



Resolución Gerencial Regional N° 0239-2021-GORE-ICA/GRAF

15 NOV. 2021

Visto; la Nota N° 038-2021-GORE.ICA-GRPPAT, que contiene el Informe N° 009 -2021-GORE.ICA-GRPPAT-SMGE, la misma que recomienda la aprobación de la Directiva Regional denominada "Lineamientos para la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional de Ica;

CONSIDERANDO:

Que, por la Ley N° 28983 se aprueba la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuyo objeto es establecer el marco normativo institucional y de políticas públicas en los ámbitos 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 las esferas de su vida pública y privada, propendiendo a la plena igualdad;

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, mediante Resolución Gerencial General Regional N° 043-2020-GORE-ICA/GGR de fecha 30 de enero de 2020 se aprobó la Directiva "Lineamientos para la Formulación, Modificación y Aprobación de Directivas que expidan los Órganos, Unidades Orgánicas y demás Dependencias que conforman el Gobierno Regional de Ica";

De conformidad con lo prescrito en la Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias, y en uso de las atribuciones conferidas por Ley;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. – Aprobar la Directiva Regional N° 0001-2021-GORE-ICA/GRAF denominada "Lineamientos para la incorporación del Enfoque de Género en la Gestión de





Gobierno Regional de Ica

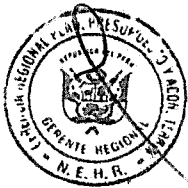


los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ica", cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°. – **DISPONER** que la presente resolución sea notificada a las Gerencias Regionales, Direcciones Regionales dependientes de la Sede del Gobierno Regional de Ica, Proyecto Especial, y Subgerencias, para su conocimiento y cumplimiento.

Artículo 3°. - Publicar la presente Resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional de Ica (<http://www.regionica.gob.pe>).

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

C.P.C. CARLOS S. HERNANDEZ HERNANDEZ
GERENTE REGIONAL



Gobierno Regional de Ica

"Año del Bicentenario el Perú: 200 años de Independencia"



DIRECTIVA REGIONAL N°0001-2021-GORE.ICA-GRAF

LINEAMIENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA

Formulada por: Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos.

I. OBJETIVO

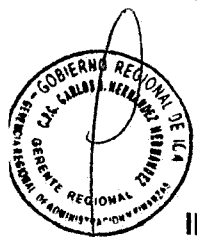
Establecer disposiciones para incorporar "enfoque de género" en la gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ica, mediante la implementación de lineamientos y políticas orientadas a destacar procedimientos de evaluación, desempeño, capacitación, cultura, clima organizacional y comunicación interna.

II. FINALIDAD

Garantizar el ejercicio pleno del derecho de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, eliminando todas las formas de discriminación en el acceso y permanencia del empleo.

III. BASE LEGAL

1. Constitución Política del Perú de 1993
2. Ley N° 27942, "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", modificada por la Ley N° 29430.
3. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética Función Pública y su Reglamento Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, respecto a los títulos V y VI referidos a los incentivos, estímulos y difusión.
4. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobierno Regionales y sus modificatorias.
5. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Mujeres
6. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
7. Ley N° 29896 – Ley que establece la Implementación de lactarios
8. Ley N° 30012 – Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave
9. Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, Desarrolla la Ley N° 29896 – Ley que establece la Implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
10. 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.
11. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP – "Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021".
12. Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP– "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017"
13. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, cuyo objetivo prioritario es "Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en ámbitos público y privado entre hombres y mujeres",





Gobierno Regional de Ica



"Año del Bicentenario el Perú: 200 años de Independencia"

contiene cuatro lineamientos y servicios vinculados con la incorporación del enfoque de género.

14. Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género"
15. Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Gestión Pública.

IV. ALCANCE

Las normas contenidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento por todos los funcionarios y servidores públicos, que laboran en las Unidades Orgánicas de la Sede Central y Dependencias del Gobierno Regional de Ica, que participan en el enfoque de género.

RESPONSABILIDAD

La Subgerencia de gestión de los Recursos Humanos es la responsable de cumplir y hacer cumplir lo dispuesto en la presente directiva.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

1. El Sistema de Gestión de los Recursos Humanos tiene por finalidad regular la utilización de recursos humanos, bajo principios de orientación al ciudadano, en meritocracia, transparencia, igualdad de oportunidades, eficiencia, eficacia, así como promover el bienestar del trabajador, para mejorar la administración pública y tener impacto en el bienestar de la ciudadanía.
2. En ese sentido, para garantizar una gestión de recursos humanos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos o la que haga sus veces en las demás Dependencias, tomarán en cuenta las presentes disposiciones, a fin de incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Ica.
3. Para una adecuada lectura de la presente directiva se consideran las siguientes definiciones:

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

1. EN LA GESTIÓN DEL EMPLEO

- a) Utilizar lenguaje inclusivo en convocatorias a efecto de visibilizar que estén dirigidas a mujeres y hombres en igualdad de condiciones sin discriminación alguna.
- b) Utilizar criterios de selección basados en la meritocracia que permitan valorar por igual competencias de las candidatas y los candidatos sin discriminación alguna y minimizar cualquier sesgo de género en el proceso de selección de personal.
- c) Identificar y establecer estrategias para reducir brechas de género en el Gobierno Regional de Ica.



- d) Realizar un proceso de sensibilización e inducción laboral al personal ingresante sobre la importancia de igualdad de género y la estrategia de Transversalización del enfoque de género.
- e) Desarrollar acciones de seguimiento, monitoreo y evaluación del cumplimiento de acciones meta y logros de resultados de igualdad de género.

2. EN LA GESTIÓN DE LA COMPENSIÓN

- a) Otorgar incentivos que conozca 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 realiza mediante acciones y gestiones por parte de la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos.
- b) La Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos implementará estrategias que permitan reconocer al personal que contribuya 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.

3. EN LA GESTIÓN DEL DESARROLLO Y LA CAPACITACIÓN

- a) Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas, capacitaciones en materia de transversalización del enfoque de género en políticas regionales, a partir de necesidades identificadas.
 - La Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos utilizará resultados de diagnóstico de necesidades de capacitación, para incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas objetivos, metas y estrategias de capacitación, así como indicadores de género, sobre la base de brecha de género identificada.
 - Para identificar los objetivos de capacitación a alcanzar, se debe considerar su articulación a los objetivos estratégico-institucionales, competencias necesarias brechas de género existentes, así como característica de servidoras/es, ubicación, sexo, edad, nivel de estudios, categoría profesional, tipo de contrato, puesto que ocupa, jornada, remuneración, responsabilidades familiares entre otros.
 - Para describir las estrategias de capacitación debe analizarse los objetivos de la capacitación e identificar las estrategias idóneas (curso, talleres).
- b) Utilizar lenguaje inclusivo en convocatorias de actualización y capacitación del personal y difundirlas mediante canales de comunicación accesibles por igual a hombres y mujeres.
- c) 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.



Gobierno Regional de Ica

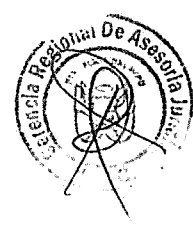


"Año del Bicentenario el Perú: 200 años de Independencia"

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

4. EN LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

- a) Promover valores institucionales compartidos en cuanto a Igualdad de género, respeto de los derechos y desarrollo humano.
- b) Prevenir y sancionar actitudes, comportamiento y prácticas discriminatorias basadas en diferencias de género que, se manifiestan en las relaciones interpersonales.
- c) 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, región, opinión, condición económica, o cualquier otra índole.
- d) Implementar medidas para la conciliación del trabajo, vida familiar y personal del servidor, en observancia de la norma laboral relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en el empleo (protección a la madre trabajadora y trabajadora gestante, licencia por paternidad, adopción, por enfermedad, asistencia médica, permiso por lactancia, implementación de lactarios, etc.
- e) Identificar y evaluar riesgos laborales en salud e integridad de el/la servidor/a en función de diferencia de género y establecer estrategias de atención y prevención que incorpore necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- f) Difundir y sensibilizar al personal respecto a la política institucional, sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- g) Implementar medidas de mejora del clima y cultura organizacional que permita construir relaciones igualitarias entre sus integrantes y una identidad de equipo consolidado hacia la igualdad de género.
- h) Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna, para difundir mensajes de igualdad de género mediante diversos medios de comunicación, en concordancia al Inciso a) del presente numeral.
- i) Capacitar al Personal del Gobierno Regional de Ica, en uso del lenguaje inclusivo a fin de visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar en los documentos, imágenes, comunicaciones, actividades internas y públicas, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico.





Gobierno Regional de Ica



"Año del Bicentenario el Perú: 200 años de Independencia"

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. – Las acciones no contempladas en la presente Directiva serán absueltas por la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ica.

SEGUNDA. – Las Dependencias como: Gerencias Regionales, Proyectos Especiales, Órganos Desconcentrados y Descentralizados, de acuerdo con su Estructura adecuarán lo normado en la presente Directiva, en lo que corresponde.

TERCERA. – El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Directiva, constituye falta de carácter disciplinario y se sancionará de acuerdo con las normas correspondientes, según la relación laboral contractual del trabajador, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad que corresponde.

IX. GLOSARIO O CONCEPTOS DE REFERENCIA

Para efectos de la aplicación de la presente directiva se deberá tener en cuenta las siguientes 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 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 trasmite y comparte mensajes dirigidos al servidor y servidora, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integridad 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.





Gobierno Regional de Ica



"Año del Bicentenario el Perú: 200 años de Independencia"

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 asumen los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos, a fin de conocer y explicar las causas y consecuencias que generan estas desigualdades, y formular medidas que contribuyan a superarlas.

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: Hace referencia a 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. Es 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.

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 de una institución pública. Permite integrar las necesidades e intereses de hombres y mujeres 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.

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 usuarios internos o externos de la entidad.

Puesto. - Conjunto de funciones y responsabilidades que corresponde a una posición dentro de la entidad, así como requisitos para su adecuado ejercicio.

Seguridad y Salud. - Son 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.

**GOBIERNO REGIONAL DE ICA
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE LOS
RECURSOS HUMANOS**