



PERÚ

Ministerio
de la Producción



INACAL
Instituto Nacional
de Calidad

PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO en el Instituto Nacional de Calidad - INACAL

2025





Contenido

I.	Presentación.....	3
II.	Alcance.....	4
III.	Base Legal.....	4
IV.	Estado situacional de la incorporación del enfoque de género en el INACAL.....	4
	4.1 Resultados del Plan de Trabajo para la Igualdad de Género 2024.....	4
	4.2 Brechas de Género.....	5
V.	Objetivos.....	8
	5.1 Objetivo General.....	8
	5.2 Objetivos Específicos.....	9
VI.	Articulación con instrumentos de gestión.....	9
	6.1 Con la Política Nacional de Igualdad de Género.....	9
	6.2 Con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2027.....	9
	6.3 Con el Plan Operativo Institucional (POI) del INACAL 2025.....	9
VII.	Eje Temático.....	9
VIII.	Lineamiento.....	10
IX.	Matriz de Actividades.....	10
X.	Presupuesto.....	10
XI.	Seguimiento y Evaluación.....	10
XII.	Glosario.....	12



I. Presentación

A través de la Ley N° 28983, “Ley para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, se estableció en el país 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.

Mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP se aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, con el fin de abordar la discriminación estructural contra las mujeres como un problema central en el país, generando desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres; reproduciéndose socialmente y transmitiéndose de generación en generación a lo largo de la historia del país.

En el 2017 con la aprobación 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.

En ese marco, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 125-2017-INACAL/PE, el INACAL tiene conformado el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, cuyo objeto es el 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 hombres y mujeres en nuestra entidad; para ello elabora un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad, debiendo emitir informes de los avances y resultados.

Es así que el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el INACAL, realiza de manera articulada con los órganos de la entidad, acciones de sensibilización para los servidores que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. Además, en los últimos dos años la entidad ha realizado intervenciones de difusión y capacitación dirigidas a su público objetivo, incorporando el enfoque de género en la temática de Infraestructura de la Calidad.

De esta forma, el INACAL ejecuta actividades programadas orientadas a posicionar el enfoque de género, para internalizar los conceptos básicos de la igualdad de género en los servidores civiles de la entidad, contribuyendo así a promover entre otros, una cultura inclusiva más allá del ámbito laboral. Así, en el 2024 se aprobó la Norma Técnica Peruana “Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”, dirigida a las organizaciones públicas y privadas para fomentar y orientar que avancen de forma sostenible en la promoción y el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, favoreciendo el cumplimiento de la Agenda 2030 de la ONU (en particular el ODS 5 sobre igualdad de género).

Para el año 2025 el Plan de Trabajo para la Igualdad de Género del INACAL, contiene actividades orientadas a asegurar la transversalización del enfoque de género al interior de la entidad, como estrategia para fortalecer la participación de las mujeres en los servicios que son de competencia de la entidad, siguiendo los lineamientos aprobados con Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, para orientar a las entidades de la administración pública hacia el cierre de desigualdades y brechas de género entre mujeres y hombres en su diversidad mediante la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional, para que todas las personas accedan y se beneficien de los servicios del Estado de manera oportuna, eficaz y sin ningún tipo de discriminación.



II. Alcance

El presente plan de trabajo es de alcance a las diferentes unidades de organización del INACAL.

III. Base Legal

- 3.1 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.2 Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, cuyo reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- 3.3 Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, cuyo Reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR.
- 3.4 Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo 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.
- 3.5 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.
- 3.6 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.7 Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- 3.8 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 125-2017-INACAL/PE, que conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el INACAL, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2022-INACAL/PE.

IV. Estado situacional de la incorporación del enfoque de género en el INACAL

4.1 Resultados del Plan de Trabajo para la Igualdad de Género 2024.

En el año 2024, se muestra que el enfoque de género está cada vez más internalizado entre los servidores civiles del INACAL, con una cultura que durante su ejercicio vinculó la cobertura de los servicios de la Infraestructura de la Calidad a la necesidad de un mayor empoderamiento de la mujer en un marco de igualdad de género, buscando ampliar el impacto de las intervenciones a nivel nacional.

De igual forma, se vinculó la gestión institucional con los *Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública*: 3. "Incorporación del Enfoque de Género en la Provisión de Bienes y Servicios" y 4. "Incorporación de Enfoque de Género en la Organización Institucional", así como con la Función Competencial referida a las actividades de normalización y cooperación internacional, esta última referida a la presentación de los resultados del tema "Rol de la mujer en la normalización para la reducción de los obstáculos al comercio en Asia-Pacífico", considerado en la agenda de la primera reunión plenaria del Subcomité de Estándares y Conformidad del Foro APEC 2024.



Por ello, se determina la necesidad de continuar con el trabajo institucional para fortalecer conocimientos y capacitar a los colaboradores a fin de lograr una progresiva aceptación de un cambio cultural eliminando ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados o de formas de ser y actuar que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas.

4.2 Brechas de Género

Desde el INACAL se tienen identificadas las brechas de género que persisten a nivel nacional en ámbitos como la salud, mercado laboral, violencia de género, reflejados en indicadores que sirven como marco de acción a las intervenciones por programar en el presente año; tal como se detalla:¹

- La puntuación media global en el Índice de Desigualdad de Género (IDG) en el Perú para el año 2023 se ubicó en 0,320. El IDG muestra la diferencia entre las oportunidades de las mujeres y los hombres en tres ámbitos: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral.
(Índice que fluctúa entre 0 -no hay desigualdad en las dimensiones incluidas- a 1 -hay desigualdad completa-)
- En el 2023, sólo el 33,6% de las mujeres que trabajan se encontraban afiliadas a algún sistema de pensiones. En el caso de los hombres, el 45,6% contaba con este beneficio.
- La tasa de actividad de los hombres fue de 78,4%, y de las mujeres se situó en 62,0%. Así, la brecha entre géneros creció en 16,4 puntos porcentuales, siendo muy similar a la del año 2022 (16,3 puntos porcentuales).
(Tasa de actividad, definida como el cociente entre la población económicamente activa femenina y la población en edad de trabajar femenina)
- Las mujeres ganan en promedio 25,0% menos que sus pares masculinos. Uno de los motivos principales por el que las mujeres ganan menos es que muchas de ellas trabajan menos horas, por dedicarse a sus familias. Además, el 28,7% de las mujeres de 14 y más años de edad no tenían ingresos propios, siendo esta proporción 2,2 veces más que los hombres (13,0%); al respecto, la organización CARE Perú señala que el predominio de estereotipos de género y el machismo desmotiva en las mujeres el despliegue de emprendimientos² y, citando un estudio de IPSOS, refieren que solo el 12% de mujeres peruanas está plenamente incluida al sistema financiero formal.
- También con datos al 2023, la ENDES 2023 advierte que el 53,8% de las mujeres alguna vez sufrieron algún tipo de violencia por parte del esposo o compañero. Entre las formas de violencia, la psicológica y/o verbal fue mayor (49,3%), la violencia física alcanzó el 27,2% y la violencia sexual el 6,5%. En comparación con el 2022, la violencia física y sexual no muestra mayores diferencias.
- Según un estudio por el CENTRUM-PUCP del año 2023⁴, el Perú es el país de América Latina con la mayor brecha de género, enfocada en las dimensiones de Educación, Salud, Autonomía y Oportunidades.

¹ "Perú: Brechas de Género, 2023: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres", publicado por el INEI en noviembre-2024.

² <https://care.org.pe/opinion/principales-brechas-de-genero-en-peru-avanzando-hacia-el-empoderamiento-economico-de-las-mujeres/#:~:text=El%20limitado%20acceso%20a%20las,no%20cuentan%20con%20ingresos%20propios.>

³ "Encuesta Demográfica y de Salud Familiar", publicada por el INEI en mayo-2024

⁴ "Índice del Desarrollo Social de la Mujer y el Hombre en los Países de América Latina 2023", Pontificia Universidad Católica del Perú. CENTRUM. El Índice del Desarrollo Social de la Mujer y el Hombre (IDSMH) es una herramienta que permite identificar, desde una visión amplia, la realidad de la brecha de género de las regiones (estados, departamentos y provincias) en los principales países de América Latina.



En ese contexto, el INACAL ha venido generando el marco normativo técnico para estandarizar en el país buenas prácticas inclusivas en materia de género, es así que en el año 2022 decide conformar el Comité Técnico de Normalización responsable de llevar adelante el proceso de elaboración de la Norma Técnica, la misma que fue aprobada con Resolución Directoral N° 020-2022-INACAL/DN, como “NTP 722.001:2022 IGUALDAD DE GÉNERO. Sistemas de gestión de igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos. 1a Edición.”

Esta NTP contribuye en el ámbito laboral, a garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos, como la dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación, conforme con la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con la aplicación de esta norma técnica las organizaciones públicas pueden avanzar en su aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); así como los de la Política Nacional de Igualdad de Género para garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres, y el ejercicio de sus derechos económicos y sociales.

En esa línea, en el 2024 el referido comité elabora la Norma Técnica Peruana NTP-ISO 53800:2024, “Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”. 1ª Edición, aprobada mediante Resolución Directoral N° 015-2024-INACAL/DN. El propósito de esta Norma Técnica es brindar directrices, definiciones, procedimientos y herramientas (incluyendo un marco, recursos, políticas, herramientas y buenas prácticas) a las organizaciones públicas y privadas para fomentar, apoyar y orientar que avancen de forma sostenible en la promoción y el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, tanto interna como externamente, favoreciendo el cumplimiento de la Agenda 2030 de la ONU (en particular el ODS 5 sobre igualdad de género).

El documento se ha desarrollado de forma coherente con otras iniciativas e instrumentos ISO, como la Norma ISO 30415 (orienta y ayuda a desarrollar un lugar de trabajo inclusivo). A su vez, aborda la cultura y los comportamientos subyacentes y propone un enfoque, métodos y herramientas operativos para lograr los objetivos declarados de una organización. Reconociendo las diferencias de los recursos disponibles, la intención de este documento es proporcionar orientación práctica para alcanzar la igualdad de género, a las pymes y a las pequeñas entidades, así como a las organizaciones más grandes, en línea con sus necesidades específicas.

Por su parte, en términos de ejecución de actividades previstas en el Plan de Trabajo del año 2024 se cumplió con el 100% de lo programado, de lo cual se dio cuenta al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en el aplicativo MIMP V.1.0.0, recibiendo la conformidad al Reporte del Anexo-A, presentado por el INACAL en su oportunidad, en el marco de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP. Al respecto, el INACAL registra los siguientes resultados:

1. Campañas informativas y de sensibilización sobre transversalización del enfoque de género.
 - 1.1. Campaña de difusión por el Día Internacional de la Mujer, a través de los monitores de los equipos de cómputo de los usuarios que prestan servicios al INACAL; articulada en conjunto con el Equipo Funcional de Recursos Humanos, donde se conmemoró a las mujeres de la institución con un evento de empoderamiento digital junto al equipo audiovisual y de redes sociales de la OCEI.



- 1.2. Campaña por un trabajo digno e incluyente: Respeto SI / Acoso NO; donde se refuerzan los conceptos brindados a los colaboradores del INACAL sobre el hostigamiento sexual, uno de los problemas más frecuentes y menos reconocidos en distintos ámbitos (laborales, educativos, entre otros), siendo una forma de violencia, que afecta tanto a hombres como a mujeres.
 - 1.3. Testimonios e historias de mujeres productoras, empresarias, mujeres evaluadoras y expertas técnicas, en general, mujeres vinculadas con la Infraestructura de la Calidad, sobre lo cual se difundió en redes sociales e Inacal TV entrevistas a mujeres destacadas en esos rubros.
 - 1.4. Publicaciones (virtuales) en relación con efemérides relevantes para temas de género, inclusión y no discriminación, orientadas a concientizar a los servidores de la entidad.
2. Capacitar y sensibilizar a los colaboradores del INACAL sobre temas vinculados al enfoque de igualdad de género.
 - 2.1. Charlas de capacitación al personal para abordar conceptos claves del enfoque de género adoptado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables: a) "Discriminación, equidad de género y acoso callejero", con 74 asistentes; y b) "Hostigamiento sexual prevención, investigación y sanción", con 40 asistentes
 - 2.2. Difundir mediante correo electrónico institucional dirigido al personal del INACAL, los conceptos claves del enfoque de género adoptado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con la finalidad de generar conciencia en el personal del INACAL sobre dicha temática. En relación a esta actividad se efectuó una evaluación en línea para conocer el nivel de conocimientos adquiridos y/o reforzados en el personal del INACAL, obteniendo como resultados: En la primera evaluación el 100% de los asistentes aprobó; el 45% de los evaluados fueron mujeres; y en la segunda evaluación el 100% de los asistentes aprobó, siendo el 22% de los evaluados, mujeres.
 3. Difusión del nivel de empoderamiento de mujeres en el ámbito empresarial en su vinculación con el uso de la Infraestructura de la Calidad.
 - 3.1. Evento virtual: Jueves de Normalización, mediante el cual se difundió la GP 003:2023 Lineamiento orientativo para los CTN, SC y Grupos de Trabajo sobre la perspectiva de género en el desarrollo de NTP, Guías y Textos Afines. 1a Edición. Participaron virtualmente 105 personas de 12 departamentos del país.
 - 3.2. El INACAL con ISO desarrollaron el Taller Regional ISO para la elaboración de un Plan de Acción de Género, el cual tuvo la finalidad de permitir que los miembros de ISO de países en desarrollo alcancen objetivos concretos relacionados con la igualdad de género en el trabajo y en sus organizaciones. Participaron 33 representantes miembros de ISO de países de la región de América y el Caribe.
 - 3.3. Eventos relacionados a la Metrología y la participación de mujeres:
 - Se realizó el Simposio de metrología en el mes de mayo de acuerdo a lo programado con la participación de un total de 607 participantes (256 mujeres; 42,2% mujeres).
 - En el marco del Programa Metrología a Tu Alcance, se realizaron las siguientes charlas: a) "Verificaciones intermedias de multímetros de 6½ dígitos" con la participación de un total de 88 participantes (23 mujeres; 26,1 % mujeres); b) "Aseguramiento Metrológico de instrumentos de medición de energía eléctrica activa y potencia activa", con la participación de un total de 77 participantes (17



- mujeres; 23,38% mujeres) y c) “Comprobaciones intermedias en la magnitud de temperatura”, con la participación de un total de 387 participantes (117 mujeres; 30 % mujeres).
- 3.4. Charla presencial y virtual “Emprendimiento Femenino: Testimonio de las mujeres emprendedoras que incorporan la calidad en sus procesos” en el local del CITE Madera - de Villa El Salvador - Lima. El evento tuvo como objetivo promover el conocimiento y experiencias del emprendimiento femenino relacionados con la incorporación de la calidad como factor clave en la mejora de la productividad y competitividad de las MYPE lideradas por mujeres. Asistencia de 175 personas.
4. Establecimiento de líneas de base para identificar la igualdad de género entre los participantes de las intervenciones que realiza el INACAL
 - 4.1. Se realizó un Balance de Género en los Comités Técnicos de Normalización (CTN), orientado a medir el grado de representatividad de la mujer, con los siguientes resultados: Actualmente se tienen en total 252 comités técnicos y subcomités activos; del total de miembros el 36% está conformado por mujeres y el 64% restante por varones. Considerando solo al grupo de presidentes de los comités técnicos y subcomités, se tiene un 31% de mujeres. Respecto al total de secretarios, el 43% son mujeres.
 - 4.2. De acuerdo con el boletín estadístico publicado por la Oficina de Estudios Económicos del INACAL el porcentaje de mujeres que accedieron a los servicios incluidos en la encuesta es de 39% en la sala de lectura presencial, 48% en sala de lectura virtual, 39% en tienda virtual y 28% en el servicio de venta presencial de NTP.
 5. Sobre las acciones de seguimiento y evaluación al cumplimiento del Plan de Trabajo 2024, se realizaron:
 - 5.1. Sesiones del grupo de trabajo con la finalidad de revisar el avance en la ejecución de las actividades programadas. (03)
 - 5.2. Como parte del seguimiento que realiza el MIMP, el INACAL atendió las solicitudes de “Reporte de Avances 2024 de los Mecanismos para la Igualdad de Género (MIG)” y “Reporte para el XVII informe de la Ley de Igualdad de Oportunidades (informe LIO) y de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)”.

Tomando en consideración lo expuesto, es importante para el presente año 2025 continuar impulsando el mayor uso de la Infraestructura de la Calidad, incorporando el enfoque de género en las intervenciones que realiza el INACAL en los ámbitos de la normalización, acreditación y metrología. De esta forma, desde el espacio de ente rector del Sistema Nacional para la Calidad, el INACAL espera seguir contribuyendo a que la igualdad no solo se oriente al acceso a oportunidades, sino también al goce efectivo del derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

V. Objetivos

5.1 Objetivo General

Fortalecer la implementación de acciones dirigidas a incorporar el enfoque de género en la gestión institucional del INACAL.



5.2 Objetivos Específicos

- 5.2.1. Incentivar la participación de las mujeres en el ámbito de los servicios que son competencia del INACAL.
- 5.2.2. Promover la institucionalidad del enfoque de género en el INACAL, fortaleciendo la gestión del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género.

VI. Articulación con instrumentos de gestión

6.1 Con la Política Nacional de Igualdad de Género

Tal como lo establece la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, 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 de las mujeres en igualdad y sin discriminación.

Dicho instrumento de política pública fue construido de manera participativa y con una visión de planeamiento al 2030 orientada a enfrentar las causas del problema público identificado como la "Discriminación estructural contra las mujeres", planteándose 06 objetivos prioritarios.

El Plan de Trabajo para la Igualdad de Género del INACAL para el año 2025 se articula con los objetivos prioritarios OP5 "Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres" y OP6 "Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población" de la Política Nacional de Igualdad de Género.

6.2 Con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2027

El Plan estratégico Institucional 2019 – 2027 del INACAL contempla 05 objetivos estratégicos institucionales y 09 acciones estratégicas institucionales, de los cuales la AEI 04.01 "Gestión institucional, eficaz, eficiente y moderna" del OEI.04 "Fortalecer la Gestión Institucional", se vincula con las actividades del presente documento de gestión para el año 2025.

6.3 Con el Plan Operativo Institucional (POI) del INACAL 2025

El Plan Operativo Institucional del INACAL 2025 aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° D000022-2024-INACAL/PE desarrolla las acciones estratégicas que contiene la planificación de mediano plazo de la entidad, en la Actividad Operativa N° 06 "Elaboración e implementación del Plan de Trabajo para Igualdad de Género del INACAL", se enmarcan las actividades del plan de trabajo propuesto para el año 2025, que contiene lo siguiente:

VII. Eje Temático

Para la transversalización del enfoque de género se prevé 11 ejes temáticos, siendo que en un contexto de desarrollo de las actividades que contribuyen a implementar los objetivos propuestos, se ha identificado 06 ejes temáticos.



VIII. Lineamiento

Como medios para la consecución de los objetivos, y en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género, para el año 2025 el INACAL a través de sus actividades previstas en el presente plan de trabajo de igualdad de género, contempla los siguientes lineamientos: 1. "Incorporación del enfoque de género en el Planeamiento Estratégico", 3. "Incorporación del Enfoque de Género en la Provisión de Bienes y Servicios", 4. "Incorporación de Enfoque de Género en la Organización Institucional", y 6. "Incorporación del enfoque de género en el Seguimiento y Evaluación", previstos en los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública, aprobados por Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, así como la Función Competencial.

IX. Matriz de Actividades

Comprende las actividades necesarias comunicadas por las diferentes unidades de organización para el fortalecimiento del proceso de incorporación del enfoque de género en la entidad.

X. Presupuesto

Las actividades programadas en el presente plan de trabajo no requieren un presupuesto adicional, debido que las mismas se encuentran contenidas dentro del plan operativo institucional debidamente financiado para el año 2025.

XI. Seguimiento y Evaluación

La evaluación de las actividades programadas en el presente Plan de Trabajo es realizada por las dependencias a cargo de la respectiva actividad, la cual es remitida a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, quien en su calidad de Secretaría Técnica las consolida y presenta al "Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género" para el desarrollo de medidas correctivas o de respuesta a oportunidades de mejora que sean identificadas, así como se encarga de remitir a PRODUCE y el MIMP los reportes de avances correspondientes cuando estos son solicitados.

El seguimiento de las actividades programadas se realiza en sesiones del Grupo de Trabajo, dejando constancia de ello en las respectivas actas.



PERÚ

Ministerio de la
Producción

Instituto Nacional de
Calidad - INACAL

Abreviaturas:

DN : Dirección de Normalización

DA : Dirección de Acreditación

DM : Dirección de Metrología

DDE : Dirección de Desarrollo Estratégico de la Calidad

OA : Oficina de Administración

EFRH : Equipo Funcional de Recursos Humanos

OCOOP: Oficina de Cooperación Internacional

OPP : Oficina de Planeamiento y Presupuesto

OCEI: Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional

CID : Centro de Información y Documentación

GTIG: Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género



XII. Glosario⁵

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 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.

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.

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.

Estereotipos de género

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

⁵ Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

**Género**

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.