

PERÚ

Ministerio de
Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

PLAN ANUAL DE TRABAJO AÑO 2023 COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL INDECI



Jorge Arguedas Bravo

Mónica Rosa Brantez Vilchez

Carmen Leda
Soto Gamarra

Nancy Topiá Huambachano

Catalina Candela
Moraes del Río Alben Aguirre

Julio de 2023

PRESENTACIÓN

El Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI), presenta el Plan Anual de Trabajo para el año 2023, con acciones que tienen por finalidad implementar progresivamente el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género en torno a la Política Nacional de Igualdad de Género.

Además, cumplir con los encargos dispuestos por la Resolución Jefatural N° 193-2018-INDECI que en su artículo 1° (...) *dispone la conformación de dicho Comité con el objeto de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de dicha Política Nacional*¹.

Cabe precisar que, orgánicamente las acciones relacionadas con la gestión de los recursos humanos de la entidad están a cargo de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, en el marco de sus competencias.

En esta oportunidad destaca entre otros, el desarrollo de acciones de capacitación con enfoque de género en el marco de lo establecido en el Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP dirigido a funcionarios y servidores de la entidad, para la prevención de la violencia y discriminación por género, promoviendo una cultura de respeto libre de estereotipos de género que afectan principalmente a las mujeres en su diversidad, favoreciendo el proceso de transversalización del enfoque de género.

En esa línea, se encuentran previstos talleres sobre Hostigamiento sexual y laboral, Uso de lenguaje inclusivo, Prevención de la violencia en la mujer y Masculinidades y violencia de género, entre los principales.

Dichas acciones, se encuentran alineadas con los objetivos prioritarios de la Política Nacional de Igualdad de Género y con el quehacer del Instituto Nacional de Defensa Civil; siendo el de mayor incidencia en la gestión interna, el objetivo prioritario *OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres*; y de menor significancia en el Sistema de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), el objetivo prioritario *OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población*. A partir de lo cual, se determinó las correspondientes actividades, metas y el cronograma de ejecución.

¹ Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

GENERALIDADES

El presente Plan de Trabajo del Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI) correspondiente al año 2023, ha sido elaborado de conformidad con el encargo dispuesto en la Resolución Jefatural N° 193-2018-INDECI².

El INDECI viene implementando progresivamente el enfoque de género en la gestión institucional, entre otros, se cuenta con la *"Directiva para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Defensa Civil"*³ que tiene como objeto Implementar procedimientos y disposiciones para la prevención, detección, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades, producido en las relaciones de autoridad y dependencia, o entre otras personas, independientemente de la jerarquía, cargo, función o nivel remunerativo.

En cuanto a la necesidad de institucionalizar el enfoque de género en la entidad, que permita asegurar recursos del Presupuesto Institucional; esta consideración se encuentra vinculada a las prioridades institucionales, que en el caso del INDECI están relacionadas principalmente al cumplimiento de su Misión: *"Conducir los procesos de la gestión reactiva en el marco del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres en provecho de la población en general, sus medios de vida y el patrimonio del Estado, en forma inmediata, permanente y eficiente."* Es decir, asistir a toda la población sin discriminación.

Las acciones que aseguran presupuesto, están ligadas principalmente con el desarrollo de las actividades a cargo de la Oficina de Recursos Humanos del INDECI, referidas a la implementación de las políticas de recursos humanos acordes con los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR; que implica, formular, supervisar y evaluar las normas, directivas y lineamientos; administrar la ejecución de las actividades de capacitación de acuerdo al Plan de Desarrollo de Capacidades del Personal, así como la evaluación de desempeño de los recursos humanos del INDECI de toda modalidad laboral y/o contractual; asimismo, programar y dirigir las acciones de bienestar del personal de INDECI; entre otras.

En ese sentido, en el marco de sus competencias, corresponde formalmente a la Oficina de Recursos Humanos de las entidades de la administración pública, transversalizar el enfoque de género, de acuerdo con las prioridades institucionales y la disponibilidad presupuestal de cada entidad.

El Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil no es un ente orgánico, por lo que no dispone de mecanismos, que aseguren la incorporación del enfoque de género en la entidad; metodológicamente solo las unidades orgánicas como centros de costos, a través de sus planes operativos anuales, pueden garantizar el cumplimiento de sus metas, con la asignación presupuestal correspondiente.

En ese contexto, el Comité se convierte en un ente coordinador de las acciones a realizar por las unidades de organización que consignan en sus planes, compromisos en favor de

² De fecha 27 de agosto de 2018.

³ Resolución Jefatural N° D000083-2022-INDECI-JEF INDECI.

la igualdad de género; que en el caso del INDECI, se encuentran como ya se mencionó, en la Oficina de Recursos Humanos, la Dirección de Preparación ésta última cuando identifica en su quehacer, la acción estratégica multisectorial del Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (PLANAGERD) 2022-2030, AEM 5.1. *Fortalecer capacidades de preparación para la respuesta con carácter inclusivo y enfoque de género e intercultural*, entre las principales y otras acciones de divulgación, que a través de campañas realiza la Oficina General de Comunicación Social del INDECI.

Cabe precisar que, el Plan de Trabajo 2023 se encuentra alineado con la Política Nacional de Igualdad de Género, que busca mejorar la eficacia y calidad de la actuación de las entidades de la administración pública, en todos los niveles de gobierno, para garantizar los derechos humanos en los servidores en igualdad y sin discriminación. En el caso del INDECI se relaciona con los siguientes lineamientos:

Objetivo prioritario 5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres

Lineamientos:

5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios.

5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.

5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.

5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.

Objetivo prioritario 6. Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

Lineamiento:

6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.

En cuanto a los Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la gestión pública, el Plan de Trabajo se identifica con *el Lineamiento 4. Incorporación del enfoque de género en la organización institucional*, específicamente con:

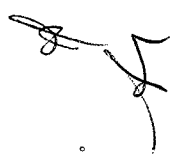
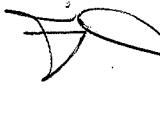
7.4.1. Analizar la capacidad institucional de la entidad, identificando la existencia de estereotipos de género, discriminaciones, desigualdades y/o brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, así como las condiciones favorables y limitaciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión interna (normatividad, políticas, estructura, instrumentos de gestión, recursos humanos, presupuestos, comunicación interna y externa y la gestión externa (programas y/o proyectos).

7.4.2. Aprobar, implementar y difundir dispositivos legales, documentos normativos y orientadores para la igualdad de género en concordancia con la legislación internacional y nacional favorable a la igualdad de género, la no discriminación, contra la violencia de género.

7.4.3. Desarrollar y fortalecer las capacidades y conocimientos en enfoque de género de las servidoras y servidores públicos en el marco de la gestión pública.

ARTICULACIÓN POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y PLAN DE TRABAJO AÑO 2023

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO		PLAN DE TRABAJO AÑO 2023	
Objetivo prioritario	Lineamientos	Objetivo General	Objetivos Específicos
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.	Promover la incorporación del enfoque de género en el Instituto Nacional de Defensa Civil.	Determinar brechas de género.
	5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.		
	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.		
	5.5. Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.		
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.		Proponer estrategias para el ejercicio de los derechos de los servidores en condiciones de igualdad de género.


BASE LEGAL

- Decreto Supremo N° 003-2015-MC, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 068-2017-PCM, que dispone la realización del “diagnóstico de la desigualdad salarial en el Estado”.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y la discriminación por género en las entidades de la Administración Pública y las empresas del Estado.
- Decreto Supremo N° 042-2023-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial.
- Resolución Jefatural N° 193-2018-INDECI se conforma el Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil.

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS

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

ACTIVIDADES

1. Determinar brechas de género.
 - Aplicación de encuesta de estereotipos de género.
Mecanismo de recolección de información sobre la situación del enfoque de género en la entidad, a ser aplicada al personal del INDECI al cierre del presente año, que permitirá medir las variaciones respecto al inicio del año.
 - Elaboración de Informe de Seguimiento de la implementación del Plan Anual de Trabajo año 2023- Comité para igualdad de género del INDECI.
Reporte sobre el cumplimiento del Plan de Trabajo del presente periodo.
 - Realización de acciones de capacitación al personal sobre temas de igualdad de género.
Se desarrollaran seis (06) Talleres:
 - Hostigamiento sexual y laboral- julio.

- Enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la administración pública, dirigido a directivos y funcionarios – julio.
- Enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la administración pública, dirigido a servidoras y servidores – agosto.
- Uso del lenguaje inclusivo – setiembre.
- Masculinidades y violencia de género – octubre.
- Prevención de la violencia contra la mujer – noviembre.

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

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

Se ha programado (01) campaña de sensibilización al personal del INDECI, a ser realizadas en el mes de setiembre con el objetivo de promover la incorporación del enfoque de género en la entidad y sensibilizar a los servidores sobre la política de igual de género del INDECI.

- Celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer. Acciones a realizar en la entidad, alusivas a la fecha central del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer.











MATRIZ DE PROGRAMACION DE ACTIVIDADES - AÑO 2023

Objetivo General:

Promover la incorporación del enfoque de género en la entidad

Objetivo Específico:

Reducir las brechas de género.

Cód	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Unidad de medida	Meta física anual	Programación												Código y denominación de la AO del POI 2023 con la cual se encuentra vinculada la actividad	Unidad Orgánica Responsable		
						Inicio	Fin	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct			Nov	Dic
A1	Capacitación al personal	3. Proceso de Capacitación	L4. Incorporación del enfoque de género en la organización institucional.	Cursos	6	Julio	Noviembre							2	1	1	1	1		AO100000900276: Gestión de la capacitación y relaciones humanas y sociales. Tarea: Implementación de acciones de capacitación contenidas en el	Oficina de Recursos Humanos
A2	Aplicación de encuesta de cierre de año de estereotipos de género.	7. Herramientas de auto diagnóstico/ diagnóstico	L4. Incorporación del enfoque de género en la organización institucional.	Encuesta	1	Diciembre	Diciembre											1			Oficina de Recursos Humanos
A3	Elaboración de Informe de Seguimiento de la implementación del Plan Anual de Trabajo año 2023- Comité para igualdad de género del INDECI	10. Seguimiento y evaluación	L4. Incorporación del enfoque de género en la organización institucional.	Informe	2	Agosto	Diciembre								1				1		Oficina de Recursos Humanos

[Handwritten signatures and initials]

Cód	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Unidad de medida	Meta física anual	Programación												Código y denominación de la AO del POI 2023 con la cual se encuentra vinculada la actividad	Unidad Orgánica Responsable
						Inicio	Fin	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic

Objetivo Específico:

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

A4	Elaboración y difusión de campañas de comunicación social interna sobre igualdad de género.	4. Comunicación interna y externa	L4. Incorporación del enfoque de género en la organización institucional.	Campaña	1	Setiembre	Setiembre									1				Oficina General de Comunicación Social
A5	Celebración del Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la mujer.	4. Comunicación interna y externa	L4. Incorporación del enfoque de género en la organización institucional.	Evento	1	Noviembre	Noviembre										1			Oficina de Recursos Humanos

GLOSARIO DE TERMINOS⁴

Brechas de género

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

Discriminación contra la mujer

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

Discriminación por razón de sexo

Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra. (Ley N° 28983).

División sexual del trabajo

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

Enfoque de género en las políticas públicas

Herramienta de análisis que permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad (MIMP, 2016, 5).

Estereotipos de género

Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, los hombres se describen como competitivos, autónomos, independientes, beligerantes, asociados al espacio público; mientras que las

⁴ Política Nacional de Igualdad de Género – Glosario de términos

mujeres cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, asociadas el espacio privado. La Corte IDH ha definido al estereotipo de género como una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes (Corte IDH. Caso Gonzáles y otras ["Campo algodónero"] vs. México, sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 401).

Género

Son las identidades, las funciones y los atributos contruidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer (Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW).

Hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

Mientras el hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad. (Ley N° 29430, artículo 4 inciso 4.1 y 4.2).

Identidad de género

Es la vivencia interna e individual del género, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (MIMP, 2016, 45).

Igualdad de género

Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados (MIMP, 2013, 17).

Igualdad de oportunidades

Igualdad de oportunidades, según John Roemer, significa garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no

ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza (Acuña y Zúñiga, s/f, 2).

Igualdad y no discriminación

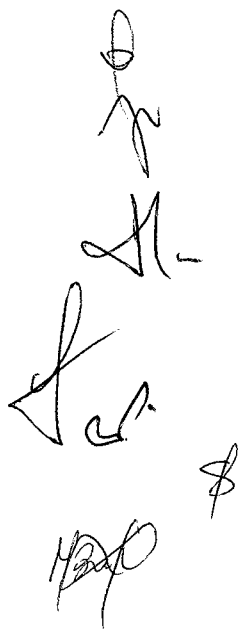
La igualdad se conceptualiza en una doble dimensión: de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y, de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de la discriminación. (Eguiguren, 1997, 63).

En relación con ello, una distinción resulta discriminatoria cuando carece de justificación objetiva y razonable, la que -a su vez- debe apreciarse y justificarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida examinada. (Eguiguren, 1997, 66).

Interculturalidad

La interculturalidad, desde un paradigma ético-político, parte del reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos.

El enfoque Intercultural implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana (Política de Transversalización del enfoque intercultural, 2015).

A collection of handwritten signatures and initials in the left margin. From top to bottom, there is a small circle, a stylized 'H', a signature that looks like 'H. L.', a signature that looks like 'J. C.', and a signature that looks like 'H. P.' with a small 'S' to its right.