



**PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES DEL
COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
DE SUSALUD
AÑO 2024**



CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	2
II. BASE LEGAL.....	2
III. ANTECEDENTES.....	3
IV. DEFINICIONES OPERATIVAS.....	4
V. ALCANCE	4
VI. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ENTIDAD	5
VII. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO PEI Y POI DE SUSALUD.....	7
VIII. OBJETIVOS DEL PLAN.....	8
IX. ACTIVIDADES.....	8
X. CRONOGRAMA.....	8
XI. PRESUPUESTO.....	8
XII. ANEXOS.....	8

I. PRESENTACIÓN

La oportunidad entre mujeres y hombres, está regulado por la Ley N° 28983¹, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se dispone que el Estado peruano, en sus tres niveles de gobierno deberá adoptar 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.

Mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades de Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, se estableció que en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género² y determina que una de las funciones de las áreas integrantes del Mecanismo para la Igualdad de Género, es elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con las distintas áreas para su inclusión en los instrumentos de planificación³.

En abril de 2019, mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, el Estado peruano aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) como parte de su compromiso en promover una ciudadanía plena para todas las mujeres en su diversidad. La igualdad de género, además de ser un derecho fundamental, es indispensable para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y con capacidad de desarrollo de manera sostenible.

Asimismo, en cumplimiento del marco legal con Resolución de Superintendencia N° 120-2018/S, se crea el Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD y mediante Resolución de Superintendencia N° 157-2019-SUSALUD, aprueba su Reglamento, que cita en el artículo 6 entre las funciones, elaborar un Plan de Actividades Anual.

Finalmente, es importante mencionar que el Plan Anual de Actividades del Comité para la Igualdad de Género año 2024, se encuentra vinculado al OEI.05 y a la AEI.05.01 del Plan Estratégico Institucional correspondiente al período 2022 - 2026, es aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 039-2022-SUSALUD/S.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 2.2. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 2.3. Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 2.4. Decreto Legislativo N° 1158, Decreto Legislativo que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud.
- 2.5. Decreto Legislativo N° 1289, que dicta disposiciones destinadas a optimizar el funcionamiento y los servicios de la Superintendencia Nacional de Salud, siendo necesario continuar con las acciones que la lleven a cumplir con las funciones establecidas en la referida norma.
- 2.6. Decreto Supremo N° 008-2010-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.
- 2.7. Decreto Supremo N° 008-2014-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD.

¹ Artículo 1 de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

² Artículo 1 del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP.

³ Artículo 6 del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP.

- 2.8. 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.
- 2.9. Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, que Aprueba Reglamento que regula las Políticas Nacionales, en el numeral 10 del Anexo 1, que dispone que toda política nacional debe ser redactada con enfoque de género e interculturalidad.
- 2.10. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 2.11. Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 2.12. Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP, Decreto Supremo que dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública.
- 2.13. Resolución de Superintendencia N° 039-2022-SUSALUD/S que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2022-2026.
- 2.14. Resolución de Superintendencia N° 120-2018-SUSALUD/S, que crea el Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD.
- 2.15. Resolución de Superintendencia N° 157-2019-SUSALUD, que aprueba el Reglamento del Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD.
- 2.16. Resolución de Gerencia General N° 012-2020/GG, que aprueba la Directiva para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Superintendencia Nacional de Salud.
- 2.17. Resolución de Gerencia General N° 083-2021/GG, que aprueba Guía para el Uso de Lenguaje Inclusivo en la Superintendencia Nacional de Salud.
- 2.18. Resolución de Gerencia General N° 057-2023/GG, que aprueba la modificación del artículo 7 de la “Directiva para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Superintendencia Nacional de Salud.

III. ANTECEDENTES

- 3.1. Informe N° 000023-2023-SUSALUD-SUP, que corresponde al Informe de Diagnóstico de Igualdad de Género de SUSALUD 2023.
- 3.2. Memorandum Múltiple N° 000107-2023-SUSALUD-SUP, mediante el cual se hace de conocimiento a los órganos de SUSALUD el reporte de resultados de aplicación de la Herramienta de Autodiagnóstico de la Incorporación del Enfoque de Género en la Cultura Organizacional y la Encuesta de Estereotipos de Género de SUSALUD 2023, con el propósito de realizar el análisis y proponer las actividades en el ejercicio presupuestal 2024.
- 3.3. Memorando Múltiple N° 000118-2023-SUSALUD-SUP (del 18.12.2023), mediante el cual se ha solicitado a los órganos que en base al análisis de la información compartida a través del Memorandum Múltiple N° 000107-2023-SUSALUD-SUP, formulen la propuesta de actividades para el plan anual del Comité para la Igualdad de Género correspondiente al ejercicio presupuestal 2024, según competencias y dentro del plazo establecido.

IV. DEFINICIONES OPERATIVAS⁴

- 4.1. **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.
- 4.2. **Estereotipos de Género.-** Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. La CIDH 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.
- 4.3. **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.
- 4.4. **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.
- 4.5. **Igualdad de Género.-** Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.
- 4.6. **Igualdad de Oportunidades.-** 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.

V. ALCANCE

El Plan de Actividades del Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD es de alcance a los/las servidores/as de los órganos y unidades orgánicas de la Superintendencia Nacional de Salud.

⁴ Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, pág. 43-45.

VI. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ENTIDAD

La entidad en los años 2020 y 2021 previa a la planificación, definía el diagnóstico de igualdad de oportunidades en base a aspectos identificados a partir de la encuesta realizada por la Oficina General de Gestión de las Personas aplicada en el año 2019. Este instrumento abordaba dos dimensiones: 1. Identificación de la percepción sobre la situación actual en materia de hostigamiento sexual en SUSALUD; y 2. Identificación de la percepción sobre acciones implementadas en materia de igualdad de oportunidades en SUSALUD. Asimismo, estos resultados motivaron la formulación y aprobación mediante Resolución de Gerencia General N° 012-2020/GG de la Directiva para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Desde el año 2022, se aplica en SUSALUD la Encuesta de Estereotipos de Género, en este año se ha tenido la participación de un total de 336 personas (de 495); siendo las características del perfil: el 60,1% eran mujeres, el 67,6% laboran en la sede de Lima Cercado, el 70,8% fueron servidoras/es que laboran en los órganos de línea (superintendencias adjuntas e intendencias), el 68,5% fueron especialistas y el 78,0% mantenían un contrato CAS (DL N° 1057). Respecto a los resultados destacar que: el 74,70% de los servidores/as presentaron algún conocimiento sobre género, el 47,02% identificó situaciones o actitudes de hostigamiento sexual, el 25,60% presentó estereotipos de género en relación al ámbito privado y social, el 22,92% presentó estereotipos de género, el 22,02% identificó estereotipos de género en relación a la violencia basada en género y el 4,17% presentó estereotipos de género en relación al ámbito laboral.

En el año 2023, la participación en la Encuesta de Estereotipos de Género, fue de 362 servidores/as (de un total de 655), ligeramente mayor al año previo. En correspondencia con el perfil tenemos que: 63.3% eran mujeres, el 66% laboran en la sede de Lima Cercado, el 72.4% fueron servidoras/es que laboran en los órganos de línea (superintendencias adjuntas e intendencias), el 70.2% fueron especialistas y el 74.3% mantenían un contrato CAS (D.L. N° 1057).

Del análisis realizado en estos dos años, podemos citar que se mantiene una mayor participación de servidoras (mujeres), en razón que también la entidad es a predominio del sexo femenino. También resaltar que en el 2023 se identifica un ligero incremento porcentual (6.4%) de participación de servidores/as de la sede Macro Regional Norte y ligero incremento (de 4.5% al 6.1%) de participación de los/as servidores/as de la Alta Dirección.

Asimismo, a partir de la aplicación de la Encuesta de Estereotipos se tienen al 2023 los indicadores siguientes:

1. **Indicador de Estereotipos de Género:** 26.5% ligeramente menor (3.6 pp) al año previo (30.1%).
2. **Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social:** 28.2% ligero incremento respecto al 2022 (25.6%). En referencia a determinado ítems se identificaron reducciones como:
 - “*Ser hombre implica ser dominante*”, fue determinado con muy de acuerdo en un 54.4% (2023) menor al reportado el 2022 (58%)
 - “*Cuando una mujer dice que no, realmente quiere decir que sí*”, se estimó en muy de acuerdo en 50.3% (2023) menor al reportado el 2022 (55.1%).
 - “*Ser mujer implica ser delicada*”, fue considerado como de acuerdo en 36.2% (2023), menor al año previo (41.1%).

- *“Una mujer que ha tenido muchas parejas, es una mujer fácil”*, fue señalado como muy de acuerdo en un 51.7% (2023), menor al reportado en el año previo (53.6%).
 - *“Mientras más parejas sexuales tenga un hombre, más viril es”*, el 55.8% reportó estar muy de acuerdo (2023), menor al obtenido en el año 2022 (61%).
- 3. Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia de género:** 22.9% ligeramente mayor que el año 2022 (22%).
En referencia a este indicador su construcción está relacionado a la sumatoria de respuestas en las opciones:
- *“Muy de acuerdo” + “De acuerdo” de los ítems: 2.a. Los celos son una muestra de amor, 2.b. Cuando hay violencia de pareja, es mejor no intervenir, 2.c. Los piropos en la calle son un halago, 2.d. El respeto mutuo en una pareja implica escuchar y ser escuchado/a, 2.e. Algunas formas de vestir de las mujeres justifica que se les falte el respeto, 2.f. Si la mujer no se resiste, no es violación, 2.g. A la mujer le corresponde ceder para evitar las discusiones en el hogar, 2.h. Cuando una relación termina, se debe luchar para salvarla, 2.i. Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo.*
- 4. Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral:** 4.4% ligeramente mayor que el año 2022 (4.2%).
- 5. Porcentaje de servidoras/es que identificaron situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral:** 45.9% ligeramente menor que el año 2022 (47%).
- 6. Porcentaje de servidoras/es con algunos conceptos sobre género:** 74.9% con un ligero incremento al año previo (74.7%).

Asimismo, a partir del año 2022 la Alta Dirección de SUSALUD asumió el compromiso la aplicación de la Herramienta de Autodiagnóstico de Cultura Organizacional con Enfoque de Género. Es así, que al término de la aplicación de la herramienta el valor del indicador fue de **47.92%** calificando la entidad el nivel. **“No Incorpora el Enfoque de Género”**. De los ítems evaluados 03 de ellos se encontraron en verde, 20 en ámbar (en proceso) y 25 en rojo (pendientes de implementar). A partir de este resultado, en la planificación del año 2023 se consideraron acciones orientadas a mejorar este resultado.

Es así, que en el Plan Anual de Actividades del Comité para la Igualdad de Género de SUSALUD 2023, se programó la aplicación de la Herramienta de Autodiagnóstico de Cultura Organizacional, la cual concluyó en octubre y los resultados fueron alcanzados por el MIMP en la segunda semana de noviembre. En el año 2023 la institución alcanzó el **Nivel: “Incorpora el Enfoque de Género”**, con un valor en el indicador de **83.33%**, superando significativamente el resultado del año previo. En relación a los ítems evaluados 24 se encontraron en verde, 16 en ámbar (en proceso) y sólo 8 en rojo (pendientes de implementar). Los aspectos que no lograron avance son:

- Ausencia de la declaración, política, norma o documento de gestión que explique de forma explícita el compromiso institucional con la igualdad de género.
- El PEI no declara y/o dispone la igualdad de género como uno de los componentes del direccionamiento estratégico de la entidad (acciones, presupuesto y monitoreo).
- La institución no realiza acciones de seguimiento y evaluación periódica de las actividades realizadas relacionadas con la Licencia de Paternidad.

- En lo relacionado a cuidado diurno en la entidad, no se cuenta con diagnóstico para conceder la necesidad de la implementación, no acuerdos con guarderías próximas y no se tiene el servicio en ninguna de las sedes de la entidad.

Entre los ítems que tuvieron cierto avance, pero se requiere concluirlos tenemos:

- Difundir el compromiso hacia la Igualdad de Género con los/las servidores/as públicos de la entidad.
- El RIS establece procedimientos ágiles para uso del servicio cuidado diurno, trámites de permiso y licencias establecidas por ley (como lactancia, paternidad, adopción, atención y cuidado de familiares directo en estado grave, etc.) y establece medidas de conciliación relacionadas con: atención de familiares dependientes, no discriminación por género u otras razones en los procesos de selección, capacitación del funcionario y medidas específicas para implementar la Ley N° 30364, "Ley contra violencia hacia la mujer e integrantes del grupo familiar".
- En lo relacionado a Agentes de Cambio de Transversalizar el Enfoque de Género, se debe tener un programa de capacitación, que incluya la formación en técnicas de liderazgo e incorporar nuevos agentes de cambio y realizar un proceso de acompañamiento del personal.
- Sensibilizar y capacitar al personal directivo y funcionario de la Alta Dirección en temas relacionados con enfoque de género, y se fomenta su formación personal.
- La Alta Dirección dispone de medidas concretas, que incluye la aprobación de políticas (normas, lineamientos, planes) para institucionalizar el enfoque de género.
- La Alta Dirección prioriza la asignación de recursos presupuestales para intervenciones que favorezcan la implementación de la transversalización del enfoque de género (asesorías especializadas, formación del personal y otros).
- En lo relacionado a la Conciliación Laboral, Familiar y Personal, se realizan acciones de sensibilización y capacitación sobre estas medidas institucionales, se realiza el seguimiento y evaluación a fin de promover la conciliación con la vida familiar y personal.

VII. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO PEI Y POI DE SUSALUD

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2022-2026					
PRIORIDAD	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		PRIORIDAD	ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES	
	Cód.	Descripción		Cód.	Descripción
5	OEI.05	Modernizar la Gestión Institucional	1	AEI.05.01	Instrumentos de gestión actualizados e implementados en la Entidad.

Fuente: Tabla 11 Análisis de Priorización para identificar la Ruta Estratégica. PEI 2022-2026

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2024 - ACTIVIDADES OPERATIVAS
OEI.05 Modernizar la Gestión Institucional AEI.05.01 Instrumentos de gestión actualizados e implementados en la Entidad. AOI00051500118: Gestionar e implementar el Plan de Bienestar Social, Clima Organizacional y Cultura Organizacional. AOI00051500019: Campañas y/o acciones y/o eventos de comunicación para fortalecer la identidad institucional. AOI00051500333: Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas. AOI00051500169: Gestión del Planeamiento Institucional. AOI00051500187: Conducción de las acciones de implementación para la igualdad de género en SUSALUD.

VIII. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL

Promover la Igualdad de Género en la Superintendencia Nacional de Salud.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- OE1 Fortalecer las competencias de los/las servidores/as de SUSALUD en gestión de las estrategias para institucionalizar la igualdad de género en la entidad.
- OE2 Difundir información relevante con mensajes claros e inclusivos a los/las servidores/as de SUSALUD, evaluando su contribución a la igualdad de género.
- OE3 Desarrollar acciones orientadas a la implementación de las estrategias y normativas para la institucionalización de la igualdad de género en la entidad.

IX. ACTIVIDADES

Se encuentran detalladas en el Anexo N° 1.

X. CRONOGRAMA

Se encuentran detalladas en el Anexo N° 1.

XI. PRESUPUESTO

Los recursos presupuestales requeridos para las actividades del plan anual del Comité para la Igualdad de Género de SUSALUD, son las correspondientes a las actividades incorporadas en el POI 2024.

XII. ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Programación de Actividades – Año 2024.

ANEXO N° 01: MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES - AÑO 2024

OBJETIVO GENERAL:

Promover la Igualdad de Género en la Superintendencia Nacional de Salud.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

OE1: Fortalecer las competencias de los/las servidores/as de SUSALUD en gestión de las estrategias para institucionalizar la igualdad de género en la entidad.

Cód.	Actividad	Eje Temático	Lineamiento	Unidad Medida	Meta Física	Cronograma de Ejecución												Cód. de Actividad Operativa del POI 2024 vinculada	Órgano Responsable
						Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
A1.	Gestión para la participación en el curso Básico (virtual) “Agentes de cambio para la igualdad de género”.	X. Otras Actividades	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Informe	03				X			X			X			AOI00051500333 ⁽³⁾	OGPER
A2.	Desarrollo de actividades de fortalecimiento de capacidades del personal de SUSALUD en “Gestión Pública con Enfoque de Género” en la entidad.	III. Proceso de capacitación Interno o Externo		Informe	01							X						AOI00051500333 ⁽³⁾	OGPER
A3.	Implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades (habilidades blandas, liderazgo, comunicacional, u otros) de los Agentes de Cambio para la Igualdad de Género certificados.			Informe	01								X						AOI00051500333 ⁽³⁾

OBJETIVO ESPECÍFICO:

OE2 Difundir información relevante con mensajes claros e inclusivos a los/las servidores/as de SUSALUD, evaluando su contribución a la igualdad de género.

Cód.	Actividad	Eje Temático	Lineamiento	Unidad Medida	Meta Física	Cronograma de Ejecución												Cód. de Actividad Operativa del POI 2024 vinculada	Órgano Responsable
						Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
A1.	Difusión interna de los contenidos definidos normativamente sobre la igualdad de Género y Hostigamiento Sexual ⁵	IV. Comunicación interna y externa.	L4: Incorporación del enfoque de género en el Seguimiento y Evaluación	Informe	03			X			X				X			AOI00051500019 ⁽³⁾	OFICOR
A2.	Activaciones para lograr el compromiso de los/las trabajadores/as de SUSALUD respecto a la Igualdad de Género y Hostigamiento Sexual.			Informe	02		X									X		AOI00051500019 ⁽³⁾	OFICOR
A3.	Estudio sobre conocimientos, actitudes y prácticas sobre Igualdad de Género y Hostigamiento Sexual para el diseño y validación de estrategias de difusión y sensibilización.	X. Estudio de investigación	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Informe	02						X				X			AOI00051500020 ⁽³⁾	OFICOR

⁵ Las campañas de difusión deben contener como información mínima:
1. Manifestaciones del hostigamiento sexual. 2. Canales de denuncia/queja internos y externos.3. Acciones a cargo de SERVIR (orientación a los/as denunciantes y supervisión de los procedimientos de investigación y sanción).4. Sobre formatos para la presentación de la denuncia/queja y donde obtenerlos.5. Identificación de los/las servidores/as designados/as por la entidad como responsables de la ST-PAD y OGPOR para la atención de denuncias. 6. Información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

OE3 Desarrollar acciones orientadas a la implementación de estrategias y normativas para la institucionalización de la igualdad de género en la entidad.

Cod	Actividad	Eje Temático	Lineamiento	Unidad Medida	Meta Física	Cronograma de Ejecución												Cód. de Actividad Operativa del POI 2024 vinculada	Órgano Responsable
						Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
A1.	Implementación del proceso de aplicación de la encuesta de estereotipos de género a los/las servidores/as de SUSALUD, generando la evidencia respectiva.	VI. Herramienta de autodiagnóstico /diagnóstico	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Informe	01									X				AOI00051500187 ⁽⁵⁾	IID
A2.	Implementación del proceso de aplicación de la herramienta de Autodiagnóstico de incorporación del enfoque de género en la Cultura Organizacional de la entidad.			Informe	01										X			AOI00051500187 ⁽⁵⁾	OGPER
A3.	Implementación del proceso de Aplicación de la herramienta de Autodiagnóstico de Planeamiento y Presupuesto con enfoque de género en la entidad.		L5: Incorporación del enfoque de género en el Presupuesto	Informe	01					X								AOI00051500169 ⁽⁴⁾	OGPP
A4.	Actualización de los resultados de las encuestas de estereotipos de género, en el visualizador de SUSALUD.	X. Otras Actividades	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Acción	01			X										AOI00051500187 ⁽⁵⁾	IID
A5.	Implementación del Buzón físico y virtual de sugerencias de acciones para institucionalizar la igualdad de género y prevención de hostigamiento sexual en la entidad, en sedes de SUSALUD.			Informe	02				X					X				AOI00051500187 ⁽⁵⁾	IPROM IPROT
A6.	Fortalecimiento de los mecanismos y procedimiento de denuncias de actos de presunta vulneración de derechos de una persona por condición de género.			Informe	01								X					AOI00051500187 ⁽⁵⁾	OGPER

A7.	Implementación de convenios de prácticas laborales y futuros contratos del personal con cláusulas referidas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual. ⁶	X. Otras Actividades	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Informe	02					X				X				AOI00051500187 ⁽⁵⁾	OGPER
A8.	Inducción al inicio de la relación laboral o formativa de los servidores de SUSALUD.			Informe	02							X			X			AOI00051500118 ⁽¹⁾	OGPER
A9.	Implementación de la Red de Agentes de Cambio para la Igualdad de Género en la entidad.			Informe	01						X							AOI00051500118 ⁽¹⁾	OGPER
A10.	Seguimiento y evaluación a la ejecución del Plan de Actividades 2024 del Comité para la Igualdad de Género de SUSALUD.	VIII. Seguimiento y Evaluación del PLAN de Actividades del MIG	L6: Incorporación del enfoque de género en el Seguimiento y Evaluación	Informe Actas	03				X			X			X			AOI00051500187 ⁽⁵⁾	Superintendencia

LEYENDA:

Actividad Operativa programada en el POI 2023
OEI.05 MODERNIZAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
AEI.05.01 INSTRUMENTOS DE GESTIÓN ACTUALIZADOS E IMPLEMENTADOS EN LA ENTIDAD
AOI00051500118: Gestionar e implementar el Plan de Bienestar Social, Clima Organizacional y Cultura Organizacional. (1)
AOI00051500019: Campañas y/o acciones y/o eventos de comunicación para fortalecer la identidad institucional. ⁷(2)
AOI00051500333: Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas. (3)
AOI00051500169: Gestión del Planeamiento Institucional. (4)
AOI00051500187: Conducción de las acciones de implementación para la igualdad de género en SUSALUD. (5)

⁶ Cláusulas a ser consideras incluir en los contratos laborales

- "Adoptar medidas de prevención y sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún servidor/a civil o practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-201 ! y modificatorias; en lo que resulte aplicable"

- En el rubro de obligaciones del servidor/a civil o practicante pre profesional o profesional: *"Respetar las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual"*