA-SG “Normas para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS”.
- Implementación de charlas sobre acoso sexual laboral y difusión de información sobre prevención y sanción de actos de hostigamiento sexual en el MVCS.
- Habilitación de un Centro de Lactancia Materna, en cumplimiento a la Ley N° 29896
- Otorgamiento de permisos por lactancia materna a las madres servidoras civiles al término de la licencia postnatal.
- Otorgamiento de licencias a la servidora civil gestante por un periodo de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días de descanso posnatal

- Otorgamiento de licencias a los servidores civiles en calidad de padres, por diez (10) días calendarios consecutivos.

IV. DIAGNÓSTICO DEL MVCS CON ENFOQUE DE GÉNERO

4.1. Distribución de Servidores/as por Sexo según Unidad Ejecutora del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS.

A nivel general, a diciembre 2021, el 63% del personal del MVCS son hombres. Sin embargo a nivel de Unidad Ejecutora resaltan algunas diferencias, siendo la UE 006 – Programa de Agua Segura para Lima y Callao (PASLC) la más equitativa con un 43% de su personal femenino. Por otro lado, la UE 004 – Programa Nacional de Saneamiento Urbano (PNSU) es la menos equitativa con solo un 27% de su personal femenino.

Respecto a Marzo 2021 (Línea base del Plan 2021), no se observa variación en la distribución general, sin embargo se identifica la disminución de 2 puntos porcentuales para el personal femenino en la UE – 004- PNSU y la UE 005 – PASLC.

Tabla N° 01 - Distribución de Servidores/as por Sexo según Unidad Ejecutora del MVCS.

Unidad Ejecutora	Mar-21				Dic-21				Total general	
	F		M		F		M			
UE 001 - ADM MVCS	388	41%	559	59%	947	441	40%	672	60%	1,113
UE 004 - PNSU	90	29%	222	71%	312	79	27%	210	73%	289
UE 005 - PNSR	100	34%	196	66%	296	99	34%	190	66%	289
UE 006 - PASLC	17	45%	21	55%	38	17	42.5%	23	57.5%	40
Total general	595	37%	998	63%	1,593	636	37%	1095	63%	1,731

(a) Información al 15.03.2021 (Solo CAS)

(b) Información al 13.12.2021 (Solo CAS)

Fuente: Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Programa Nacional de Saneamiento Urbano, Programa Nacional de Saneamiento Rural, Programa de Agua Segura para Lima y Callao.

Elaboración: Oficina de Planeamiento y Modernización

4.2. Distribución de Servidores/as por Sexo según Rol y Unidad Ejecutora del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS.

A nivel general, a diciembre 2021, el 66% de Directivos, el 68% de Mandos Medios y 63% de Ejecutores son hombres. Sin embargo a nivel de Unidad Ejecutora resaltan algunas diferencias. En la UE 001 – ADM MVCS, el 69% de directivos son varones (frente al 60% general). En cuanto a la UE 004 – PNSU, el 100% de los Directivos son varones (frente al 73% general).

Por otro lado, en cuanto a la UE 005 – PNSR, si bien el 100% de directivos son varones, a nivel de mandos medio se observa una mayor equidad (47% mujeres). Finalmente, en cuanto a la UE 006 – PASLC , si bien el 100% de mandos medio son varones, se observa una mayor

equidad (42% mujeres) en el personal ejecutor.

Tabla N°02. Distribución de Servidores/as por Sexo según Rol y Unidad Ejecutora del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS

UE/Rol	F		M		Total general
UE 001 - ADM MVCS	441		672		1113
Directivos	29	41%	41	59%	70
Mandos medios	29	31%	64	69%	93
Ejecutores	383	40%	567	60%	950
UE 004 - PNSU	79		210		289
Directivos		0%	8	100%	8
Mandos medios	6	33%	12	67%	18
Ejecutores	73	28%	190	72%	263
UE 005 - PNSR	99		190		289
Directivos		0%	7	100%	7
Mandos medios	9	47%	10	53%	19
Ejecutores	90	34%	173	66%	263
UE 006 - PASLC	17		23		40
Directivos	2	33%	4	67%	6
Mandos medios		0%	8	100%	8
Ejecutores	15	58%	11	42%	26
Total general	636		1095		1731
Directivos	31	34%	60	66%	91
Mandos medios	44	32%	94	68%	138
Ejecutores	561	37%	941	63%	1502

(a) Información al 13.12.2021 (Solo CAS)

(b) Información al 15.03.2021 (Solo CAS)

Fuente: Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Programa Nacional de Saneamiento Urbano, Programa Nacional de Saneamiento Rural, Programa de Agua Segura para Lima y Callao.

Elaboración: Oficina de Planeamiento y Modernización

4.3. Distribución de Servidores/as por Sexo según Tipo de área y Unidad Ejecutora del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS.

A nivel general, a diciembre 2021, el 51% del personal de la Alta Dirección, el 69% del personal de órganos de Línea, y el 57% del personal de los órganos de Asesoría y Apoyo son hombres. Sin embargo a nivel de Unidad Ejecutora resaltan algunas diferencias. En la UE 001 – ADM MVCS, si bien a nivel de la Alta dirección se evidencia equidad en la distribución (52%), a nivel de órganos de Línea se tiene una diferencia de 28 puntos porcentuales en favor de los varones (64%). En cuanto a la UE 004 – PNSU, también se observa una mayor brecha en los órganos de línea de 60 puntos porcentuales en favor de los varones (80%).

Esta situación se repite tanto en la UE 006 – PASLC con 48 puntos porcentuales de diferencia en favor de los hombres (74%), como en la UE 005 – PNSR, aunque en menor medida solo 36 puntos porcentuales de diferencia en favor de los hombres (68%).

Tabla N°03. Distribución de Servidores/as por Sexo según Tipo de área y Unidad Ejecutora del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS.

UE/ Tipo de Área	F		M		Total general
UE 001	441		672		1113
Alta Dirección	29	48%	31	52%	60
Órgano de Línea	180	36%	327	64%	507
Órganos de Asesoramiento y Apoyo	232	42%	314	58%	546
UE 004	79		210		289
Alta Dirección	4	44%	5	56%	9
Órgano de Línea	38	20%	156	80%	194
Órganos de Asesoramiento y Apoyo	37	43%	49	57%	86
UE 005	99		190		289
Alta Dirección	6	60%	4	40%	10
Órgano de Línea	67	32%	145	68%	212
Órganos de Asesoramiento y Apoyo	26	39%	41	61%	67
UE 006	17		23		40
Alta Dirección	1	33%	2	67%	3
Órgano de Línea	6	26%	17	74%	23
Órganos de Asesoramiento y Apoyo	10	71%	4	29%	14
Total general	636		1095		1731
Alta Dirección	40	49%	42	51%	82
Órgano de Línea	291	31%	645	69%	936
Órganos de Asesoramiento y Apoyo	305	43%	408	57%	713

4.4. Resultados de la Encuesta Institucional de Estereotipos de Género 2021

Los estereotipos de género son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas. Estos surgen sobre la base de lo que se asume y espera que sea lo masculino y lo femenino. El problema surge porque los estereotipos de género son el mecanismo sutil por medio del cual se reproduce la desigualdad en perjuicio de las mujeres, ya que dan sustento a la valoración diferenciada entre el trabajo productivo (hombres) y reproductivo (mujeres), lo que ha tenido consecuencias a nivel de los ingresos y oportunidades para las mujeres, a su posición en la sociedad y en las relaciones de género.

En esta línea, y como parte del Plan de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del MVCS en el 2021, se programó la realización de la Encuesta Institucional de Estereotipos de Género 2021, con el fin de identificar percepciones sobre los estereotipos de género y sus principales manifestaciones en el ámbito laboral.

La encuesta se llevó a cabo entre el 17 de Diciembre del 2021 y el 21 de enero 2022, en la cual participaron 551 servidores/as de las 04 Unidades Ejecutoras. Para su aplicación se seleccionó una muestra representativa de la población del MVCS, con niveles de inferencia según sexo, unidad ejecutora, Edad y Rol del Servidor.

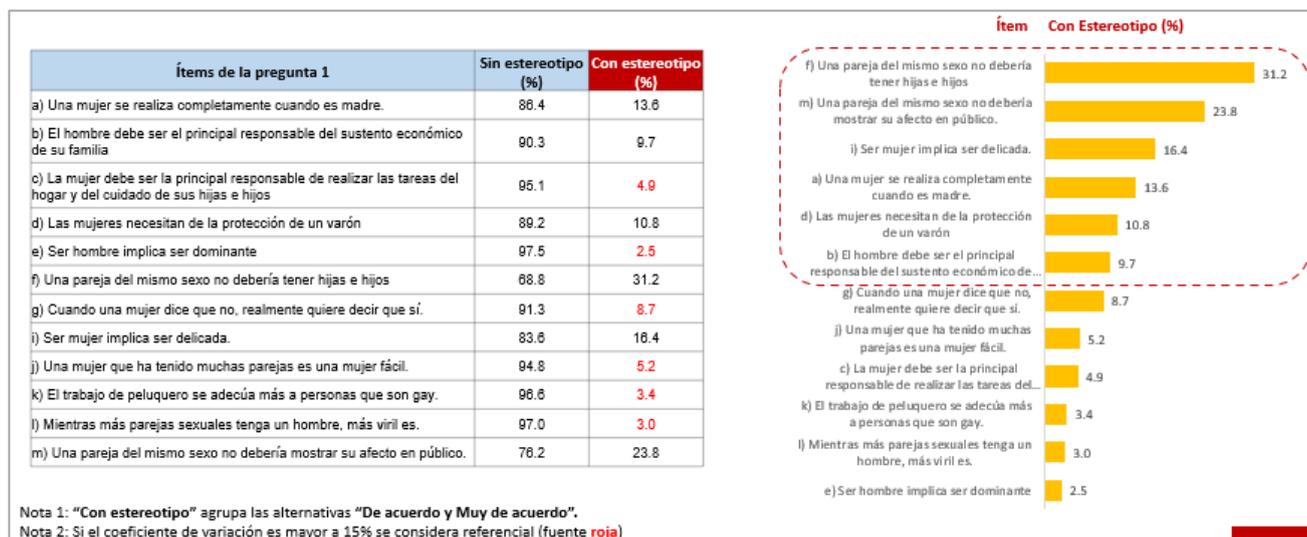
El análisis de la encuesta de estereotipos de género se segmentó en 5 bloques:

1. Servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social:

Este aspecto evalúa los estereotipos de género, pero concentrándose en los roles aceptados por la sociedad y en lo que implica el desarrollo personal.

Gráfico N°01:

Ítems de la Pregunta 1: Roles y estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.



Fuente: Resultados de la Encuesta Institucional de Estereotipos de Género 2021

Elaboración: Oficina de Estudios Estadísticos y Económicos

La Encuesta reveló que entre los principales estereotipos de género entre los servidores/as del MVCS resaltan los vinculados con la orientación sexual de las personas (entre el 23%-31%), así como ideas preconcebidas respecto a las mujeres (delicadeza, realización cuando se es madre, necesidad de protección – entre el 10% - 16%) y hombres (protector y principal responsable económico del hogar – alrededor del 9%)

En líneas generales, a diciembre 2021 hay un 11.1% de servidores con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social (10.7% en el 2020 – valor referencial)¹

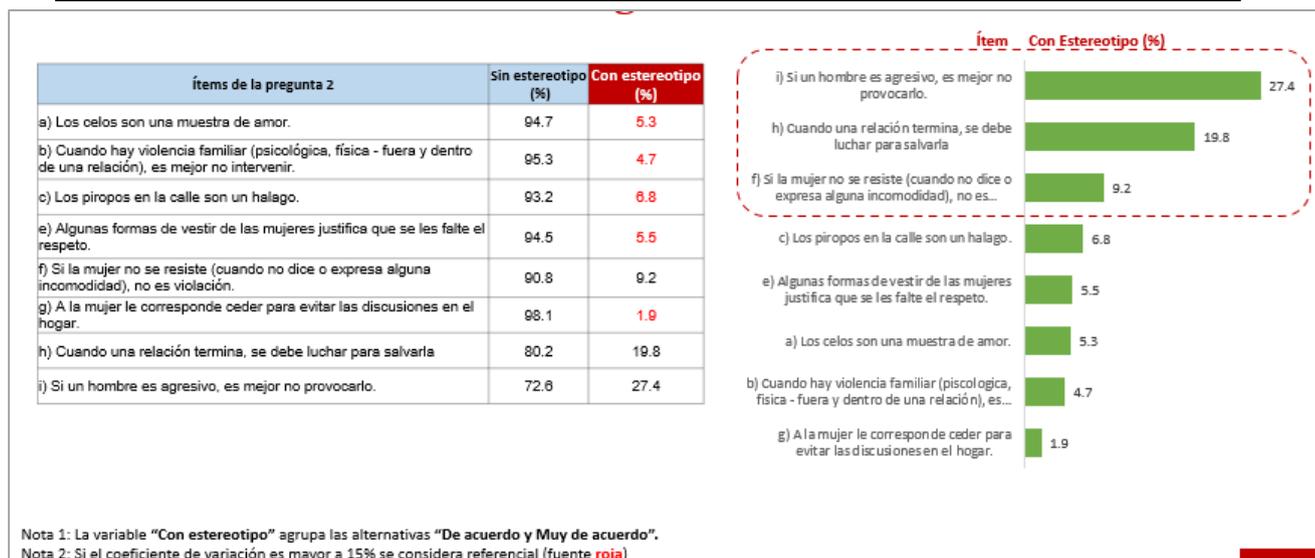
2. Servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género

La violencia de género está definida como 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.

Gráfico N°02

Ítems de la Pregunta 2: Percepciones de la violencia basada en género

¹ Estos valores se calculan como promedio de las respuestas con estereotipos de todo el ítem. Se resalta que el dato 2020 es una muestra no representativa del MVCS, y que no se han hecho análisis de que sea una diferencia significativa, por lo que el valor es referencial.



Fuente: Resultados de la Encuesta Institucional de Estereotipos de Género 2021
 Elaboración: Oficina de Estudios Estadísticos y Económicos

La Encuesta reveló que: i) 27% de servidores/as creen que si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo, ii) 20% de servidores/as creen que cuando una relación termina, se debe luchar para salvarla (dato que presenta diferencias significativas entre hombres – 25.6% y mujeres – 9.8%), y iii) 9% de servidores/as cree que si la mujer no se resiste (cuando no dice o expresa alguna incomodidad), no es violación.

Estos resultados deben ser tomados con cautela, ya que debemos comprender que es lo que está detrás de cada respuesta. Sin embargo revela la importancia de trabajar las implicancias de una relación sana, límites y consentimiento en una relación, así como violencia.

En líneas generales, a diciembre 2021 hay un 10.1% de servidores con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género (9.4% en el 2020)²

3. Servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral

Este aspecto evalúa los estereotipos de género, pero concentrándose en las interacciones y roles en el ámbito laboral.

Gráfico N°03

Ítems de la Pregunta 3: Estereotipos de género en relación al ámbito laboral

² Estos valores se calculan como promedio de las respuestas con estereotipos de todo el ítem. Se resalta que el dato 2020 es un muestra no representativa del MVCS, y que no se han hecho análisis de que sea una diferencia significativa, por lo que el valor es referencial.

Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del Año 2022 del MVCS

Ítems de la pregunta 3	Sin estereotipo (%)	Con estereotipo (%)	Ítem	Con Estereotipo (%)
a) Es mejor que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre.	97.6	2.4	h) En el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implica el uso de la fuerza física o el trabajo de...	17.9
b) Los hombres son mejores para el manejo de herramientas informáticas.	96.4	3.6	c) Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales.	8.3
c) Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales.	91.7	8.3	g) En el trabajo las mujeres, deben ser las encargadas de la organización de cumpleaños.	7.5
d) No conviene contratar a una mujer embarazada.	94.5	5.5	d) No conviene contratar a una mujer embarazada.	5.5
e) Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo.	97.5	2.5	f) Las personas lesbianas y gay no favorecen un ambiente laboral adecuado en la institución.	5.0
f) Las personas lesbianas y gay no favorecen un ambiente laboral adecuado en la institución.	95.0	5.0	b) Los hombres son mejores para el manejo de herramientas informáticas.	3.6
g) En el trabajo las mujeres, deben ser las encargadas de la organización de cumpleaños.	92.5	7.5	e) Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo.	2.5
h) En el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implica el uso de la fuerza física o el trabajo de campo.	82.1	17.9	a) Es mejor que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre.	2.4

Nota 1: La variable "Con estereotipo" agrupa las alternativas "De acuerdo y Muy de acuerdo".
 Nota 2: Si el coeficiente de variación es mayor a 15% se considera referencial (fuente roja)

Fuente: Resultados de la Encuesta Institucional de Estereotipos de Género 2021

Elaboración: Oficina de Estudios Estadísticos y Económicos

En este caso, la encuesta reveló que un 18% de servidores/as creen que en el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implica el uso de la fuerza física o el trabajo de campo. En cuanto a las demás preguntas, no se encontraron valores significativos, sin embargo como valores referenciales resaltan estereotipos como el de que las mujeres son mejores para las labores secretariales (8.3%), que en el trabajo las mujeres deben ser las encargadas de los cumpleaños (7.5%) y que no conviene contratar a una mujer embarazada (5.5%).

En líneas generales, a diciembre 2021 hay un 6.6% de servidores con estereotipos de género en relación al ámbito laboral (7.6% en el 2020)³

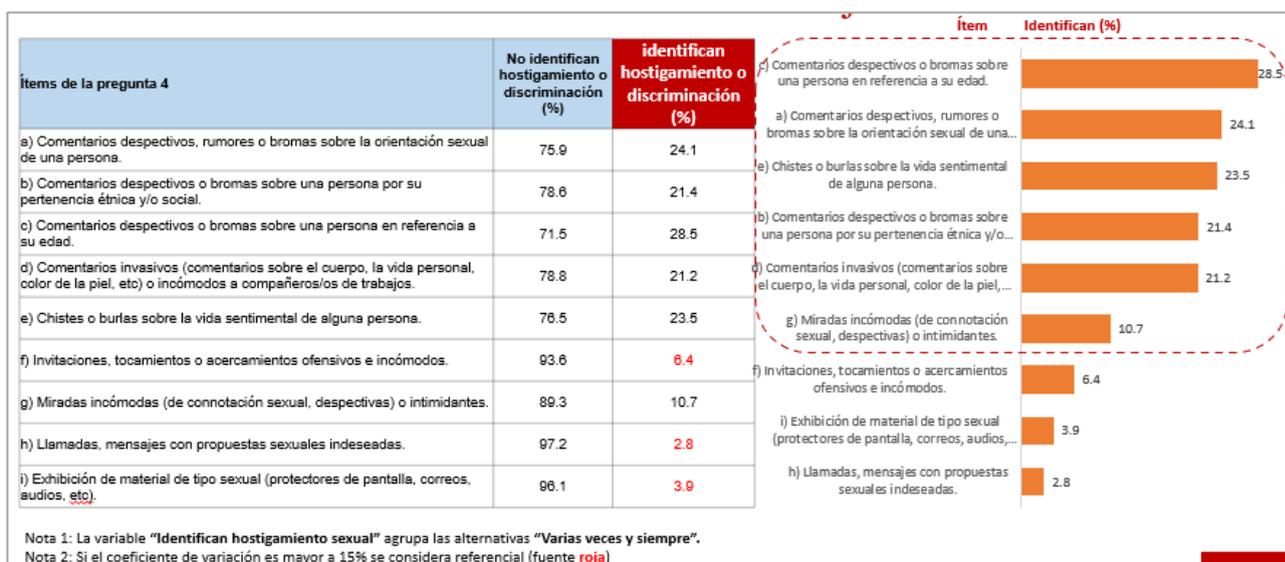
4. Servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la conducta reiterativa.

³ Estos valores se calculan como promedio de las respuestas con estereotipos de todo el ítem. Se resalta que el dato 2020 es una muestra no representativa del MVCS, y que no se han hecho análisis de que sea una diferencia significativa, por lo que el valor es referencial.

Gráfico N°04

Ítems de la Pregunta 4: Situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el trabajo



Fuente: Resultados de la Encuesta Institucional de Estereotipos de Género 2021

Elaboración: Oficina de Estudios Estadísticos y Económicos

La encuesta reveló principalmente que: i) 29% de servidores/as ha sufrido comentarios despectivos o bromas en referencia a su edad, ii) 24% de servidores/as ha sufrido o ha sido testigo de comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona, iii) 24% servidores/as ha sufrido o ha sido testigo de chistes o burlas sobre la vida sentimental de alguna persona, iv) 21% de servidores/as ha sufrido o ha sido testigo de comentarios despectivos o bromas sobre una persona por su pertenencia étnica y/o social, y v) 11% de servidores/as ha sufrido o ha sido testigo de Miradas incómodas (de connotación sexual, despectivas) o intimidantes.

Como se puede apreciar, si bien es cierto que algunas acciones como invitaciones tocamientos, o llamadas no son resultados significativos, los valores referenciales también deben ser tomados en consideración (2.8% - 6.4%).

Sin embargo, se resalta que el énfasis en este ítem está en las actitudes y frases diarias discriminatorias interiorizadas como normales entre los servidores/as VIVIENDA. Esto denota la importancia de impulsar acciones para visibilizar y valorar nuestras diferencias (orientación sexual, pertenencia étnica, edad, etc.).

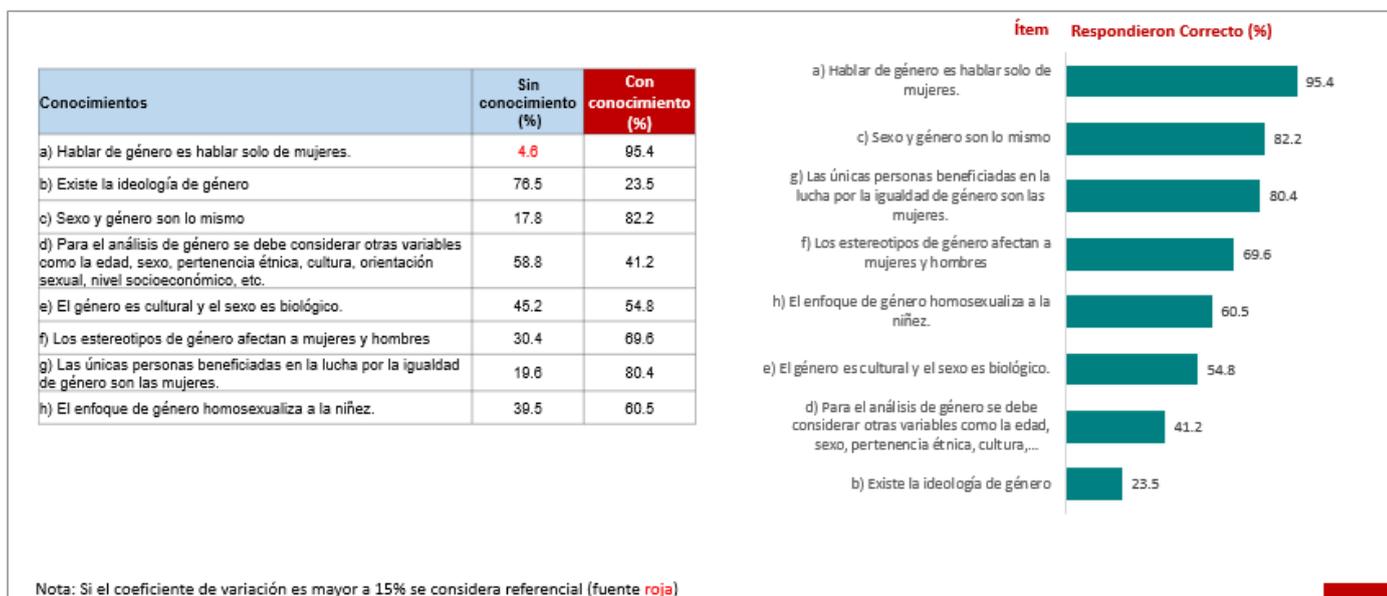
En líneas generales, a diciembre 2021 hay un 16% de servidores que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral (18% en el 2020)⁴

5. Servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género.

⁴ Estos valores se calculan como promedio de las respuestas con estereotipos de todo el ítem. Se resalta que el dato 2020 es un muestra no representativa del MVCS, y que no se han hecho análisis de que sea una diferencia significativa, por lo que el valor es referencial.

El Género alude a los distintos roles, responsabilidades y atributos que se asignan a hombres y mujeres en la sociedad como producto de una construcción socio cultural respecto de su sexo biológico. Este concepto ayuda a entender que lo que se cree como características naturales de hombres y mujeres no derivan del sexo de las personas, sino que son construidas a través de las relaciones sociales y las imposiciones culturales, aprendidas desde la infancia.

Gráfico N°05
Conocimientos de algunos conceptos sobre género (Pregunta 5)



Fuente: Resultados de la Encuesta Institucional de Estereotipos de Género 2021

Elaboración: Oficina de Estudios Estadísticos y Económicos

La encuesta reveló principalmente que en más de un 80% de servidores entiende que: i) Hablar de género NO es hablar solo de mujeres, ii) Sexo y género NO son lo mismo, iii) Las personas beneficiadas en la lucha por la igualdad de género son las mujeres y hombres.

Sin embargo también se identifica que entre los conceptos menos entendidos a nivel del MVCS tenemos: Ideología de Género, el enfoque interseccional, y diferencias entre sexo y género los que alcanzaron entre el 23% - 54% de conocimiento.

En líneas generales, a diciembre 2021 hay un 36.6% de servidores sin conocimiento de algunos conceptos de género (36.3% en el 2020)⁵

4.5. Evaluación del Plan Anual de Actividades para la reducción de brechas de género 2021

Mediante Acta N° 002-2021-VIVIENDA-CIG se aprueba el Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS. Al cierre del 2021, se ha logrado una ejecución global del 90% de las metas programadas. A continuación, se presenta el desempeño por Unidad Ejecutora:

⁵ Estos valores se calculan como promedio de las respuestas con estereotipos de todo el ítem. Se resalta que el dato 2020 es un muestra no representativa del MVCS, y que no se han hecho análisis de que sea una diferencia significativa, por lo que el valor es referencial.

Tabla: Ejecución a nivel de Unidad Ejecutora del Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS

Unidad Ejecutora	Oficinas / Programas con actividades programadas	Meta Programada	Ejecución	% avance anual	Estado final
UE 001 ADM MVCS	OGGRH - OGPP - PNC	34	44	129%	Superó meta programada
UE 004 PNSU	PNSU	51	36	71%	Con avances
UE 005 PNSR	PNSR	33	29	88%	Con avances
UE 006 PASLC	PASLC	30	24	80%	Con avances
Total MVCS		148	133	90%	Con avances

Fuente: Seguimiento Bimensual del Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS.

Elaboración: Oficina de Planeamiento y Modernización - OPM

Sin embargo, al analizar la ejecución por actividad general⁶, se observa que al término del año el MVCS cumplió o superó la meta programada en 07 actividades de las 17 programadas; en 07 actividades registró avances y 03 actividades no se iniciaron.

Tabla: Ejecución a nivel de Actividad del Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS

Nº	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Programación anual	CUMPLIMIENTO		
			Avance Físico	Avance %	Estado
OEI 01: Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brindan el MVCS					
1	Difusión de los lineamientos del lenguaje inclusivo para la adopción en las comunicaciones internas de la entidad, aprobado mediante Resolución Directoral N° 052-2018-VIVIENDA-OGGRH	15	23	153%	Ejecutada
2	Capacitación en el uso del lenguaje inclusivo para todo el personal de la entidad	5	5	100%	Ejecutada
3	Incorporación del lenguaje inclusivo en los actos resolutivos, términos de referencia, convocatorias y comunicación interna.	12	11	92%	Con avances
4	Difusión de la Ley de N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	18	17	94%	Con avances
5	Capacitación sobre Igualdad de Oportunidades	4	2	50%	Con avances
6	Taller para la aplicación del enfoque de género y de la Ley de N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los servicios del MVCS	1	2	200%	Ejecutada
7	Diagnóstico de los servicios priorizados del MVCS considerando el enfoque de género	1	0	0%	No iniciada
OE 02: Reducir brechas de desigualdad de género en el MVCS					
8	Difusión del lactario institucional al personal del MVCS	2	0	0%	No iniciada
9	Difusión de la información sobre el uso de las licencias de paternidad y maternidad a través del proceso de inducción en la incorporación de personal, entre otros.	21	21	100%	Ejecutada

⁶ Estas actividades fueron programadas por las 4 unidades ejecutoras, en el marco de sus competencias

Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del Año 2022 del MVCS

Nº	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Programación anual	CUMPLIMIENTO		
			Avance Físico	Avance %	Estado
10	Priorizar el trabajo remoto en los servidores/as con hijos/as menores en edad escolar – infantil, que tengan responsabilidad de padres adultos mayores, que sean madres lactantes y /o madres gestantes; en el contexto COVID.	8	2	25%	Con avances
11	Sensibilización a los servidores sobre la importancia de disminuir la desigualdad de género	27	19	70%	Con avances
12	Capacitación sobre el enfoque y brechas de Género.	6	4	67%	Con avances
13	Análisis de los procesos de selección para identificar posibles brechas de género.	1	1	100%	Ejecutada
14	Aplicación de la Encuesta de Estereotipos de Género	1	0	0%	Con avances ⁷
15	Aplicación de la Encuesta para evaluar conocimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades, Lenguaje Inclusivo, Lactario y licencias de maternidad /paternidad)	1	0	0%	No iniciada
OE 03: Prevenir el hostigamiento sexual laboral en el MVCS					
16	Difusión de Lineamientos para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS.	19	19	100%	Ejecutada
17	Capacitación vinculada a la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS	6	7	117%	Ejecutada

Fuente: Seguimiento Bimensual del Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS

Elaboración: Oficina de Planeamiento y Modernización - OPM

4.5.1 Principales Logros

- Aprobación del Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS⁸, que consolida las actividades de las 04 unidades ejecutoras del MVCS, para la promoción de la igualdad de género en la Entidad.
- Aprobación del Plan de Cultura y Clima Organizacional 2021⁹ del MVCS, que incluye a la igualdad de género y a la promoción de una cultura libre de hostigamiento y sin violencia, como dos de los objetivos específicos del plan.
- Aprobación del Plan de Comunicaciones 2021¹⁰, que incluye a “La igualdad de derechos para los peruanos y las peruanas de todos los géneros y razas, y el respeto por el medioambiente”, como uno de los mensajes priorizados para el público externo del MVCS.
- Implementación de 20 espacios formativos entre Talleres de capacitación, Conferencias, Conversatorios, Talleres de Inducción y Reinducción al personal del MVCS, todos vinculados al tema de género: Prevención del Hostigamiento Sexual, Escuela para Padres, Nuevas Masculinidades, Conociendo el Enfoque de Género, Difusión del Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS, Lenguaje Inclusivo, Transversalización

⁷ A la fecha de corte 31.12.21 la EEG ya estaba en proceso de difusión con un 50% de encuestas completadas, en ese sentido se considera con avances. Sin embargo, por la forma como se mide esa actividad (informe de resultados, no se visibiliza el avance)

⁸ Aprobado con Acta N° 002-2021-VIVIENDA-CIG

⁹ Aprobado con Resolución de Secretaría General N° 058-2021-VIVIENDA-SG

¹⁰ Resolución Ministerial N° 108-2021-VIVIENDA

del Enfoque de género, Mitos y Estereotipos de la Violencia de Género, entre otros, con lo cual se capacitó a aproximadamente 400 servidores/as¹¹ (24% del total del MVCS¹²).

- Desarrollo del Estudio: Participación de la mujer en la mejora en la gestión de las JASS¹³. El estudio demostró que incrementar la participación de la mujer (es decir promover la equidad en la participación), tiene efectos positivos y relevantes en la formalización de la JASS, cobro de cuotas mensuales, sostenibilidad financiera, limpieza y desinfección de los sistemas.
- Mediante Resolución Ministerial N° 406-2021-VIVIENDA se actualizó la Comisión sectorial para la Igualdad de Género, aprobada con Resolución Ministerial N°190-2019-VIVIENDA en términos de su vigencia y conformación. Con esta modificación los representantes de la Comisión son propiamente los Directores Generales, con lo que se espera empoderar a los Directivos del MVCS en materia de igualdad género e incrementar el nivel de toma de decisiones de la Comisión
- Finalmente, se realizaron 04 sesiones de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género, para el seguimiento del Plan 2021 y como espacios para la identificación y promoción de Buenas Prácticas, así como el diseño en conjunto de soluciones ante problemas que enfrentan las diversas Entidades del Sector para la implementación del Enfoque de Género en sus respectivas actividades.

4.5.2 Factores Positivos

- Aprobación del Plan de Cultura y Clima que contiene dos objetivos específicos vinculados a la materia de género.
- Desarrollo de Talleres de inducción y reinducción al personal activo del MVCS sobre diversas temáticas entre las que destaca la Directiva de Hostigamiento Sexual Laboral, lenguaje inclusivo, entre otros.
- Alianzas estratégicas con otras Entidades Públicas como MIMP y OEFA para el desarrollo de Talleres de Capacitación
- Consolidación de un grupo impulsor del Enfoque de Género en el MVCS, 43 personas designadas en paridad como puntos focales de cada dirección y programa para la difusión de comunicaciones y actividades del Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS.
- Disposición del PNC para promover un Taller sobre Transversalización del enfoque de Género en la OEFA, así como un diagnóstico preliminar del enfoque de género aplicado a la Gestión de Riesgo de Desastres.
- Utilización de canales alternos como los “WhatsApp por Dirección u Oficina” para la difusión de las actividades del Plan 2021.

¹¹ De la contabilización de participantes total (837) se ha asumido que los servidores han participado en al menos dos eventos, por lo que a nivel de cobertura se considera el 50% de los participantes (tomando como referencia los Talleres con los que si se cuenta lista de participantes con DNI)

¹² Considera 1,639 servidores CAS, cuantificados con fecha de corte 15.03.21

¹³ El estudio tuvo como objetivo: Encontrar si existe un efecto causal entre la participación de la mujer en los consejos directivos de la JASS y la mejora de la gestión de la JASS. La participación de las mujeres en las JASS es limitada, puesto que el 27% de las JASS no considera a ninguna mujer como parte del Consejo Directivo (6,211 JASS). A su vez, las mujeres que logran tener una participación dentro de los CD de las JASS asumen, en mayor medida, cargos secundarios como el de Vocal (el 38.9% de Vocales 1 y el 44.7% de Vocales 2 son mujeres). El estudio encontró efectos positivos y relevantes de la participación de mujeres en las JASS en el aumento de la probabilidad de su formalización (inscripción ↑ 3.1 puntos porcentuales), cobro de cuotas mensuales (↑ 2.73 puntos porcentuales), sostenibilidad financiera (↑ 3.04 puntos porcentuales), realización de limpieza y desinfección de los sistemas de saneamiento (↑ 3.45 puntos porcentuales) y estado óptimo del sistema de saneamiento (↑ 3.19 puntos porcentuales).

- Compromiso de la Alta Dirección del PASLC para el cumplimiento de las metas trazadas en el Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS, demostrado con el desarrollo de reuniones con los directores de la Unidad para apoyar la difusión de las capacitaciones de manera interna y reuniones de coordinación con el área de recursos humanos para el cumplimiento de las metas trazadas en el plan.
- Se realizaron las Reuniones bimensuales de la Comisión donde se difundieron los avances del Plan, así como Buenas Prácticas del Sector.

4.5.3 Principales Limitaciones

- La difusión no garantiza la implementación del enfoque de género (lenguaje inclusivo, entre otros) en el sector Vivienda.
- Los diversos eventos de capacitación solo han tenido una llegada aproximada del 24% de los servidores CAS del MVCS. De acuerdo a lo informado por los servidores una de las causas es la descoordinación de capacitaciones a nivel de la Institución. Además, por los diferentes tipos de modalidad de trabajo, la distinta carga laboral o el desinterés en el tema ha derivado en que la participación en las capacitaciones sea mínima o incluso nula a nivel de algunos programas y direcciones.
- No se cuenta con suficiente personal capacitado en materia de género para implementar o replicar los Talleres, lo que generó una dependencia de las alianzas con otras Entidades.
- Aún la metodología para transversalizar el enfoque de género en los servicios, no es clara para los servidores del MVCS. Asimismo, no existen protocolos más detallados por el MIMP para poder realizar esta actividad.
- En cuanto a la Encuesta de Estereotipos de Género, dado que su implementación consideró una selección aleatoria de servidores y servidoras, para tener una verdadera inferencia a nivel de las 04 Unidades Ejecutoras, por sexo y por nivel de cargo; el llenado de la encuesta tardó más de lo esperado (1 mes solo para el llenado y 2 semanas para su análisis)
- Pese a que para la Comisión Sectorial y el Equipo Impulsor se contaba con dos personas como puntos focales, en la práctica se ha trabajado con una sola persona en la mayoría de los casos, lo que ha recargado a varios puntos focales, sobre todo para el proceso de seguimiento.
- Finalmente, un punto importante para el desarrollo de las actividades 2021 ha sido la poca participación de directivos en las sesiones de la Comisión y por ende en las actividades, esperamos que esto mejore con la inclusión de los Directivos Generales como representantes ante la Comisión Sectorial.

4.5.4 Recomendaciones para el Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS

- **Sobre los flyers de difusión de normativa y conceptos de género (para la Oficina General de Comunicaciones)**, Innovar en nuevos modelos de información para difusión (videos, cuadros comparativos, frases comunes, etc.). Sobre todo, en el caso de difusión de conceptos de género, se requiere ejemplos concretos. En el caso de la Difusión de la Normativa sobre Hostigamiento Sexual Laboral, se recomienda adecuar estos ejemplos al nuevo contexto de trabajo remoto. También se pueden desarrollar concursos o movilizaciones a nivel de toda la entidad con el propósito de movilizar la reflexión en torno a los estereotipos de género. Adicionalmente, se puede implementar una encuesta para conocer el nivel de implementación de los lineamientos de

lenguaje inclusivo y si los servidores reconocen la importancia de su implementación. Finalmente, es clave que toda la difusión en materia de género pase a ser una campaña concreta liderada por OGC y programada en el Plan de Comunicaciones.

- **Sobre la difusión y posicionamiento del Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2022 del MVCS (para la Oficina General de Planeamiento Estratégico)**, se recomienda la elaboración de un video corto liderado por la Alta Dirección donde se presente el Plan de una manera concisa y se acompañe la presentación con un dossier o PPT de lectura sencilla, así como la programación de correos institucionales mensuales resaltando una actividad diferente. Asimismo, incorporar en el Plan 2022 un componente de posicionamiento del Plan, donde Alta Dirección tome un rol protagónico.
- **Sobre las capacitaciones en materia de género (para las oficinas de recursos humanos en las Unidades ejecutoras del MVCS)**, se recomienda potenciar la búsqueda de cursos relacionados con el enfoque de género que brinden otras entidades y difundirlas a los servidores de las 04 Unidades ejecutoras. Además, dado que no se cuenta con presupuesto para el PDP se recomienda capacitar al personal de las 04 unidades ejecutoras para implementar réplicas del Curso de Género y Políticas Públicas, entre otros Talleres que brinden especialistas internos y externos al MVCS (como el de Difusión del Plan y Lenguaje Inclusivo).
- Por otro lado, a fin de ser más eficientes con las capacitaciones, se recomienda también agrupar necesidades formativas a nivel de todo el MVCS y dejar los Talleres a nivel de UE cuando son temas específicos (como por ejemplo la transversalización del enfoque de género en el saneamiento rural). También se debe grabar cada Taller y difundir en un espacio de la Intranet de Vivienda para que puedan ser accesibles de manera permanente a los/las servidores/as. Además, coordinar con la OGGRH para que lidere la programación de las diversas capacitaciones, para no generar sobrecarga en los servidores y que puedan organizarse para recibir los Taller de su interés y necesidad.
- Finalmente, se propone el diseño e implementación de 7 Talleres, que se agrupan por temáticas similares y que permite tener una visión más amplia del tema de género, en respuesta a los requerimientos de los servidores (identificados en el Taller de difusión del Plan 2021):
 - i. Taller teórico práctico: enfoque de género / interseccional
 - ii. Taller práctico: enfoque de género y familia (con énfasis en la ideología de género)
 - iii. Diálogo - Conferencia: Identificando las brechas de género /desigualdad de oportunidades
 - iv. Taller práctico: enfoque de género y trabajo
 - v. Lenguaje inclusivo
 - vi. Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública
 - vii. Política Nacional de Igualdad de Género – Avances
- **Sobre la inclusión del lenguaje inclusivo en las comunicaciones**, se recomienda que se amplíe la actividad a las comunicaciones externas tanto de la OGC, como de las Oficinas y Programas que tienen contacto con la Población (PNVR, PNSR, etc.).

- Adicionalmente, en el marco de los aportes realizados durante el Taller de difusión del Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2021 del MVCS, se **recomienda realizar una encuesta sobre la distribución del tiempo de tareas domésticas y Trabajo** (entre hombres y mujeres) con el fin de diseñar talleres de sensibilización ad-hoc sobre el tema de “Género y Familia / Género y Trabajo”.
- **En cuanto a la Encuesta de Estereotipos de Género**, dado que se espera que estos resultados sirvan para el diseño de actividades del plan posterior, se recomienda comenzar las coordinaciones con OGEI, para el diseño de la muestra y posterior difusión, al menos a fines de Setiembre. Adicionalmente, complementar con estrategias de difusión de resultados, así como discusión en torno a las preguntas que se han hecho.
- En cuanto a la **Aplicación de la Encuesta para evaluar conocimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades, Lenguaje Inclusivo, Lactario y licencias de maternidad /paternidad**, se recomienda reprogramar esta actividad en los primeros meses del año 2022, y coordinar con OGEI para su diseño e implementación.

V. OBJETIVOS Y METAS DEL PLAN Y SU VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO – PNIG

La Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008- 2019-MIMP, tiene los siguientes Objetivos Prioritarios (OP):

- OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres.
- OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.
- OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
- OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
- OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

Se resalta que para el logro del OP 3, se propone “Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el **acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres**”. Además para alcanzar el OP4 se propone 4.2 Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres, a través de por ejemplo 4.2.2. **Formalización de la propiedad de predios urbanos** para mujeres (a cargo del MVCS). También se propone 4.3 Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres, y para hacerlo se resaltan un par de servicios : 4.3.3 **Formación técnico-productiva** y superior de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas y/o mejor remuneradas, con enfoque de género, que fomente el acceso, permanencia y titulación (a cargo del MINEDU) y 4.3.4 **Formación técnica superior en áreas no tradicionales** (construcción), implementando medidas afirmativas para incrementar la participación de mujeres (a cargo del MVCS).

Asimismo, el OP5 contempla a su vez los siguientes Lineamientos:

Cuadro N° 010: Lineamientos y Servicios del OP5

Objetivo Prioritario	Lineamientos	Servicios	Persona
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.	5.1.1. Asistencia técnica para transversalizar el enfoque de género en la producción de bienes y servicios entregados a la ciudadanía por las entidades públicas, oportunas y fiables.	Todas las entidades de la administración pública
	5.2. Incorporar el enfoque de género en las organizaciones privadas.	5.2.1. Asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en el desarrollo de programas de formación e investigación y/o responsabilidad social empresarial, así como en la vigilancia ciudadana y rendición de cuentas.	Organizaciones privadas como: universidades, empresas, consejos regionales de la mujer, federaciones (regionales, provinciales y distritales) de mujeres lideresas, juntas vecinales y organizaciones no gubernamentales.
	5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.	5.3.1. Asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de la gestión pública, de manera oportuna y fiable.	Todas las entidades de la administración pública
	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.	5.4.1. Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.	Servidores/as y funcionarios/as públicos/as.
	5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.	5.5.1. Producción y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural sobre la denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral.	Servidores/as y funcionarios/as públicos/as. Trabajadores/as del sector privado.

En línea con los Objetivos Prioritarios y los Lineamientos planteados por la Política Nacional, el Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género 2021 del MVCS, contempla los siguientes objetivos:

6.1 Objetivo General

Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el personal del MVCS, como en los bienes y servicios que brinda a la ciudadanía.

6.2 Objetivos Específicos

- Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brinda el MVCS.

- Reducir brechas de desigualdad de género en el MVCS.
- Prevenir el hostigamiento sexual laboral en el MVCS.

6.3 Metas

Para el año 2022 se plantean las siguientes metas a nivel de Objetivo Específico:

N°	OBJETIVO ESPECIFICO	INDICADOR DE DESEMPEÑO	FUENTE	Valor Actual	Meta	RESPONSABLE DEL INDICADOR
				2021	Meta 2022	
1	Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brindan el MVCS	1.1 Porcentaje de participación promedio de funcionarios del MVCS, miembros titulares, en las Sesiones de convocadas de la Comisión Sectorial para la Igualdad de género.	Registro de asistencia a las Sesiones de la Comisión	N.D.	75%	OGPP
		1.2 Porcentaje de participantes mujeres en los talleres de inducción ATM - PNSR	DATASS	N.D.	28%	PNSR
		1.3 Porcentaje de mujeres que se desempeñan como miembros del consejo directivo de prestadores de servicios de saneamiento en el ámbito rural (Hogares concentrados)	DATASS	N.D.	24%	PNSR
		1.4 Porcentaje de mujeres que se desempeñan como operadores de los servicios de saneamiento, en el ámbito rural.	DATASS	N.D.	4%	PNSR
2	Reducir brechas de desigualdad de género en el MVCS	Porcentaje de servidores/as del MVCS que presentan estereotipos de Género (índice de Estereotipos)	Encuesta de Estereotipos de Género	35.7%	33%	OGEI
		Nota promedio de los servidores/as del MVCS en conocimientos de género.	Encuesta de Estereotipos de Género	12.7	14	OGEI
3	Prevenir el hostigamiento sexual laboral en el MVCS	Porcentaje de servidores/as del MVCS que ha identificado o sufrido hostigamiento o discriminación (índice de Hostigamiento y Discriminación)	Encuesta de Estereotipos de Género	28.2%	28%	OGEI

N.D: No hay Datos. En el caso de estos indicadores, a la fecha no se cuenta con línea base.

VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2022

Durante este 2022, la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género, previa coordinación con los Órganos y Programas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento ha

programado la ejecución de las siguientes actividades.

En cuanto al **Objetivo Específico “Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brinda el MVCS”**:

- Incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeamiento estratégico.
- Capacitación sobre la guía del lenguaje inclusivo, transversalización del enfoque de Género, participación de la mujer en espacios de diálogo, al personal del MVCS.
- Incorporación del lenguaje inclusivo en los actos resolutivos, convocatorias, comunicación interna y externa.
- Campañas Comunicacionales para promover el enfoque de Género en el Sector.
- Creación de un repositorio/espacio en intranet VIVIENDA para difusión de información, noticias, cursos dictados por el MVCS en materia de género.
- Promover la participación equitativa de hombres y mujeres, tanto a nivel de participantes, como expositores, así como el uso del lenguaje inclusivo en todos los eventos organizados y coorganizados por la DC-DGPRCS, así como en las sesiones de los Comités/Equipos Técnicos Especializados.
- Promover la participación equitativa de hombres y mujeres, en todos los eventos organizados y coorganizados por la DS, en el marco de la Implementación de los Planes Regionales de Saneamiento
- Diagnóstico sectorial con enfoque de género.
- PNSR: Promover la participación de las mujeres en las sesiones de asistencia técnica y talleres de inducción para el acceso de gobiernos locales a programas de incentivos y en el equipo de ATM (área técnica municipal)
- PNSR: Promover la participación de las mujeres para cumplir funciones como miembros del consejo directivo de prestadores de servicios de saneamiento en el ámbito rural (Hogares concentrados)
- PNSR: Promover la formación de mujeres operadoras de los servicios de saneamiento rural a los gobiernos locales

En cuanto al **Objetivo Específico “Reducir brechas de desigualdad de género en el MVCS”**:

- Plan de Cultura y Clima, y Plan de Comunicaciones con enfoque de género.
- Eventos de Capacitación en materia de igualdad de género, para servidores/as
- Campaña de Reconocimiento "Celebremos la Igualdad, Conmemoramos la Lucha"
- Campaña comunicacional para la promoción del enfoque de género a nivel institucional, así como de normativa en materia de género.
- Análisis de los procesos de convocatoria para identificar posibles brechas de género.
- Rediseño, aplicación y análisis de la Encuesta de Estereotipos de Género.

En cuanto al **Objetivo Específico “Prevenir el hostigamiento sexual laboral en el MVCS”**:

- Capacitación vinculada a la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS
- Difusión sobre las acciones, consecuencias y sanciones del hostigamiento sexual

Adjunto al presente plan se encuentran los anexos: “Cronograma del Plan Anual de Actividades para la reducción de brechas de género del Año 2022 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento”, con el detalle de la programación de las actividades.

VII. PRESUPUESTO

La implementación del Plan Anual de Actividades para la reducción de brechas de género del Año 2022 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento se efectuará según la disponibilidad presupuestal, de los órganos y programas del MVCS.

VIII. SEGUIMIENTO

La Secretaria Técnica de la Comisión para la Igualdad de Género a cargo de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, realizará el seguimiento periódico del “Plan de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del Año 2022” del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; convocando a una sesión bimensual a fin de dar a conocer los avances, dificultades y acciones adoptadas para el cumplimiento del Plan.

IX. ANEXOS

ANEXO 01

CRONOGRAMA DEL PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES PARA LA REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO 2021 - MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO

Unidad Ejecutora 01 – Administración General

N°	Tipo de Actividad	OBJETIVO ESPECIFICO / ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2022	Programación de Metas												Oficina o Programa a cargo
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
OE 01. Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brindan el MVCS																	
1	Documentos de Gestión	Instrumentos de Planeamiento Estratégico que incorporan el enfoque de género	Número de instrumentos de planeamiento estratégico (PEI, POI, PESEM) - elaborados o aprobados-, que incorporan al menos un elemento de la herramienta de diagnóstico de género en planeamiento y presupuesto.	1				1									OGPP
2	Procesos de Capacitación	de Capacitación en el uso del lenguaje inclusivo para todo el personal de la entidad	N° de Talleres realizados	1									1				OGGRH
3	Procesos de Capacitación	de Eventos de Capacitación en Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública, para servidores/as	Número de eventos de capacitación implementados sobre Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública (+2 horas) para servidores/as.	3				1			1					1	OGPP - OGGRH
4	Comunicación Interna y Externa	Conferencia sobre la participación de la mujer en espacios de diálogo para la atención de conflictos sociales.	N° de eventos realizadas	1					1								ODGS
5	Comunicación Interna y Externa	Conversatorio para visibilizar experiencias de gestión de proyectos de agua, saneamiento y vivienda por parte de dirigentes sociales.	N° de eventos realizados	1								1					ODGS
6	Comunicación Interna y Externa	Incorporación del lenguaje inclusivo en los actos resolutivos, convocatorias, comunicación interna y externa.	N° de <u>informes bimensuales</u> con evidencia de la incorporación del lenguaje inclusivo en los 1. Documentos Generados (DS,DC), 2. convocatorias (CAS - OGGRH), 3.comunicación interna (OGGRH) y 4.comunicación externa (OGC)	16					4		4		4			4	DGPRCS (DC,DS) -1 OGGRH - 2 OGC - 1
7	Comunicación Interna y Externa	Campaña Comunicacional: Enfoque de Género en el Sector	N° de estrategias comunicacionales implementadas en el marco de las campañas	4			1		1			1				1	OGC
8	Comunicación Interna y Externa Seguimiento	Difusión, seguimiento y Actualización del Plan anual de actividades para la reducción de brechas de género en el MVCS.	Número de eventos de difusión del Plan (a nivel institucional y externo)	2				1				1					OGPP
			Número de instrumentos diseñados y difundidos (dossier, reportes de seguimiento)	5			1		1		1		1		1		OGPP
			Número de sesiones de la Comisión Sectorial realizadas.	5		1			1		1		1		1		OGPP
			Propuesta de Plan 2023 aprobada por la Comisión Sectorial	1												1	OGPP
9	Comunicación Interna	Creación de un repositorio/espacio exclusivo en intranet VIVIENDA para difusión de información,	Número de espacios virtuales habilitados	1			1										OGGRH - OGC

N°	Tipo de Actividad	OBEJETIVO ESPECIFICO / ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2022	Programación de Metas												Oficina o Programa a cargo
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
		noticias, cursos dictados por el MVCS en materia de género															
10	Servicios Externos (del MVCS hacia afuera)	Promover la participación equitativa de hombres y mujeres, tanto a nivel de participantes, como expositores, así como el uso del lenguaje inclusivo en todos los eventos organizados y coorganizados por la DC-DGPRCS, así como en las sesiones de los Comités/Equipos Técnicos Especializados.	N° de eventos en los que se incorporó al menos uno de estos elementos: a) promoción de la participación equitativa de participantes b) ponentes seleccionados equitativamente c) lenguaje inclusivo (imágenes, escrito)	11		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	DGPRCS - DC
11	Servicios Externos (del MVCS hacia afuera)	Promover la participación equitativa de hombres y mujeres, en todos los eventos organizados y coorganizados por la DS, en el marco de la Implementación de los Planes Regionales de Saneamiento	N° de informes detallando la participación diferenciada por sexo en los eventos, organizados y coorganizados por la DS, en el marco de la Implementación de los Planes Regionales de Saneamiento	3				1			1			1			DGPRCS - DS
12	Herramientas de Diagnóstico	Diagnóstico sectorial con enfoque de género	N° de informes / estudios remitidos con el análisis del Diagnóstico sectorial con enfoque de género, remitido a la Comisión	1							1						OGPP (OCAI)
13	Herramientas de Diagnóstico	Estudio sobre la mujer en los procesos de asistencia técnica y capacitación en agua y saneamiento rural.	N° de estudios con enfoque de género	1								1					OEI - OGMEI
OE 02. Reducir brechas de desigualdad de género en el MVCS																	
14	Documentos de Gestión	Plan de Cultura y Clima con enfoque de género	N° de planes de cultura y clima aprobados que incorporan el enfoque de género en alguno de los siguientes niveles: Objetivos, indicadores o actividades.	1			1										OGGRH
15	Documentos de Gestión	Plan de Comunicaciones con enfoque de género	N° de planes de comunicaciones aprobados que incorporan el enfoque de género en alguno de los siguientes niveles: Objetivos, indicadores o actividades.	1			1										OGC
16	Procesos de Capacitación	Eventos de Capacitación en materia de igualdad de género, para servidores/as	Número de eventos de capacitación implementados sobre igualdad de género (+2 horas) para servidores/as.	3			1				1			1			OGGRH
17	Comunicación Interna	Campaña de Reconocimiento "Celebremos la Igualdad, Conmemoramos la Lucha"	N° de estrategias de comunicación	4			4										OGGRH -OGC
18	Comunicación Interna y/o Externa	Campaña comunicacional para promover el enfoque de género a nivel institucional	N° de estrategias comunicacionales implementadas en el marco de las campañas	4			1		1			1			1		OGC
19	Herramientas de Diagnóstico	Análisis de los procesos de convocatoria para identificar posibles brechas de género.	N° de informes conteniendo resultados del análisis de los procesos de convocatoria	1					1								OGPP (PNSU, PNSR, PASLC - OGEI)
20	Herramientas de Diagnóstico	Rediseño, aplicación y análisis de la Encuesta de Estereotipos de Género	N° de reportes y/o informes conteniendo: propuesta de rediseño, aplicación, y resultados de la aplicación de la Encuesta de Estereotipos de Género.	3									1	1		1	OGPP - OGEI

N°	Tipo de Actividad	OBEJETIVO ESPECIFICO / ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2022	Programación de Metas												Oficina o Programa a cargo	
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC		
			N° de Eventos para difusión de los resultados de la Encuesta de Estereotipos de Género 2021.	1				1									OGPP - OGEI	
OE 03. Prevenir el hostigamiento sexual laboral en el MVCS																		
21	Procesos de Capacitación	Capacitación vinculada a la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS	N° de capacitaciones realizadas	4			1			1			1		1		OGGRH	
			N° de inducciones con vinculación a la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS	2				1			1							OGGRH
			N° de reinducciones con vinculación a la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS	3			1			1			1					
22	Comunicación Interna y/o Externa	Difusión sobre las acciones, consecuencias y sanciones del hostigamiento sexual	N° de estrategias comunicacionales implementadas en el marco de todas las difusiones en el año	4		1		1		1			1				OGGRH - OGC	

Unidad Ejecutora 04: Programa Nacional de Saneamiento Urbano

N°	Tipo de Actividad	OBEJETIVO ESPECIFICO / ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2022	Programación de Metas												Oficina o Programa a cargo
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
OE 01. Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brindan el PNSU																	
1	Comunicación Interna y Externa	Difusión de la Ley de La Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	N° de difusiones de los lineamientos del lenguaje inclusivo	5			1		1		1		1		1		PNSU
2	Comunicación Interna y Externa	Difusión de la Guía del lenguaje inclusivo para la adopción en las comunicaciones internas de la entidad, aprobado mediante Resolución Directoral N° 052-2018-VIVIENDA-OGGRH	N° de difusiones de la Guía de lenguaje inclusivo	5			1		1		1		1		1		PNSU
3	Procesos de Capacitación	Taller en el uso del lenguaje inclusivo para todo el personal de la entidad	N° de capacitaciones realizadas	1				1									PNSU
OE 02. Reducir brechas de desigualdad de género en el MVCS																	
4	Comunicación Interna y Externa	Difusión del lactario institucional al personal de la entidad a través del proceso de inducción en la incorporación de personal, entre otros.	N° de difusiones/Flyer del lactario realizadas	5			1		1		1		1		1		PNSU
5	Comunicación Interna y Externa	Difusión de la información sobre el uso de las licencias de paternidad y maternidad a través del proceso de inducción en la incorporación de personal, entre otros.	N° de difusiones/Flyer de licencias de paternidad y maternidad	10			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	PNSU
6	Procesos de Capacitación	Taller sobre paternidad responsable e importancia de la lactancia materna	N° de capacitaciones realizadas	1						1							

N°	Tipo de Actividad	OBEJETIVO ESPECIFICO / ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2022	Programación de Metas												Oficina o Programa a cargo	
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC		
7	Procesos de Capacitación	Taller sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	N° de capacitaciones realizadas	1					1									PNSU
OE 03. Prevenir el hostigamiento sexual laboral en el MVCS																		
8	Comunicación Interna y Externa	Difusión de algunos lineamientos para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS a través del proceso de inducción en la incorporación de personal, entre otros	N° de difusiones/Flyer de hostigamiento sexual	5			1		1		1		1			1		PNSU
9	Procesos de Capacitación	Capacitación vinculada a la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS	N° de capacitaciones realizadas	1									1					PNSU

Unidad Ejecutora 05: Programa Nacional de Saneamiento Rural

N°	Tipo de Actividad	OBEJETIVO ESPECIFICO / ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2022	Programación de Metas												Oficina o Programa a cargo	
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC		
OE 01. Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brindan el MVCS																		
1	Servicios Externos (del MVCS hacia afuera)	Promover la participación de las mujeres en las sesiones de asistencia técnica y talleres de inducción para el acceso de gobiernos locales a programas de incentivos y en el equipo de ATM (área técnica municipal)	N° de sesiones de asistencia técnica y talleres de inducción ATM, en la cual se promovieron los conceptos de conocimiento de género.	11			2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Unidad Técnica para la Mejora de la Prestación del Servicio
2	Servicios Externos (del MVCS hacia afuera)	Promover la participación de las mujeres para cumplir funciones como miembros del consejo directivo de prestadores de servicios de saneamiento en el ámbito rural (Hogares concentrados)	N° de capacitaciones como prestadores de servicio de saneamiento, en la cual se promovieron los conceptos de conocimiento de género.	3				1	1	1								
3	Servicios Externos (del MVCS hacia afuera)	Promover la formación de mujeres operadoras de los servicios de saneamiento rural a los gobiernos locales	N° de actividades implementadas en la formación de mujeres operadores promovieron los conceptos de conocimiento de género	1			1											
4	Servicios Externos (del MVCS hacia afuera)	Sensibilización en el uso de Lenguaje Inclusivo	N° de eventos de sensibilización realizados (+2 horas)	3					1				1				1	Bienestar de Personal
OE 02. Reducir brechas de desigualdad de género en el MVCS																		
5	Comunicación Interna y Externa	Celebración y conmemoración de fechas especiales con la finalidad de sensibilizar en la reducción de desigualdad de género	Comunicados y actividades ejecutadas	5			1							1	1	1	1	Bienestar de Personal
6	Comunicación Interna y Externa	Difusión Ley de Igualdad de Oportunidades	N° de comunicados informativos para sensibilizar sobre la importancia de disminuir la desigualdad de género y discriminación.	9			2		1	1	1		2			1	1	
	Procesos de Capacitación		N° de eventos de capacitación (+ 2 horas) a Jefes, Coordinadores y/o servidores en general sobre Brechas de Género	3				1				1				1		

N°	Tipo de Actividad	OBEJETIVO ESPECIFICO / ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2022	Programación de Metas												Oficina o Programa a cargo	
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC		
7	Herramientas de Diagnóstico	Diseño, aplicación y análisis de una Encuesta sobre Clima y Cultura Organizacional, con enfoque de género.	N° de informes técnicos que contienen el Diseño de encuesta sobre clima, cultura con enfoque de género(y diseño muestral)	1			1											
			N° de informes o reportes que evidencien la Aplicación de Encuesta - Línea Base	1			1											
			N° de Informes conteniendo los Resultados	1			1											
			N° de eventos de presentación de Resultados a cada equipo.	1			1											
			N° de informes o reportes que evidencien la Aplicación de Encuesta - al cierre de año	1													1	
	Documentos de Gestión	Elaboración y Seguimiento del Plan de Cultura y Clima Organizacional, con enfoque de Género.	N° de planes de cultura y clima aprobados que incorporan el enfoque de género en alguno de los siguientes niveles: Objetivos, indicadores o actividades.	1					1									
			N° de reportes o Informes de Seguimiento de las acciones realizadas en el marco del Plan de Cultura y clima.	6							1	1	1	1	1	1		
OE 03. Prevenir el hostigamiento sexual laboral en el MVCS																		
8	Comunicación Interna y Externa	Implementación de eventos/estrategias comunicacionales de orientación sobre cómo actuar ante situaciones de Violencia	N° eventos de difusión por equipos, sobre el Reglamento para la denuncia de Hostigamiento Sexual en el PNSR	5					1	1	1	1				1		
			N° Comunicados sobre Centros Observatorio Violencia Externos	6			1	1						1	1	1	1	
																	Bienestar de Personal	

Unidad Ejecutora 06: Programa de Agua Segura para Lima y Callao

N°	Tipo de Actividad	OBEJETIVO ESPECIFICO / ACTIVIDAD	Indicador	META 2022	Programación de Metas												Oficina o Programa a cargo
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
OE 01. Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brindan el MVCS																	
1	Comunicación Interna y Externa	Difusión de los lineamientos del lenguaje inclusivo (Resolución Directoral N° 052-2018-VIVIENDA-OGGRH)	N° de difusiones de los lineamientos del lenguaje inclusivo	4			1			1			1			1	PASLC
2	Comunicación Interna y Externa	Incorporación del lenguaje inclusivo en los actos resolutiveos, términos de referencia, convocatorias y comunicación interna.	N° de informes semestrales con evidencia de la incorporación del lenguaje inclusivo en los actos resolutiveos, términos de referencia, convocatorias y comunicación interna.	2						1					1		PASLC
3	Comunicación Interna y Externa	Difusión de la Ley de N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. N° de difusiones/Flyer de la Ley N° 28983	N° de difusiones/Flyer de la Ley N° 28983	1					1								PASLC

N°	Tipo de Actividad	OBEJETIVO ESPECIFICO / ACTIVIDAD	Indicador	META 2022	Programación de Metas												Oficina o Programa a cargo
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
4	Herramientas de Diagnóstico	Elaboración del Test virtual al personal del PASLC sobre la ley 28983	N° de Test realizados	2			1							1			PASLC
OE 02. Reducir brechas de desigualdad de género en el MVCS																	
5	Comunicación Interna y Externa	Difusión de la información sobre el uso de las licencias de paternidad y maternidad a través del proceso de inducción en la incorporación de personal, entre otros.	N° de difusiones/Flyer de licencias de paternidad y maternidad	2				1					1				PASLC
6	Comunicación Interna y Externa	Sensibilización a los servidores sobre la importancia de disminuir la desigualdad de género	N° de correos electrónicos de concientización enviados	10			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	PASLC
7	Herramientas de Diagnóstico	Elaboración del Test virtual al personal del PASLC sobre la desigualdad de género	N° de Test realizados	2			1							1			
OE 03. Prevenir el hostigamiento sexual laboral en el MVCS																	
8	Comunicación Interna y Externa	Difusión de los canales de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS	N° de difusiones/Flyer de Hostigamiento sexual	3			1						1			1	PASLC

ANEXO: FICHAS DE INDICADORES DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ficha del Indicador 1.1			
Objetivo Específico:	Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brindan el MVCS		
Nombre del indicador:	Porcentaje de participación promedio de funcionarios del MVCS, miembros titulares, en las Sesiones de convocadas de la Comisión Sectorial para la Igualdad de género.		
Justificación:	Un componente clave para la implementación del enfoque de género en los bienes y servicios del MVCS, es el compromiso de sus funcionarios, el cual se ve reflejado en su participación a las sesiones convocadas de la Comisión Sectorial para la Igualdad de género.		
Limitaciones del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Fórmula: $A_t/B_t * 100\%$</p> <p>Donde:</p> <p>A: Sumatoria de porcentaje de participación de funcionarios del MVCS – miembros titulares de la Comisión Sectorial para la Igualdad de género durante el año t</p> <p>B: Número total de sesiones convocadas por la Comisión Sectorial para la Igualdad de género en el año t.</p>		
Parámetro de medición:	Porcentaje	Sentido esperado del indicador:	Ascendente
Fuente y base de datos:	DATASS		
	Valor línea de base	Logros esperados	
Año	2021	2022	
Valor	N.D.	75%	

Ficha del Indicador 1.2			
Objetivo Específico:	Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brindan el MVCS		
Nombre del indicador:	Porcentaje de participantes mujeres en los talleres de inducción ATM - PNSR		
Justificación:	El indicador propuesto permite medir la participación de las mujeres en el fortalecimiento de las capacidades Gobiernos Locales para la prestación y uso de los servicios de saneamiento rural.		
Limitaciones del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Fórmula: $A/B * 100\%$</p> <p>Donde:</p> <p>A: Sumatoria de mujeres que participan en los talleres de inducción ATM - PNSR con conocimientos previos y sin conocimientos previos de conceptos de género.</p> <p>B: Número total de participantes a los talleres de inducción ATM – PNSR con conocimientos previos y sin conocimientos previos de conceptos de género.</p>		
Parámetro de medición:	Porcentaje	Sentido esperado del indicador:	Ascendente
Fuente y base de datos:	DATASS		
	Valor línea de base	Logros esperados	
Año	2021	2022	
Valor	N.D.	28%	

Ficha del Indicador 1.3			
Objetivo Específico:	Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brindan el MVCS		
Nombre del indicador:	Porcentaje de mujeres que se desempeñan como miembros del consejo directivo de prestadores de servicios de saneamiento en el ámbito rural (Hogares concentrados)		
Justificación:	El indicador propuesto permite medir la proporción de mujeres que tienen funciones en las organizaciones comunales para la prestación y uso de los servicios de saneamiento rural		
Limitaciones del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Fórmula: $A/B * 100\%$</p> <p>Donde:</p> <p>A: Sumatoria de mujeres que son miembros de prestadores de servicios de saneamiento en el ámbito rural (Hogares concentrados) con o sin conocimientos previos de género.</p> <p>B: Número total de miembros de prestadores de servicios de saneamiento en el ámbito rural (Hogares concentrados) con o sin conocimiento de previos de género.</p>		
Parámetro de medición:	Porcentaje	Sentido esperado del indicador:	Ascendente
Fuente y base de datos:	DATASS		
	Valor línea de base	Logros esperados	
Año	2021	2022	
Valor	N.D.	24%	

Ficha del Indicador 1.4			
Objetivo Específico:	Incorporar el enfoque de género en los bienes y servicios que brindan el MVCS		
Nombre del indicador:	Porcentaje de mujeres que se desempeñan como operadores de los servicios de saneamiento, en el ámbito rural.		
Justificación:	El indicador propuesto permite medir la proporción de mujeres que se desempeñan en funciones en la operación y mantenimiento de los sistemas de saneamiento a nivel de en las Organizaciones comunales.		
Limitaciones del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Fórmula: $A/B * 100\%$</p> <p>Donde:</p> <p>A: Sumatoria mujeres de operadoras del servicio de saneamiento, en el ámbito rural con o sin conocimiento previo de concepto de género</p> <p>B: Número total de operadores del servicio de saneamiento en el ámbito rural con o sin conocimiento previo de concepto de género.</p>		
Parámetro de medición:	Porcentaje	Sentido esperado del indicador:	Ascendente
Fuente y base de datos:	DATASS		
	Valor línea de base	Logros esperados	
Año	2021	2022	
Valor	N.D.	4%	

Ficha del Indicador 2.1			
Objetivo Específico :	Reducir brechas de desigualdad de género en el MVCS.		
Nombre del indicador:	Porcentaje de Servidores/as del MVCS que presentan estereotipos de género		
Justificación:	Entre los factores que explican las desigualdades de género se encuentran los estereotipos de género, por lo que al medir la proporción de servidores del MVCS con estereotipos de género, basado en los resultados de la Encuesta Institucional de Estereotipos de Género, se podrá identificar el impacto de las actividades del plan en los estereotipos de género, y por ende también el impacto en la reducción de las brechas de género entre los servidores/as del MVCS.		
Limitaciones del indicador:	El índice elaborado para la clasificación está basado solo en los ítems significativos estadísticamente.		
Método de cálculo:	<p>Fórmula: $A/B * 100$ Donde: A: Número de servidores del MVCS clasificados como muy estereotipado, estereotipado e indiferente. B: Número de servidores del MVCS.</p> <p>Precisiones Técnicas: El procedimiento para obtener la clasificación de estereotipo de género es el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Análisis de Componentes Principales: realiza combinaciones lineales con los ítems significativos de las preguntas 1, 2 y 3, generando unos factores ortogonales entre sí, los cuales se suman ponderándose por sus pesos factoriales, obteniéndose un Índice de Estereotipo. Análisis Clúster: luego el Índice de Estereotipo, es clasificado en 5 grupos mediante el análisis clúster de k – medias, a los cuales se les nombró: muy estereotipado, estereotipado, indiferentes, poco estereotipado y muy poco o nada estereotipado. <p>Nota: Los resultados se ponderan mediante un factor de expansión definido en el Diseño Muestral.</p>		
Parámetro de medición:	Porcentaje	Sentido esperado del indicador:	Descendente
Fuente y base de datos:	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto – Encuesta de Estereotipos de Género del MVCS.		
	Valor línea de base	Logros esperados	
Año	2021	2022	
Valor	35.7%	35.7%	

Ficha del Indicador 2.2																							
Objetivo Específico :	Reducir brechas de desigualdad de género en el MVCS.																						
Nombre del indicador:	Nota promedio de los Servidores/as del MVCS en conocimiento de género																						
Justificación:	Entre los factores que explican las desigualdades de género se encuentra el desconocimiento de conceptos básicos en materia de género, por lo que al medir el nivel de conocimiento de servidores/as del MVCS, se podrá identificar el impacto de las actividades del plan, y por ende también el impacto en la reducción de las brechas de género entre los servidores/as del MVCS.																						
Limitaciones del indicador:	Ninguna																						
Método de cálculo:	<p>Fórmula: A/B Donde: A: Sumatoria del puntaje correcto que denotan conocimiento de conceptos básicos de género. B: Número de servidores/as del MVCS.</p> <p>Precisiones Técnicas: Los ítems correspondientes a la pregunta 5, denotan conocimiento de conceptos de género, a los cuales se les asignó un puntaje de 2.5 y un puntaje máximo de 20, los ítems se detallan a continuación:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ítems</th> <th>Puntaje correcto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Hablar de género es hablar solo de mujeres.</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>b) Existe la ideología de género</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>c) Sexo y género son lo mismo</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>d) Para el análisis de género se debe considerar otras variables como la edad, sexo, pertenencia étnica, cultura, orientación sexual, nivel socioeconómico, etc.</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>e) El género es cultural y el sexo es biológico.</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>f) Los estereotipos de género afectan a mujeres y hombres</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>g) Las únicas personas beneficiadas en la lucha por la igualdad de género son las mujeres.</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>h) El enfoque de género homosexualiza a la niñez.</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>Total (puntaje máximo)</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: Los resultados se ponderan mediante un factor de expansión definido en el Diseño Muestral.</p>			Ítems	Puntaje correcto	a) Hablar de género es hablar solo de mujeres.	2.5	b) Existe la ideología de género	2.5	c) Sexo y género son lo mismo	2.5	d) Para el análisis de género se debe considerar otras variables como la edad, sexo, pertenencia étnica, cultura, orientación sexual, nivel socioeconómico, etc.	2.5	e) El género es cultural y el sexo es biológico.	2.5	f) Los estereotipos de género afectan a mujeres y hombres	2.5	g) Las únicas personas beneficiadas en la lucha por la igualdad de género son las mujeres.	2.5	h) El enfoque de género homosexualiza a la niñez.	2.5	Total (puntaje máximo)	20
Ítems	Puntaje correcto																						
a) Hablar de género es hablar solo de mujeres.	2.5																						
b) Existe la ideología de género	2.5																						
c) Sexo y género son lo mismo	2.5																						
d) Para el análisis de género se debe considerar otras variables como la edad, sexo, pertenencia étnica, cultura, orientación sexual, nivel socioeconómico, etc.	2.5																						
e) El género es cultural y el sexo es biológico.	2.5																						
f) Los estereotipos de género afectan a mujeres y hombres	2.5																						
g) Las únicas personas beneficiadas en la lucha por la igualdad de género son las mujeres.	2.5																						
h) El enfoque de género homosexualiza a la niñez.	2.5																						
Total (puntaje máximo)	20																						
Parámetro de medición:	Promedio	Sentido esperado del indicador:	Ascendente																				
Fuente y base de datos:	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto – Encuesta de Estereotipos de Género del MVCS.																						
	Valor línea de base	Logros esperados																					
Año	2020	2022																					
Valor	12.7	14																					

Ficha del Indicador 3.1			
Objetivo Específico :	Prevenir el hostigamiento sexual laboral en el MVCS.		
Nombre del indicador:	Porcentaje de Servidores/as del MVCS que han identificado o sufrido hostigamiento o discriminación.		
Justificación:	El indicador propuesto permite medir la efectividad de las acciones de difusión y capacitación para lograr cambios de actitud y comportamientos para disminuir el hostigamiento sexual y la discriminación laboral.		
Limitaciones del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Fórmula: $A/B * 100$ Donde: A: Número de servidores del MVCS clasificados en: Muy identificado el hostigamiento o discriminación, e Identifica Hostigamiento o discriminación. B: Número de servidores del MVCS.</p> <p>Precisiones Técnicas: El procedimiento para obtener la clasificación de hostigamiento o discriminación es el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Análisis de Componentes Principales: realiza combinaciones lineales con los ítems significativos de la pregunta 4, generando unos factores ortogonales entre sí, los cuales se suman ponderándose por sus pesos factoriales, obteniéndose un Índice de Hostigamiento o discriminación. Análisis Clúster: luego el Índice de Estereotipo, es clasificado en 5 grupos mediante el análisis clúster de k – medias, a los cuales se les nombró: Muy identificado el hostigamiento o discriminación, Identifica Hostigamiento o discriminación, indiferentes, Poca identificación de hostigamiento o discriminación y Muy poca o nada de identificación de hostigamiento o discriminación. <p>Nota: Los resultados se ponderan mediante un factor de expansión definido en el Diseño Muestral.</p>		
Parámetro de medición:	Porcentaje	Sentido esperado del indicador:	Descendente
Fuente y base de datos:	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto – Encuesta de Estereotipos de Género del MVCS.		
	Valor línea de base	Logros esperados	
Año	2021	2022	
Valor	28.2%	28%	