



PERÚ

Ministerio
del Interior



SaludPOL
Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú

Plan de Actividades Anual de Transversalización en Enfoque de Género del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL



2024



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



INDICE

I.	Presentación	1
II.	Resultados de la Aplicación de la Encuesta de Estereotipos de Géneros	1
III.	Glosario de términos	5
2.1.	Brechas de género	5
2.2.	Discriminación estructural o sistémica	5
2.3.	Discriminación contra la mujer	6
2.4.	Discriminación por razón de sexo	6
2.5.	Enfoque de género en las políticas públicas.....	6
2.6.	Estereotipos de género	6
2.7.	Género.....	6
2.8.	Hostigamiento sexual	6
2.9.	Identidad de género	7
2.10.	Igualdad de género	7
2.11.	Igualdad de oportunidades	7
2.12.	Igualdad y no discriminación	7
2.13.	Interculturalidad	7
2.14.	Patrones socioculturales	8
2.15.	Roles de género	8
2.16.	Transversalización del enfoque de género	8
2.17.	Violencia de género	8
III.	Base Legal	8
IV.	Estado situacional en temas de Igualdad de Género en el SALUDPOL	9
V.	Alcance	10
VI.	Objetivos.....	10
5.1	Objetivos del Plan de Trabajo	10
5.1.1	Objetivo General	10
5.1.2	Objetivos Específicos	10
5.2	Articulación del Plan de Actividades Anual 2024 de Transversalización de Enfoque de Género del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL	11
VII.	Presupuesto	11
VIII.	Seguimiento y Evaluación	12
IX.	Anexo	12

I. Presentación

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

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

Para el año 2024, el Plan Anual de Actividades 2024 del Mecanismo para la Igualdad de Género del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL tiene como principal objetivo promover acciones que permitan asegurar la transversalización del enfoque de igualdad de género al interior de la entidad, así como fortalecer la participación de las mujeres en los servicios que son competencia de la IAFA.

Al término del año 2024, se habrán ejecutado actividades con la finalidad de realizar incidencia y posicionar el enfoque de género, para internalizar los conceptos básicos de la igualdad de género entre los funcionarios y servidores del SALUDPOL.

II. Resultados de la Aplicación de la Encuesta de Estereotipos de Géneros

Mediante correo electrónico, la Unidad de Recursos Humanos formuló y remitió la encuesta virtual de “Estereotipos de Géneros”, con la finalidad que todos los trabajadores del Saludpol realicen el llenado de la encuesta, de tal manera que se adjuntó el siguiente link: <https://app-intra.saludpol.gob.pe/encuesta-de-estereotipos-de-genero-en-la-gestion-institucional-interna/>; no obstante, la Unidad de Recursos Humanos comunicó de forma continua el llenado de la encuesta citada.



Fuente: Correo Institucional de la Unidad de Recursos Humanos

En tal sentido, de la aplicación de la encuesta “**Estereotipos de Géneros**” realizada a todos los trabajadores del SALUDPOL, se contó con la participación de 260 trabajadores de un total de 290 a nivel nacional. Por tal motivo, el porcentaje de respuestas a la encuesta realizada, fue del 89%, el cual nos indica que los/las trabajadores/as del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL tienen un gran interés de identificar percepciones sobre los estereotipos de género que predominan en el trabajador de la entidad.

Por otro lado, se visualiza que de los 260 trabajadores participantes de la encuesta “**Estereotipos de Géneros**”, 90 trabajadores fueron hombres y 170 fueron mujeres, siendo el mayor porcentaje de trabajadores participantes las mujeres con un total del 65.38%.

Objetivo General

Identificar percepciones sobre los estereotipos de género que predominan en el personal de la entidad pública y sus principales manifestaciones en el ámbito laboral.

Objetivo Específico

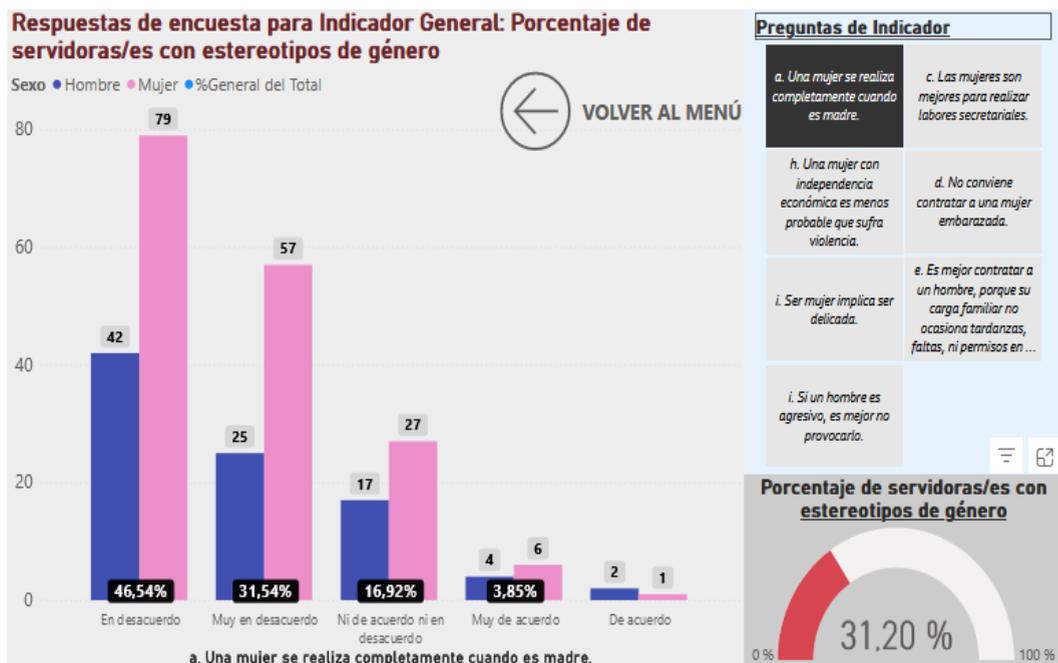
- Identificar roles y estereotipos de género en relación al ámbito privado y social
- Identificar las percepciones de la violencia basada en género
- Identificar estereotipos de género en relación al ámbito laboral
- Identificar situaciones o actitudes de hostigamiento sexual en el trabajo.
- Identificar conocimiento y posición personal acerca de conceptos de género

Resultados de la encuesta de Estereotipos de Géneros

Indicador General

Porcentaje de servidoras/as con estereotipos de género:

Este indicador conto con 07 preguntas:

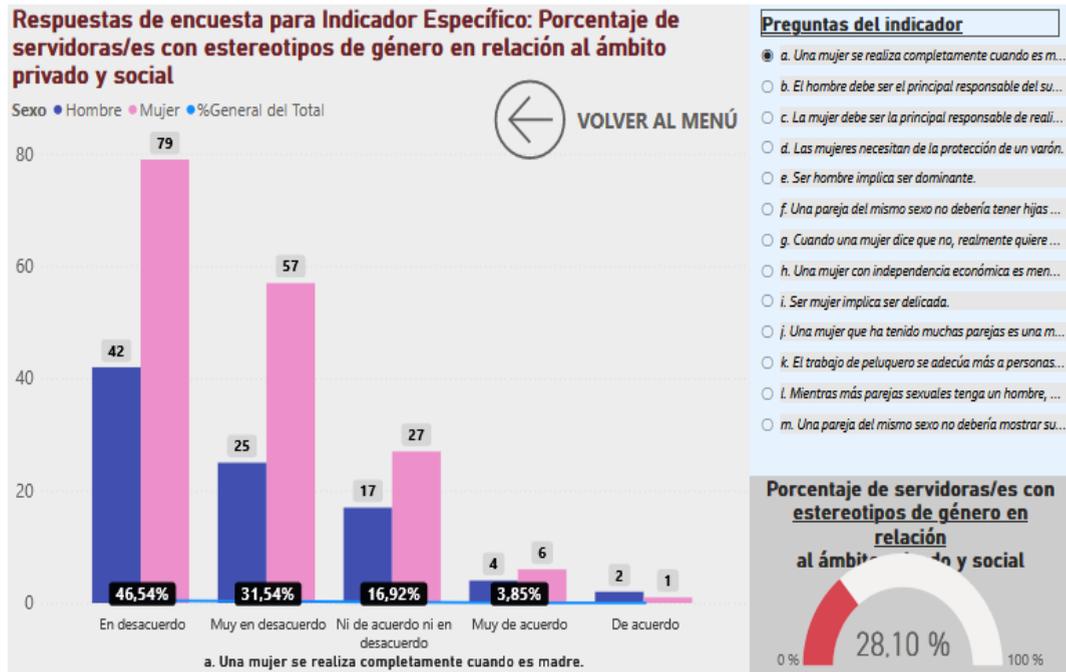


El porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género, fue de 31.20%

Indicador Especifico

Porcentaje de servidoras/as con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social:

Este indicador conto con 13 preguntas:

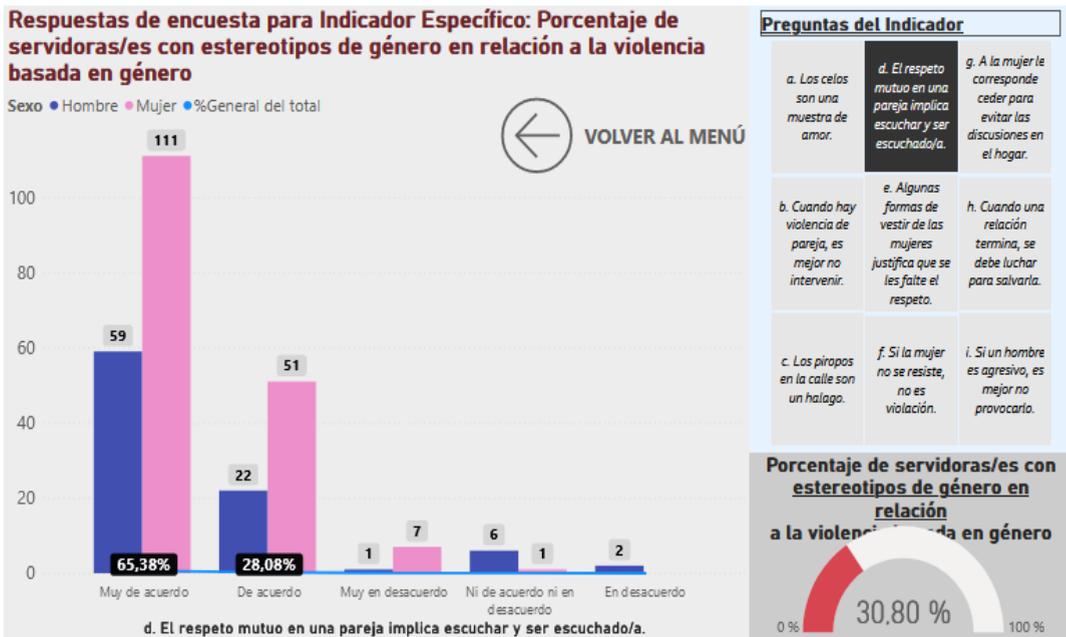


El porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social, fue de 28.10%

Indicador Especifico

Porcentaje de servidoras/as con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género.

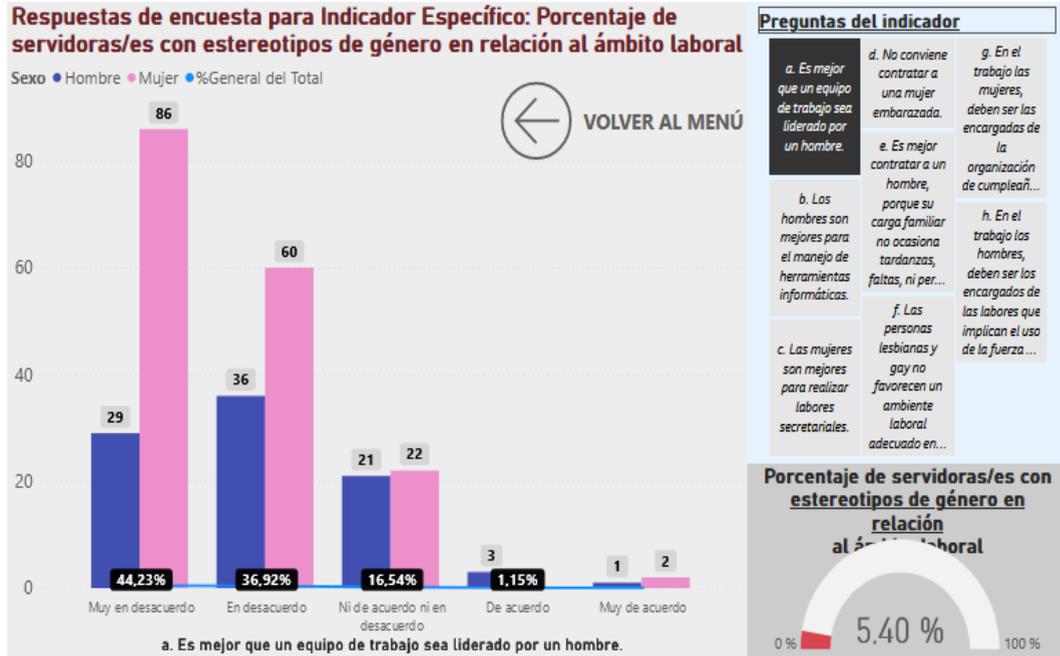
Este indicador contó con 09 preguntas:



El porcentaje de servidoras/as con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género, fue de 30.80%.

Indicador Especifico

Porcentaje de servidores/as con estereotipos de género en relación al ámbito laboral.
Este indicador contó con 08 preguntas:

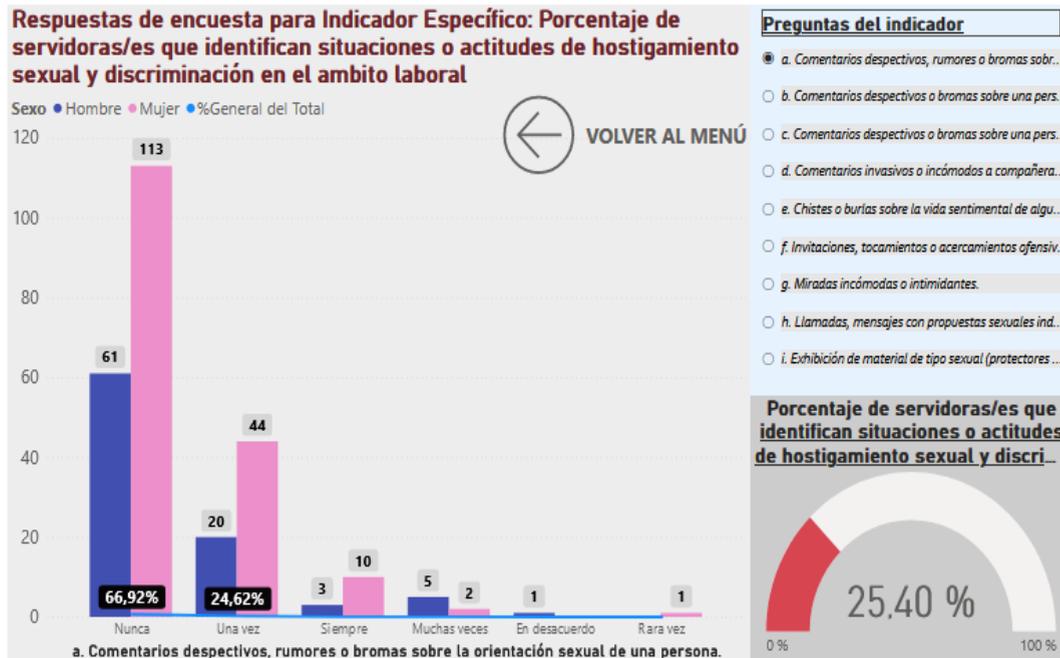


El porcentaje de servidores/as con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género, fue de 5.04%.

Indicador Especifico

Porcentaje de servidores/as que identifican situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.

Este indicador contó con 09 preguntas:

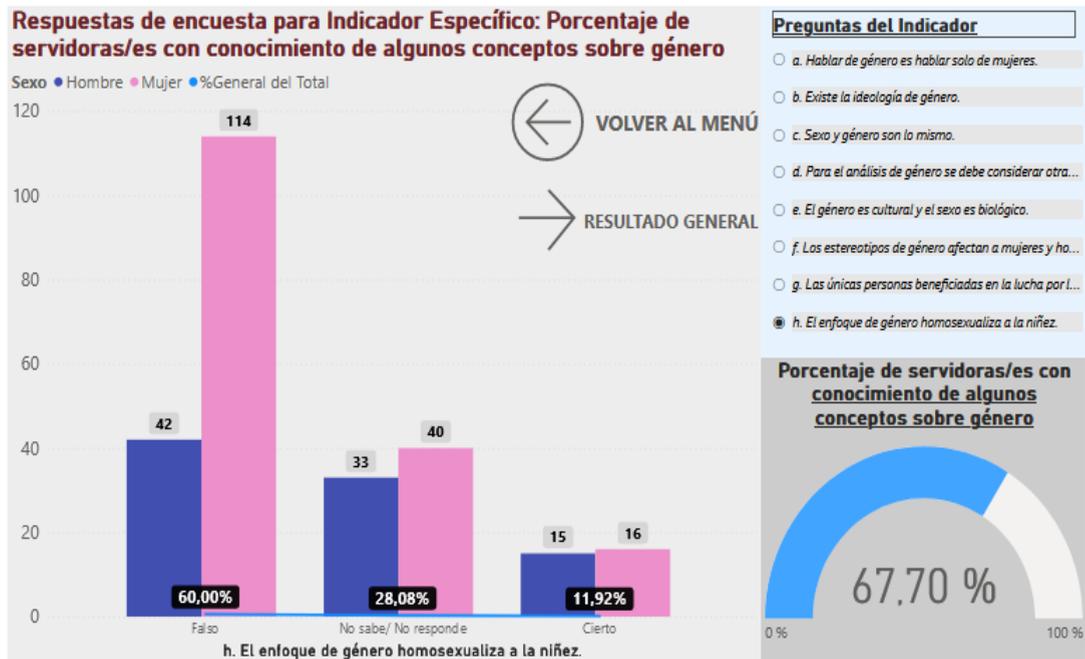


El porcentaje de servidores/as que identifican situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral, fue de 25.40%.

Indicador Especifico

Porcentaje de servidores/as con conocimiento de algunos conceptos sobre género.

Este indicador contó con 09 preguntas:



Porcentaje de servidores/as con conocimiento de algunos conceptos sobre género, fue de 67.70%.

Finalmente, de la encuesta de “Estereotipos de Géneros” realizada el 27 de septiembre del 2023, permitió medir la cantidad de personas que laboran en la entidad que presentan estereotipos de género; lo que afecta el clima laboral, así como el avance en el logro de la igualdad de género. El mismo, es importante para abordar este tema a fin de que a nivel institucional se defina e implemente la estrategia que coadyuve a la disminución de los estereotipos de género, teniendo en cuenta las fichas técnicas de los indicadores, siendo que lo esperado sea DESCENDENTE.

Por lo tanto, la brecha del Estereotipo de Genero, es de 31.20%; teniendo como objetivo disminuir a través de la formulación del Plan de acción para este 2024.

III. Glosario de términos

3.1. 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. 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.

3.2. Discriminación estructural o sistémica

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

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. Enfoque de género en las políticas públicas

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

3.6. Estereotipos de género

Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, los hombres se describen como competitivos, autónomos, independientes, beligerantes, asociados al espacio público; mientras que las mujeres cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, asociadas al espacio privado. La Corte IDH ha definido al estereotipo de género como una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y persistentes.

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. Igualdad de oportunidades

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

3.12. Igualdad y no discriminación

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

3.13. 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.

3.14. Patrones socioculturales

Son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer modelos de conductas. Se van formando de acuerdo con la región donde vivan las personas, las actividades económicas que se realicen allí, entre otros factores, hasta establecer un modelo de valores.

3.15. Roles de género

Conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculino. Tolerancia social a la discriminación Se expresa en la normalización -consciente o inconsciente- de hechos graves de discriminación como, por ejemplo, las violaciones sexuales, la violencia familiar y feminicidios. Explica la exacerbación de las desigualdades de género, pues la tolerancia social de las discriminaciones por género, en la práctica, “naturaliza” las vulneraciones a los derechos de las mujeres.

3.16. Transversalización del enfoque de género

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

3.17. Violencia de género

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

Estas definiciones son concordantes con los señalado en el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

IV. Base Legal

- 4.1. Ley N° 28983, “*Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*” que dispone que el Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno adopte todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos, sin ningún tipo de discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada.
- 4.2. Ley N° 27942, “*Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual*”, cuyo reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- 4.3. Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, cuyo Reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

- 4.4. Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 4.5. Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales y se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género.
- 4.6. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 4.7. Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- 4.8. Resolución Ministerial N° 043-2018-IN, modificada mediante Resolución Ministerial N°0188-2021-IN, que crea el Grupo de Trabajo para la igualdad de Género del Sector Interior (GTIGSI), con el objeto 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 mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.

IV. Estado situacional en temas de Igualdad de Género en el SALUDPOL

Se ha realizado un diagnóstico general sobre los niveles de implementación de los lineamientos para la transversalización del enfoque de género según lo establecido y dispuesto por el MIMP.

En la siguiente tabla se describe el nivel de incorporación de cada uno de los lineamientos en los instrumentos de gestión del SALUDPOL:

Lineamiento	Lineamientos para la transversalización del enfoque de género	Nivel de incorporación en los instrumentos de gestión de SALUDPOL
Lineamiento 1	Incorporación del Enfoque de género en el planeamiento estratégico	Pendiente
Lineamiento 2	Incorporación del Enfoque de género en el sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones	No aplica
Lineamiento 3	Incorporación del enfoque de género en la provisión de bienes y servicios	Pendiente
Lineamiento 4	Incorporación del enfoque de género en la organización institucional	Pendiente
Lineamiento 5	Incorporación del enfoque de género en el presupuesto público	Pendiente
Lineamiento 6	Incorporación del enfoque de género en el seguimiento y evaluación	Pendiente

Se precisa que, a nivel del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Sector Interior (GTIGSI), se está a la espera de las indicaciones para la continuidad de los lineamientos

A continuación, se presenta el resultado de la estimación del avance en cuanto al nivel de incorporación en los instrumentos de gestión de SALUDPOL, por ello se muestra la tabla de brecha pendiente de aplicación de los lineamientos antes mencionados:

	Nivel de cumplimiento expresado en una valoración porcentual	Brecha en la implementación de lineamientos para la transversalización del enfoque de género
Lineamientos para la transversalización del enfoque de género	30%	70%

Esta situación nos conduce al planteamiento de acciones concretas a través de la elaboración de un plan para este año 2024 cuyas líneas concretas se muestran a continuación:

V. Alcance

El presente plan es de carácter obligatorio para todas las Unidades de Organización del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú-SALUDPOL, así como su implementación en el marco del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP.

VI. Objetivos

De acuerdo al Plan Estratégico 2022 – 2026, así como Ampliación del Horizonte Temporal al 2026 del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú - SALUDPOL, es necesario mencionar que el Plan de Actividades Anual 2024 de Transversalización de Enfoque de Género del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL, se encuentra vinculado al objetivo estratégico “*OE.04. Fortalecer la implementación del Sistema Integrado de Gestión (SIG) a través de la Modernización de la Gestión Pública, Transparencia, Transformación Digital, así como el Posicionamiento Institucional del SALUDPOL*”, lo cual contribuirá al logro de los resultados esperados correspondiente al año 2024.

6.1 Objetivos del Plan de Trabajo

6.1.1 Objetivo General

Fortalecimiento de la gestión institucional del SALUDPOL, promoviendo la implementación de la Transversalización del Enfoque de Género.

6.1.2 Objetivos Específicos

Objetivos Específicos	Actividad	Indicador
OE 1. Fortalecer la igualdad y equidad de género en el SALUDPOL	Campañas informativas y de sensibilización sobre transversalización del enfoque de género	Número de campañas realizadas
	Charlas para capacitar y sensibilizar sobre temas vinculados al enfoque de igualdad de género	Número de charlas realizadas
	Difusión de la "Directiva interna para Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual"; y contenido de la Ley N° 27942, "Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual"	Porcentaje de personas receptoras de la Directiva
	Conformación del Comité para la Igualdad de Género de SALUDPOL	Comité instituido
OE 2. Garantizar la interiorización de temas de igualdad de género desde el	Difusión de publicaciones en relación con efemérides relevantes para temas de género, inclusión y no discriminación	Número de publicaciones realizadas

Objetivos Específicos	Actividad	Indicador
punto de vista social, su inclusión y no discriminación entre los colaboradores del SALUDPOL, para su aplicación.	Difusión de publicaciones sobre mujeres productoras, empresarias, mujeres evaluadoras y expertas técnicas	Número de publicaciones realizadas

6.2 Articulación del Plan de Actividades Anual 2024 de Transversalización de Enfoque de Género del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL

Política Nacional de Igualdad de Género*		Objetivos Específicos	Actividades
Objetivos Prioritarios	Lineamientos		
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.3 Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas	OE 1. Fortalecer la igualdad y equidad de género en el SALUDPOL	Campañas informativas y de sensibilización sobre transversalización del enfoque de género
			Charlas para capacitar y sensibilizar sobre temas vinculados al enfoque de igualdad de género
			Difusión de la "Directiva interna para Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual"; y contenido de la Ley N° 27942, "Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual"
			Comité técnico Interno sobre temática de género
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	6.2 Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de Género y no discriminación en la población	OE 2. Garantizar la interiorización de temas de igualdad de género desde el punto de vista social, su inclusión y no discriminación entre los colaboradores del SALUDPOL, para su aplicación	Difusión de publicaciones en relación con efemérides relevantes para temas de género, inclusión y no discriminación
			Difusión de publicaciones sobre mujeres productoras, empresarias, mujeres evaluadoras y expertas técnicas

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

VII. Presupuesto

El Plan de Actividades Anual 2024 de Transversalización de Enfoque de Género del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL, tiene como meta desarrollar seis (06) actividades generales y quince (15) actividades específicas para la implementación de la transversalización del enfoque de género en la IAFAS SALUDPOL. En ese sentido, para su ejecución, no se requiere de presupuesto asignado, debido a que las charlas y talleres serán llevadas a cabo por el personal del MIMP en asistencia al SALUDPOL, así como las gestiones correspondientes para su implementación se realizarán a través del personal de planta de las Unidades Orgánicas del SALUDPOL (Unidad de Recursos Humano y Áreas de Comunicaciones e Imagen) con sus recursos asignados disponibles.

VIII. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento a las actividades programadas en el presente Plan será realizado por la Secretaría Técnica del Comité para la Igualdad de Género del SALUDPOL, función recaída en la Oficina de Gestión y Mejora Continua, que consolida y presenta los resultados al Comité para el desarrollo de medidas correctivas o de respuesta a oportunidades de mejora que sean identificadas, ello de conformidad con los artículos 4 y 6 del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP.

IX. Anexo

Cronograma del Plan de Actividades Anual 2024 de Transversalización de Enfoque de Género del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL.

Anexo

Cronograma General del Plan de Actividades Anual 2024 de Transversalización de Enfoque de Género del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL

Lineamientos	Objetivos Específicos	Actividad Operativa	Tarea Operativa	Actividades	Meta	Unidad de medida	Programación												Presupuesto (S/)*	Unidad de Organización responsable	
							Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic				
Lineamiento 4: Incorporación del enfoque de género en la organización institucional	OE 1. Fortalecer la igualdad y equidad de género en el SALUDPOL	Planeamiento y ejecución de la política de recursos humanos	Elaboración, seguimiento y evaluación del Plan Transversalización del Enfoque de Género	Campañas informativas y de sensibilización sobre Transversalización del enfoque de género	2	Campaña			1					1					0	Unidad de Recursos Humanos	
				Charlas para capacitar y sensibilizar sobre temas vinculados al enfoque de igualdad de género	3	Charla		1			1				1					0	Unidad de Recursos Humanos
				Difusión de la "Directiva interna para Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual"; y contenido de la Ley N° 27942, "Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual"	3	Acción		1					1					1			

Lineamientos	Objetivos Específicos	Actividad Operativa	Tarea Operativa	Actividades	Meta	Unidad de medida	Programación												Presupuesto (S/)*	Unidad de Organización responsable
							Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic			
				Reconformación del Comité para la Igualdad de Género de SALUDPOL	1	Comité	1											0	Oficina de Gestión y Mejora Continua	
	OE 2. Garantizar la interiorización de temas de igualdad de género desde el punto de vista social, su inclusión y no discriminación entre los colaboradores del SALUDPOL, para su aplicación			Difusión relacionadas de efemérides relevantes a la igualdad de género.	3	Acción		1								2		0	Área de Comunicaciones e Imagen	
				Difusión de acciones relevantes de mujeres productoras, empresarias, mujeres evaluadoras y expertas técnicas	3	Acción		1				1					1		0	Área de Comunicaciones e Imagen
Total																	0			

* Para su ejecución, no se requiere de presupuesto asignado, debido a que las charlas y talleres serán llevadas a cabo por el personal del MIMP en asistencia al SALUDPOL, así como las gestiones correspondientes para su implementación a través del personal de planta de las Unidades Orgánicas del SALUDPOL (Unidad de Recursos Humanos y Área de Comunicación e Imagen).

**Actividades específicas del del Plan de Actividades Anual 2024 de Transversalización de Enfoque de Género del Fondo de Aseguramiento en Salud de la
Policía Nacional del Perú – SALUDPOL**

Actividades Generales	Actividades Específicas	Meta	Unidad de medida	Programación												Presupuesto (S/)*	Unidad de Organización Responsable	
				Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic				
Campañas informativas y de sensibilización sobre transversalización del enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> - Eventos de difusión sobre la Diferencias entre Igualdad y Equidad - Frases sobre Igualdad de genero 	2	Campaña			1					1				0.00	Unidad de Recursos Humanos		
Charlas para capacitar y sensibilizar sobre temas vinculados al enfoque de igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> - Taller ¿Qué es igualdad de género? - Taller Igualdad de Género en el Trabajo - Taller ¿Qué es el empoderamiento femenino? 	3	Charla		1				1				1		0.00	Unidad de Recursos Humanos		
Difusión de la "Directiva interna para Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual"; y contenido de la Ley N°27942, "Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual"	<ul style="list-style-type: none"> - Directiva que establece las acciones de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1008131/207-2019-IN-SALUDPOL-GG20200713-20664-1ckvkld.pdf 	3	Acción		1					1				1		0.00	Unidad de Recursos Humanos	
Reconformación del Comité para la Igualdad de Género de SALUDPOL	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación del Comité para la Igualdad de Genero 	1	Comité	1											0.00	Oficina de Gestión y Mejora Continua		
Difusiones relacionadas de efemérides relevantes a la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Efemérides 08 de marzo: Día Internacional de la Mujer - Efemérides 19 de noviembre: Día Internacional de la Mujer Emprendedora. - Efemérides 25 de noviembre: Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer 	3	Acción		1									2		0.00	Área de Comunicaciones e Imagen	
Difusión de acciones relevantes de mujeres productoras, empresarias, mujeres evaluadoras y expertas técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Que cada trabajador plantee quien es la servidora (mujer) que represente a su oficina. 	3	Acción		1						1				1		0.00	Área de Comunicaciones Imagen
Total															0.00			

*cabe precisar que estas son las actividades que se realizarán desde la aprobación del Plan.