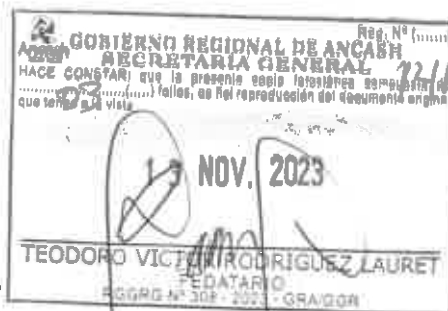


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 608-2023-GRA/GGR

Huaraz, 02 de noviembre de 2023

VISTO:

El Informe Técnico N° 009-2023-GRA/GRAD/SGRH de fecha 21 de setiembre de 2023; el Informe N° 046-2023-GRA/GRPPAT/SGMDI-046 de fecha 17 de octubre de 2023 y Informe Legal N° 584-2023-GRA/GRAJ de fecha 24 de octubre de 2023; y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, modificada por Ley N° 30305, concordante con el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, establece y norma la estructura, organización, competencia y funciones de los Gobiernos Regionales, quienes tienen por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo;

Que, el artículo 41° literal c) de la Ley N° 27867, señala que las Resoluciones Regionales norman asuntos de carácter administrativo, siendo los niveles de resoluciones, entre otras, la de: "c) Gerencial Regional, emitida por los Gerentes Regionales";

Que, el numeral 1.2) del artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que no son actos administrativos los actos de administración interna de las entidades destinadas a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de ésta Ley y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan;

Que, mediante Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, su 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 Informe Técnico N° 009-2023-GRA/GRAD/SGRH de fecha 21 de setiembre de 2023, el Sub Gerente de Recursos Humanos, considera necesario se aprueben disposiciones internas para incorporar el enfoque de género en todos los procesos de la gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ancash, eliminando estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género; Por lo que solicita la aprobación de la Directiva "Disposiciones para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash";

Que, mediante Informe N° 046-2023-GRA/GRPPAT/SGMDI-046 de fecha 17 de octubre de 2023, la Sub Gerente de Modernización y Desarrollo Institucional, manifiesta que de acuerdo al marco legal señalado y los fundamentos expuestos, resulta necesario aprobar la Directiva denominada "Disposiciones para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash", con el objetivo de establecer disposiciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash, mediante la implementación de políticas de recursos humanos, la evaluación de desempeño, la capacitación, la cultura, clima organizacional y la comunidad interna, por lo que opina favorablemente por la aprobación de la indicada directiva, la misma que debe ser oficializada mediante acto directivo;

Que, en el ejercicio de la función pública, debe procurarse la implementación de buenas prácticas de gestión que permitan asegurar la calidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas, así como la adecuada y oportuna toma de decisiones; por lo que resulta conveniente establecer las normas que regulen el procedimiento para la elaboración, aprobación y modificación de las Directivas internas del Gobierno Regional de Ancash;

Que, en ese contexto, existe la obligación de los Gobiernos Regionales de contar con Directivas sobre hostigamiento sexual, uso de lenguaje inclusivo, mecanismo de cuotas, lineamientos de políticas para la igualdad de género, la promoción de la participación de la mujer y de las responsabilidades familiares compartidas, la prevención, atención y sanción de la violencia de género. Asimismo, de garantizar los derechos de maternidad y paternidad, garantizar un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual asociado con acciones de prevención, atención y sanción de esta problemática; que los programas de capacitación laboral, generación de empleo y proyectos productivos promovidos por el Estado, garanticen la cuota de género favoreciendo la participación de mujeres rurales, amazónicas y en situación de discapacidad;

Que, en ese sentido y con el propósito de incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos, se hace necesario aprobar disposiciones que coadyuven a garantizar la igualdad de género, a través de la creación de condiciones para un trabajo digno en igualdad de condiciones, con capacitación, evaluación de desempeño, seguridad y salud con una cultura y clima organizacional libre de toda discriminación, con conciliación entre la vida laboral y familiar, que posibilite la plena igualdad laboral de mujeres y hombres;

Que, la aprobación de la presente Directiva: "Disposiciones para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash", permitirá establecer orientaciones para promover la igualdad de género, evitando toda forma o expresión de discriminación que atente contra la dignidad de mujeres y hombres, en cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres;

Que, mediante Informe Legal N° 584-2023-GRA/GRAJ de fecha 24 de octubre de 2023, la Gerencia Regional de Asesoría Jurídica, emite la opinión favorable para la aprobación de la Directiva denominada: "Disposiciones para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash";

Que, finalmente, de acuerdo a las facultades conferidas mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 013-2023-GRA/GR de fecha 05 de enero de 2023 y en uso de las

atribuciones establecidas en la Ley N°27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias y demás antecedentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la Directiva "Disposiciones para Incorporar el Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ancash", la misma que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a los Órganos y Unidades Orgánicas del Gobierno Regional de Ancash, el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTICULO TERCERO: ENCARGAR a la Secretaría General del Gobierno Regional de Ancash la publicación de la presente Resolución Gerencial General con la Directiva que forma parte de la presente Resolución en el Portal Web Institucional, la misma que entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH

ABG. MARCO ANTONIO LA ROSA SÁNCHEZ PAREDES
Gerente General Regional



FECHA DE EMISIÓN: 17-10-2023	CÓDIGO: GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT	VERSIÓN: 01	PÁGINAS: 10
----------------------------------------	-------------------------------------------	-----------------------	-----------------------

ÓRGANO:
**GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

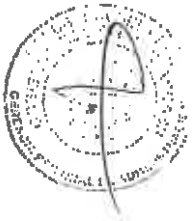
TÍTULO:
**"DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO
EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE ANCASH"**

RUBRO	NOMBRE	FIRMA	FECHA
ELABORADO POR:	MG. JAVIER FERNANDO PEÑARANDA LAREDO Subgerente de Recursos Humanos		
	ECON. YOLANDA GLORIA SANCHEZ PALMA Subgerente de Modernización y Desarrollo Institucional		
	C.P.C. ERICK HUGO INCHICAQUE MEDINA Gerente Regional de Administración		
	ABOG. PATRICIA AMALIA GAMARRA BENITES Gerente Regional de Asesoría Jurídica		
APROBADO POR:	ABOG. MARCO ANTONIO LA ROSA SÁNCHEZ PAREDES Gerente General Regional		

TÍTULO:	CÓDIGO:	PÁGINAS:
"DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH"	GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT	2/10

ÍNDICE DEL CONTENIDO

I.	FINALIDAD	3
II.	OBJETIVO	3
III.	ALCANCE	3
IV.	BASE LEGAL	3
V.	DISPOSICIONES GENERALES	4
VI.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	6
VII.	RESPONSABILIDAD	10
VIII.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	10



TÍTULO: "DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH"	CÓDIGO: GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT	PÁGINAS: 3/10
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	-------------------------

DIRECTIVA N° 12 -2023-GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT

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

I. FINALIDAD:

Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el Gobierno Regional de Ancash, eliminando todas las formas de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo.

II. OBJETIVO:

Establecer disposiciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash, mediante la implementación de políticas de recursos humanos, la evaluación de desempeño, la capacitación, la cultura, clima organizacional y la comunicación interna.

III. ALCANCE:

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de cumplimiento obligatorio por todas las unidades de organización del Gobierno Regional de Ancash, comprendiendo a los y las servidores/as que presten servicios en la institución, pertenecientes a los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, respectivamente.

IV. BASE LEGAL:

- Constitución Política del Perú.
- 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.
- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMD.
- 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 que otorga derechos laborales progresivamente.
- Ley N° 26644, que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal 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.
- 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
- Decreto Supremo N° 015 /2021, que aprueba los "Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la gestión pública y cuyo alcance

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
SECRETARÍA GENERAL
CONSTAR: que la presente copia fotostática cumple con los requisitos de autenticidad y fidelidad.
4 NOV 2023
TEODORO VICTOR RODRIGUEZ LAURET
FEDATARIO
RGGRG N° 308-2023-GRAD/SGRH



TÍTULO:	CÓDIGO:	PÁGINAS:
"DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH"	GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT	4/10

involucra a las diversas entidades de la administración pública de los tres niveles de gobierno.

- Ordenanza Regional N° 003-2023-GRA/CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ancash.
- Directiva N° 006-2023-GRA/GRPPAT/SGMDI-DI.002.NP "Normas y procedimientos para la formulación, actualización y aprobación de documentos normativos en el Gobierno Regional de Ancash, aprobado mediante la Resolución Gerencial General Regional N° 356-2023-GRA/GGR.

V. DISPOSICIONES GENERALES:

5.1. Para efectos de 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 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.
- **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



TÍTULO:	CÓDIGO:	PÁGINAS:
"DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH"	GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT	5/10

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.

- **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.
- **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



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 SECRETARÍA GENERAL
 14 NOV. 2023
 TECNÓLOGO RODRIGUEZ LAURET
 FEDATARIO
 RGGG Nº 308 / 2023 - GRA/GGR

TÍTULO: "DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH"	CÓDIGO: GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT	PÁGINAS: 6/10
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	-------------------------

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 igualitariamente.

5.2. 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.



5.3. Para garantizar una eficiente gestión de recursos humanos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Subgerencia de Recursos Humanos, tomará en cuenta las disposiciones específicas de la presente directiva, para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos de las diferentes unidades de organización del Gobierno Regional de Ancash.



VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

6.1. En la planificación de las políticas de recursos humanos

6.1.1. Definir los 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.

6.1.2. La Subgerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ancash, 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.

6.2. En la organización del trabajo y su distribución

6.2.1. 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.

6.2.2. La Subgerencia de Recursos Humanos, 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.

6.3. En la gestión del empleo

6.3.1. 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.

6.3.2. La Subgerencia de Recursos Humanos, 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



TÍTULO:	CÓDIGO:	PÁGINAS:
"DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH"	GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT	7/10

hombres en todo el proceso de convocatoria. 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.

6.3.3. 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.

6.3.4. 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.

6.3.5. 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.



6.4. En la gestión del rendimiento

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

6.4.2. La Subgerencia de Recursos Humanos, 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.

6.4.3. 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.



6.5. En la gestión de la compensación

6.5.1. 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 entidad.

6.5.2. La Subgerencia de Recursos Humanos, 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.

6.5.3. 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 Subgerencia de Recursos Humanos.

6.5.4. La Subgerencia de Recursos Humanos, 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



TÍTULO:	CÓDIGO:	PÁGINAS:
"DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH"	GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT	8/10

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.

6.6. En la gestión del desarrollo y la capacitación

6.6.1. Realizar 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.



6.6.2. La Subgerencia de Recursos Humanos, 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.



6.6.3. Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), capacitaciones en materia de transversalización del enfoque de género en las políticas regionales, a partir de las necesidades de capacitación identificadas.



6.6.4. La Subgerencia de Recursos Humanos, utilizará los resultados de los diagnósticos de las necesidades de capacitación para incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), objetivos, estrategias y metas de capacitación referidas a la Igualdad de Género y a los enfoques de Género, Derechos humanos e Interculturalidad, a fin que permita su incorporación en sus políticas e instrumentos de gestión.

6.6.5. 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.

6.6.6. 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.

6.6.7. 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.

6.6.8. Difundir al inicio o durante la ejecución de las diversas capacitaciones establecidas en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), materiales que promuevan buenas prácticas de igualdad de género.

6.6.9. 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.

6.7. En la gestión de las relaciones humanas y sociales



TÍTULO:	CÓDIGO:	PÁGINAS:
"DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH"	GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT	9/10

- 6.7.1. Promover valores institucionales compartidos en cuanto a la igualdad de género, respeto de los derechos humanos y desarrollo humano.
- 6.7.2. Prevenir y sancionar actitudes, comportamientos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género que se manifiesten en las relaciones interpersonales.
- 6.7.3. 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.
- 6.7.4. 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.).
- 6.7.5. 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.
- 6.7.6. Difundir y sensibilizar al personal respecto a la política institucional sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- 6.7.7. La Subgerencia de Recursos Humanos, 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.
- 6.7.8. 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.
- 6.7.9. 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.
- 6.7.10. La Subgerencia de Recursos Humanos, 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 le 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.



TÍTULO:	CÓDIGO:	PÁGINAS:
"DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH"	GRA/GRAD/SGRH-DI.001.NT	10/10

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

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



6.7.13. 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.

VII. RESPONSABILIDAD:

7.1. La Gerencia Regional de Administración, es responsable de supervisar y hacer cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.



7.2. La Subgerencia de Recursos Humanos, es responsable de la implementación y velar por el cumplimiento de la presente directiva, así como brindar asesoramiento a las distintas unidades de organización del Gobierno Regional de Ancash que lo requieran.

7.3. Las unidades de organización del Gobierno Regional de Ancash se encuentran obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en la presente directiva.



7.4. Las unidades de organización del Gobierno Regional de Ancash, son responsables del cumplimiento de la presente directiva. En caso de incumplimiento, la Gerencia Regional de Administración a través de la Subgerencia de Recursos Humanos, procederá con el inicio de acciones administrativas para el deslinde de responsabilidades.

7.5. El incumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva, generará responsabilidad, de conformidad con la normatividad vigente.

7.6. En el caso de las demás unidades de organización que comprende el Gobierno Regional de Ancash, las disposiciones establecidas en la presente directiva, serán de cumplimiento obligatorio por los responsables de cada una de las unidades orgánicas o quienes hagan sus veces, según corresponda.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES:

8.1. Queda a cargo de la Subgerencia de Recursos Humanos, la solución de casos y/o situaciones que se presenten, las mismas que no han sido contempladas en la presente directiva.

8.2. El incumplimiento a lo establecido en la presente directiva, constituye falta de carácter disciplinario, sujeta a sanción administrativa de conformidad con la normatividad legal vigente.

8.3. Las disposiciones no contempladas en la presente directiva, se sujetarán a la normatividad vigente de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y demás normas vigentes sobre la materia.

