

R24

GOBIERNO REG. AYAC/GRPPAT
Sub Gerencia de Modernización
Institucional
23 MAY 2025
Hora: 3:40 p.m. No. Folia: 14/11



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

Resolución Ejecutiva Regional

N° 0308 -2025-GRA/GR



Ayacucho, **21 MAYO 2025**

VISTOS:



El Memorando N° 118-2024-GRA/VG, Informe N° 068-2024-GRA/ORADM-ORH-SP-AECA, Oficio N° 2070-2024-GRA-GG/ORADM-ORH, Informe N° 109-2024-GRA/GG-GRDS-SGDH-NSA, Informe N° 1334-2024-GRA/GG-GRDS-SGPDH, Oficio N° 2404-2014-GRA/GG-GRDS, Oficio N° 115-2024-GRA-GG/ORADM-ORH, Oficio N° 32-2025-GRA/GG-GRPPAT-SGMI, Opinión Legal N° 011-2025-GRA/GG-ORAJ-GFRE, sobre la aprobación de la propuesta de Directiva General sobre Disposiciones para Incorporar el Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, y;

CONSIDERANDO:



Que, de conformidad con el artículo 191º de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos 2º y 4º de la Ley, los Gobiernos Regionales, emanan de la voluntad popular, tienen personería jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, teniendo como finalidad esencial fomentar el desarrollo integral sostenible de su ámbito de influencia;

Que, el Artículo 5º de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, señala que es misión del Gobierno Regional, organizar y conducir la Gestión Pública Regional, de acuerdo a sus competencias exclusivas compartidas y delegadas en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo sostenible de la región;



Que, el D.S.N° 123-2018-PCM, aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública y tiene por objetivo desarrollar el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, estableciendo los principios, normas y procedimientos que aplican al proceso de modernización de la gestión pública en concordancia con la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su modificatoria;

Que, de acuerdo a la Ley N° 28983-Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, el mismo que tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas en el ámbito nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas





sus esferas de su vida pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. Así mismo, tenemos que el Artículo 6°, establece que el Poder ejecutivo, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, en todos los sectores deben adoptar políticas, planes y programas integrando los principios de la precitada Ley de manera transversal, para tal efecto el Artículo 6° inciso c) indica que se deben desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos los espacios, en especial la ejercida contra las mujeres;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, se aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), que se constituye en el instrumento de política multisectorial a través del cual el Estado en los ámbitos nacional, regional y local, promueve y garantiza la no discriminación contra las mujeres, estableciendo como objetivo prioritario el reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres;

Que, es de necesidad incorporar el enfoque de género, entendiendo por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultados menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra;

Que, el Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, aprueba Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la gestión pública y establece disposiciones generales a las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, para una adecuada incorporación del enfoque de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 327-2021-GRA/GR, que reconforma la composición y funciones del COTER, recayendo la Presidencia en la Gobernación, función delegada al despacho de la Vice Gobernación. La Comisión para la Igualdad de Género, es de vital importancia, en la gestión institucional, para la transversalización del enfoque de género-COTER en la Región Ayacucho, como un mecanismo de coordinación, articulación y fiscalización de la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional;

En uso de las atribuciones conferidas; por el D.S. N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, D. Leg. N° 1448, que modifica el art. 2º del D. Leg. N° 1310, que aprueba medidas adicionales de Simplificación Administrativa, y perfecciona el marco Institucional y los instrumentos que rigen el proceso de Mejora de Calidad Regulatoria; Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión Pública y la Resolución de Jurado Nacional de Elecciones N° 005-2023-JNE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR**, la Directiva General N° 001-2025-GRA/GG-ORADM-ORH, Disposiciones para Incorporar el Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, en 03 anillados que forma parte del presente acto resolutivo.



ARTÍCULO SEGUNDO. - **TRANSCRIBIR**, la presente Resolución con su correspondiente anexo, a todos los órganos estructurados de la Sede, Direcciones Regionales Sectoriales y Dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho, para su conocimiento, implementación y cumplimiento

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional de Ayacucho.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

WILFREDO OSCORIMA NÚÑEZ
GOBERNADOR



**GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
GERENCIA GENERAL REGIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



**DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE
GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO**

AYACUCHO-PERÚ

2025

DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO

DIRECTIVA GENERAL N° 001-2025-GRA/GG-ORADM-ORH

FORMULADO POR : OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION
UNIDAD ESTRUCTURADA : OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

I. FINALIDAD

Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando todas las formas de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo público.

II. OBJETIVO

Establecer disposiciones para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Ayacucho, con la implementación de políticas, en la evaluación de desempeño, en el fortalecimiento de capacidades, en la cultura y clima organizacional y la comunicación interna.

ALCANCES

Los lineamientos de la presente directiva, es de aplicación obligatoria en todas las dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho.

IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobierno Regionales y su modificatorias.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, vigente respecto a los títulos V y VI referidos a incentivos, estímulos y difusión.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Ley N° 26644, que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.
- Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- Ley N° 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad laboral.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH- "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas".



- La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), hace referencia al OP5 “Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
- D.S 015 /2021, Aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- Ordenanza Regional N°013-2022-GRA/GR; aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ayacucho.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 344-2024-GRA/GR de aprobación de Directiva “Norma Regulatoria para la Formulación, Actualización y Aprobación de Documentos Normativos Internos en el Gobierno Regional de Ayacucho”.

V. RESPONSABILIDAD

Son responsables de la aplicación de la presente Directiva, todas las dependencias del Gobierno Regional de Ayacucho en el marco de sus competencias

VI. DISPOSICIONES GENERALES

Definiciones:

Actividad. - Es un conjunto de tareas afines y coordinadas requeridas para lograr un resultado, las cuales siguen una secuencia lógica dentro de un proceso.

Acciones de capacitación. - Son procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. Contribuye a mejorar la calidad de los servicios y actividades del Estado.

Brecha de género. - Son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, y recursos económicos, sociales y culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social.

Clima organizacional. - Es la percepción colectiva de satisfacción de los y las servidores sobre el ambiente de trabajo.

Comunicación interna. - Es el proceso mediante el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor y servidora, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integralidad y claridad, con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés.

Conciliación entre la vida familiar y laboral. - Es la adopción e implementación de políticas y prácticas dirigidas a aliviar la tensión entre el trabajo y la vida familiar y personal y contribuir de esta forma a eliminar la segregación de género.

Cultura organizacional. - Es la forma característica de pensar y hacer las cosas en la entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los y las integrantes de una organización.

Discriminación. - Es 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 de las personas, independientemente de su estado civil.



Enfoque de género. - Es una forma de mirar la realidad identificando 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, a fin de conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y a formular medidas que contribuyan a superar las brechas sociales de género.

Estereotipos de género. - Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas.

Evaluación de desempeño. - Es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor/a en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto.

Género. - Son los roles, conductas y expectativas socialmente construidas relacionadas con el ser hombre o ser mujer y basadas en la diferencia sexual entre ellos.

Igualdad de género. - Es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por 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.

Lenguaje inclusivo. - Es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social.

Proceso. - Es un conjunto de actividades relacionadas entre sí, las cuales transforman elementos de entrada en bienes y/o servicios para los y las clientes internos o externos de la entidad.

Puesto. - Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de la entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio.

Seguridad y salud. - Son las actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los/as servidores/as en el ejercicio de su labor que puede afectar su salud o integridad, así como la protección del patrimonio de la entidad y el medio ambiente.

Transversalización del enfoque de género. - Es el proceso de examinar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Permite hacer de las necesidades e intereses de mujeres y hombres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que se beneficien igualmente.

Aspectos a tomar en cuenta:



- El Sistema de gestión de Recursos Humanos tiene por finalidad regular la utilización de los recursos humanos, bajo los principios de orientación al/a ciudadano/a, meritocracia, transparencia, igualdad de oportunidades, eficiencia, eficacia y promover el bienestar del/a trabajador/a; para mejorar la administración pública y tener impacto en el bienestar de la ciudadanía
- En ese sentido, para garantizar una gestión de recursos humanos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la entidad tomará en cuenta las disposiciones específicas para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Ayacucho.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. EN LA PLANIFICACION DE POLITICAS DE RECURSOS HUMANO

7.1.1. Definir requisitos y necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos en todos los niveles, a corto, mediano y largo plazo, que permita identificar las brechas de género en las diferentes áreas, cubrir los requerimientos institucionales y garantizar la presencia igualitaria de mujeres y hombres.

7.1.2. La Oficina de Recursos Humanos o quién haga sus veces en el Gobierno Regional de Ayacucho, deberá contar con información confiable y actualizada desagregada por sexo, edad, experiencia laboral, entre otros, para planificar los recursos humanos en igualdad de oportunidades, derechos y sin discriminación.

7.2. EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN

7.2.1. Analizar los perfiles y funciones de los puestos que permita determinar las competencias necesarias en materia de derechos humanos, género, hostigamiento sexual y laboral, entre otros.

7.2.2. La Oficina de Recursos Humanos o quién haga sus veces, deberá verificar y asegurar que la descripción y perfil del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo y que los criterios del perfil no sean discriminatorios en ningún sentido

7.3. EN LA GESTIÓN DEL EMPLEO

7.3.1. Utilizar lenguaje inclusivo en las convocatorias para visibilizar que están dirigidas por igual a mujeres y hombres en las mismas condiciones y sin discriminación alguna.

7.3.2. La Oficina de Recursos Humanos o quién haga sus veces, al convocar a un concurso para una plaza de trabajo debe señalar claramente el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todo el proceso de convocatoria.

7.3.3. Igualmente, cuando se convoque a concurso para puestos tradicionalmente ocupados por hombres (seguridad, guardianía,



conserje) debe aclararse que las plazas están abiertas en igualdad de condiciones también para las mujeres.

7.3.4. Utilizar criterios de selección basados en la meritocracia que permitan valorar por igual las competencias de las candidatas y los candidatos sin discriminación alguna y minimizar cualquier sesgo de género en el proceso de selección de personal.

7.3.5. Conformar un comité de selección inclusivo integrado tanto por hombres y mujeres en forma paritaria que permita un análisis equilibrado y objetivo de las candidatas y los candidatos.

7.3.6. Realizar un proceso de sensibilización e inducción laboral al personal ingresante sobre la importancia de la igualdad de género y la estrategia de transversalización del enfoque de género.

7.4. EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

7.4.1. Evaluar el desempeño del personal, de manera individual, objetiva, imparcial y sin discriminación alguna.

7.4.2. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, debe diseñar un plan de evaluación de desempeño del personal, que garantice una medición objetiva e imparcial de sus competencias y rendimiento, eliminando estereotipos, sesgos y prejuicios de género

7.4.3. A partir de los resultados individuales de la evaluación del desempeño, se diseñará un plan de mejora de desempeño individual para optimizar las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad y lograr la eficiencia y eficacia del servidor/a que labora en la entidad

7.5. EN LA GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

7.5.1. Diseñar un Sistema de Remuneraciones en base a la clasificación del puesto por niveles, y funciones para mantener estructuras salariales equitativas y justas en la institución.

7.5.2. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, debe promover que las remuneraciones del personal que realizan las mismas funciones y/o tiene las mismas responsabilidades, sean iguales, sin tener en cuenta el sexo, edad, estado civil, origen, entre otros.

7.5.3. Otorgar incentivos no monetarios que reconozca los logros, el desempeño y buenas prácticas del personal en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en la gestión institucional, la cual se oficializará mediante resolución respectiva de la Oficina de Recursos Humanos.

7.5.4. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, deberá implementar estrategias que permitan reconocer al personal que pone en práctica valores de igualdad entre mujeres y hombres cuando realizan un trabajo de calidad proporcionando un buen servicio o manifestando una actitud positiva, como parte de la iniciativa del servidor público. Esto permitirá motivar al personal y generar una cultura



organizacional de igualdad y respeto de los derechos humanos en general.

7.6. EN LA GESTIÓN DEL DESARROLLO Y LA CAPACITACIÓN

7.6.1. Realizar a un diagnóstico de las necesidades de capacitación diferenciada de mujeres y hombres, así como de las condiciones personales y familiares que puedan influir en su disponibilidad para asistir y concluir las capacitaciones.

7.6.2. La Oficina de Recursos Humanos o quién haga sus veces, debe aplicar encuestas, sondeos de opinión, pruebas de conocimiento al personal, para identificar los procesos y/o áreas temáticas en las que se necesita capacitación, quiénes lo requieren y en qué nivel, lo que permitirá el cierre de las brechas de género en el desempeño.

7.6.3. Incorporar en el Plan de Desarrollo de las personas, capacitaciones en materia de transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, a partir de las necesidades de capacitación identificadas.

7.6.4. La Oficina de Recursos Humanos o quién haga sus veces, utilizará los resultados de los diagnósticos de las necesidades de capacitación para incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas objetivos, estrategias y metas de capacitación referidas a la Igualdad de Género y a los enfoques de género, derechos humanos e Interculturalidad, a fin de que permita su incorporación en sus políticas e instrumentos de gestión.

7.6.5. Para identificar los objetivos de capacitación a alcanzar se debe revisar los objetivos estratégicos institucionales y las competencias necesarias para el logro de dicho objetivo.

7.6.6. Para describir las estrategias de capacitación debe analizarse los objetivos de la capacitación e identificar las estrategias idóneas (cursos, talleres). Asimismo, las metas que se pretende alcanzar en un tiempo estimado y los indicadores para medir los resultados e impactos de las capacitaciones en hombres y mujeres.

7.6.7. Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de actualización y capacitación del personal y difundirlas mediante canales de comunicación accesibles por igual para hombres y mujeres.

7.6.8. Difundir al inicio o durante la ejecución de las diversas capacitaciones establecidas en el Plan de Desarrollo de las personas materiales que promuevan buenas prácticas de igualdad de género.

7.6.9. Velar por la participación igualitaria de mujeres y hombres en las diversas capacitaciones establecidas en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), incluyendo las capacitaciones en materia de transversalización del enfoque de género.

7.7. EN LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES



7.7.1. Promover valores institucionales compartidos en cuanto a la igualdad de género, respeto de los derechos humanos y desarrollo humano.

7.7.2. Prevenir y sancionar actitudes, comportamientos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género que se manifiesten en las relaciones interpersonales.

7.7.3. Desarrollar actividades culturales, deportivas y celebraciones institucionales que promuevan la igualdad de derechos, garantizando la participación igualitaria de mujeres y hombres y la no discriminación por motivos de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.

7.7.4. Implementar medidas para la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal en observancia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en el empleo (protección a la madre trabajadora y a la trabajadora gestante, licencia por paternidad, adopción, por enfermedad, asistencia médica, permiso por lactancia, implementación de lactarios, etc.)

7.7.5. Identificar y evaluar los riesgos laborales en la salud e integridad de el/la servidor/a en función de la diferencia de género y establecer estrategias de atención y prevención que incorporen las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en coordinación con el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

7.7.6. Difundir y sensibilizar al personal respecto a la política institucional sobre prevención, y sanción del hostigamiento sexual laboral.

7.7.7. La Oficina de Recursos Humanos o quién haga sus veces, debe brindar información completa y asequible por igual para hombres y mujeres sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual. Asimismo, debe realizar campañas de detección del hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, etc

7.7.8. Igualmente, debe realizar talleres de capacitación que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual laboral.

7.7.9. Implementar medidas de mejora del clima y cultura organizacional que permitan construir relaciones igualitarias entre sus integrantes y una identidad de equipo consolidado hacia la igualdad de género.

7.7.10. La Oficina de Recursos Humanos o quién haga sus veces ,debe analizar a través de encuestas y sondeos de opinión, las relaciones interpersonales, el apoyo existente entre las y los integrantes de un área, la relación entre las diferentes áreas, el ambiente físico, que permita formular e implementar progresivamente medidas tendiente al mejoramiento del clima y cultura organizacional, la eliminación de la discriminación por razones de género, y la adopción y prácticas de valores de igualdad y respeto hacia los demás.





7.7.11. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna para difundir mensajes de igualdad de género mediante diversos medios de comunicación.



7.7.12. Promover que las comunicaciones internas y externas sean libre de estereotipos, lenguaje sexista y excluyente, además de, claro, fluido, motivador y eficaz.



7.7.13. Capacitar al personal en el uso del lenguaje inclusivo a fin de visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar en documentos, imágenes, comunicaciones, actividades internas y públicas, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS



8.1. La Oficina Regional de Administración, a través de la Oficina de Recursos Humanos, regulará los aspectos no previstos en la presente Directiva, tomando como referencia todos los instrumentos metodológicos vigentes.

8.2. La Directiva será actualizada todas las veces que sean necesarias dentro del marco normativo legal vigente.

8.3. Los aspectos no contemplados serán resueltos previa coordinación con los entes rectores y fiscalizadores.

