

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N° 0036-2024/SBN-GG

San Isidro, 6 de mayo de 2024

VISTOS:

El Memorándum N° 00003-2024/SBN-CIG de fecha 23 de abril de 2024, del Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales; el Informe N° 0061-2024/SBN-OPP de fecha 30 de abril de 2024, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 00152-2024/SBN-OAJ de fecha 6 de mayo de 2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley; por tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (en adelante, la Ley), tiene por objeto 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, el literal a) del numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley dispone que el Estado impulsa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando, entre otros principios, el de reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social;

Que, el artículo 4 de la Ley, señala que el rol del Estado es el de: (i) promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación; (ii) adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias; e, (iii) incorporar y

promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno;

Que, el artículo 4 del 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 (en adelante, el Decreto Supremo), establece que las entidades públicas del Gobierno Nacional podrán disponer la modalidad o forma del Mecanismo para la Igualdad de Género a implementar, debiendo garantizar que comprometa la participación cuando menos de un/a representante de el/la titular de la entidad quien la presidirá, del área de Planificación y Presupuesto quien está a cargo de la secretaría técnica, del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, de la Oficina de Comunicaciones o quien haga sus veces, y de los Órganos de Línea;

Que, asimismo, el artículo 6 del Decreto Supremo indica que, con la finalidad de contribuir al seguimiento de los objetivos estratégicos de la política nacional en materia de igualdad de género, las áreas integrantes del Mecanismo para la Igualdad de Género tienen, entre otras funciones, la de elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con las distintas áreas para su inclusión en los instrumentos de planificación;

Que, la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, constituye una política nacional multisectorial, de aplicación inmediata para todas las entidades de la Administración Pública, buscando atacar tanto los factores causales como los efectos de la discriminación contra las mujeres, y prevé dentro del Objetivo Prioritario 5, el Lineamiento 5.4 - Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres;

Que, el Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP, dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública, estableciendo en el artículo 3 que es obligatorio la capacitación en enfoque de género y a la vez, es de obligatorio cumplimiento por parte de los/las funcionarios/as, directivos/as y servidores/as civiles, incluyendo a servidores/as de confianza de las entidades de la Administración Pública en los tres niveles de gobierno;

Que, en ese marco, mediante la Resolución N° 0058-2017/SBN, modificado por las Resoluciones N°s. 0003, 0013, 0093-2018/SBN y 0012-2023/SBN, se dispone la conformación del Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, el cual tiene por función elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con los distintos órganos y/o unidades de organización para su inclusión en los instrumentos de planificación;

Que, mediante el Acta de Reunión N° 002-2024-CIG de fecha 19 de abril de 2024, el Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales acordó gestionar la aprobación del Plan de Actividades Anual 2024 “Reducción de Brechas de Género en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”;

Que, el literal g) del numeral 6.1.1 y los literales d) y e) del numeral 6.1.2 de las Disposiciones Específicas de la Directiva N° 00001-2022/SBN-OPP denominada: “Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN”, aprobada por Resolución N° 0076-2022/SBN-GG, disponen que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto valida el plan de trabajo propuesto y de estar conforme emite el informe de viabilidad técnica, su formalización debe contar con la opinión legal emitida por la Oficina de Asesoría Jurídica y son aprobados mediante acto resolutivo

del Superintendente Nacional de Bienes Estatales, cuya facultad es delegable en la Gerencia General;

Que, mediante Resolución N° 063-2017/SBN, el Despacho de la Superintendencia delega en el Gerente General la facultad de aprobar mediante acto resolutivo los Planes de Trabajo (PT) y sus modificaciones;

Que, con el Informe N° 00601-2024/SBN-OPP de fecha 30 de abril de 2024, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto manifiesta la viabilidad técnica favorable para la aprobación del Plan de Actividades Anual 2024 “Reducción de Brechas de Género en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”;

Que, a través del Informe N° 00152-2024/SBN-OAJ de fecha 6 de mayo de 2024, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable para la aprobación del plan propuesto por el Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales y expresa la necesidad de que sea aprobado desde el 1 de febrero de 2024, toda vez que existen actividades ejecutadas desde entonces;

Que, el segundo párrafo del numeral 7.1 del artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que el régimen de eficacia anticipada de los actos de administración previstos en el artículo 17 es susceptible de ser aplicado a los actos de administración interna, siempre que no se violen normas de orden público, ni afecte a terceros;

Que, en ese sentido, a través de los documentos de vistos, se sustenta la necesidad técnica y legal de aprobar, con eficacia anticipada a febrero de 2024, el Plan de Actividades Anual 2024 “Reducción de Brechas de Género en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”, con la finalidad de contar con una herramienta de gestión que permita mejorar la implementación del enfoque de género a nivel institucional;

Con el visado de la Presidenta del Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

En ejercicio de la facultad otorgada mediante el literal l) del artículo 11 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aprobado por Resolución N° 0066-2022/SBN;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar, con eficacia anticipada al 1 de febrero de 2024, el Plan de Actividades Anual 2024 “Reducción de Brechas de Género en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar al Equipo de Comunicaciones de la Gerencia General la difusión de las actividades establecidas en el Plan aprobado en el artículo precedente.

Artículo 3.- Remitir una copia de la presente Resolución al Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, para el seguimiento y evaluación de las acciones para el cumplimiento del Plan de Actividades Anual 2024 “Reducción de Brechas de Género en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (www.gob.pe/sbn).

Regístrese y comuníquese.

JOSÉ AURELIO RAMÍREZ GARRO
Gerente General (e)
Superintendencia Nacional de Bienes Estatales



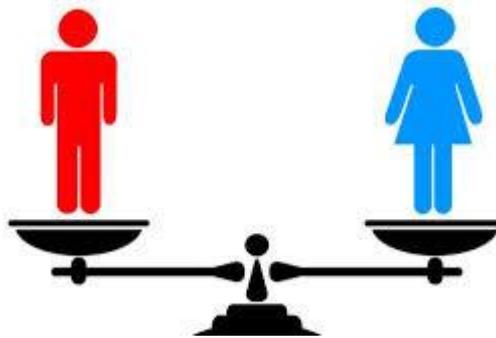
PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



PLAN DE ACTIVIDADES ANUAL 2024

**“REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO EN LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES”**



Comité para la Igualdad de Género

Mayo 2024



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



ÍNDICE

I. TÍTULO	3
II. PRESENTACIÓN	3
III. ANTECEDENTES	4
3.1. MARCO LEGAL	4
3.2. DIAGNÓSTICO	5
IV. ALCANCE	7
V. OBJETIVOS	7
VI. INDICADOR	9
VII. ACTIVIDADES Y TAREAS	9
VIII. RECURSOS	10
IX. PRESUPUESTO	11
X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
XI. ANEXO	11



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



I. TÍTULO

PLAN DE ACTIVIDADES ANUAL 2024 “REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES”

II. PRESENTACIÓN

El inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, disponiendo que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

El Estado peruano ha suscrito y ratificado tratados y compromisos internacionales sobre derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará), la Declaración y Plataforma de acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995); los cuales reflejan el compromiso internacional por alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz en favor de las mujeres.

La Política de Estado N° 11 del Acuerdo Nacional establece el compromiso del Estado peruano de combatir toda forma de discriminación, fortalecer la participación de las mujeres como actoras sociales y políticas, y darles acceso equitativo a recursos productivos y empleo.

La Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, tiene por objeto 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 y propendiendo a la plena igualdad; siendo el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) el ente rector en materia de igualdad de género y como tal, impulsa el cumplimiento de la responsabilidad gubernamental para concretar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida.

Con el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género con 6 objetivos prioritarios, siendo el OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres; cuyas actividades contemplan la incorporación del enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios; la reducción de brechas de desigualdad de género en las entidades públicas; desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/las servidores/as públicos/as y, la prevención al hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.

Mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, con el objeto de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional antes referida.

En consonancia con lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN) a través de la Resolución N° 058-2017/SBN, modificado por las Resoluciones N°s. 0003, 0013, 0093-2018/SBN y 0012-2023/SBN, conformó el Comité para la Igualdad de Género de la SBN, que entre otros tiene como función, la elaboración del Plan de Actividades Anual para la reducción de brechas de género en la entidad.

En ese contexto, el Comité para la Igualdad de Género de la SBN se encuentra en proceso de elaboración del Plan de Actividades Anual 2024, para la “Reducción de brechas de género en la SBN”; con la asistencia de los especialistas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, a fin de garantizar en el presente año, el cumplimiento de las estrategias institucionales en el cierre de brechas de género en la SBN, en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género.

El presente Plan es un instrumento de gestión que en articulación con la Política Nacional de Igualdad de Género y la Directiva N° DIR-00001-2022/SBN-OPP denominada “Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN” consigna, entre otros, el marco legal, los objetivos que persigue, el alcance, estado situacional, estructura organizativa, funciones del Comité, presupuesto, monitoreo de las acciones para su cumplimiento y el anexo, que detalla el cronograma para su correspondiente ejecución.

III. ANTECEDENTES

3.1. MARCO LEGAL

- a) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- b) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- c) Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de Lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- d) Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- e) Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- f) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.
- g) Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de 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.
- h) Resolución Ministerial N° 458-2014-VIVIENDA, que resuelve disponer y promover el uso del lenguaje inclusivo en los órganos, unidades orgánicas,



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



programas y proyectos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, así como a sus organismos públicos y entidades adscritas.

3.2. DIAGNÓSTICO

3.2.1 Estado Situacional

La SBN, ha desarrollado un conjunto de acciones para impulsar la igualdad de género a nivel institucional, generando el fortalecimiento de capacidades y fomentando se acorten las brechas de género entre mujeres y hombres. Destacan como logros, los siguientes:

- a) Se ha formulado y aprobado el Reglamento del Comité para la Igualdad de Género de la SBN.
- b) Se ha formulado y aprobado la Política de Igualdad de Género en la SBN.
- c) Se ha formulado y aprobado el instructivo para la transversalización del enfoque de género en la SBN.
- d) Se ha incorporado el enfoque de género en los procesos y productos comunicacionales de la SBN.
- e) Se elaboraron documentos normativos y de gestión, incorporando el enfoque de género.
- f) Se ha realizado en el año 2023, la evaluación de la Encuesta de Estereotipos de Género aplicada al personal de la SBN. Al respecto, se advierten los siguientes resultados:
 - La encuesta se realizó a 159 servidores/as de la SBN, de los cuales el 35% son hombres (55) y el 65% son mujeres (103).
 - El 16% del total de servidores/as encuestados/as, presenta estereotipos de género.
 - El 12% del total de servidores/as encuestados/as, presenta estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.
 - El 18% del total de servidores/as encuestados/as, presenta estereotipos de género en relación con la violencia basada en género.
 - El 8% del total de servidores/es encuestados/as, presenta estereotipos de género en relación al ámbito laboral.
 - El 91% del total de servidores/as encuestados/as, identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.
 - El 53% del total de servidores/as encuestados/as, tienen conocimiento de algunos conceptos sobre género.
- g) Se han ejecutado campañas de promoción de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como el respeto a la diversidad.



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



- h) Se han ejecutado campañas preventivas de información y sensibilización sobre el hostigamiento sexual laboral, empoderamiento femenino y maternidad y paternidad responsable.
- i) Se han realizado actividades de capacitación sobre género, igualdad y no discriminación, masculinidades, empoderamiento femenino, acoso virtual y hostigamiento sexual laboral.
- j) Se cuenta con dos (2) lactarios, ubicados en la sede principal en la SBN, sito en la Chinchón 890 San Isidro y otro en la sede ubicada en la Av. República de Panamá N° 3505 San Isidro, dando cumplimiento a la Ley N° 29896.
- k) Se vienen otorgando licencias por maternidad y paternidad al personal de la SBN.
- l) Se ha afianzado en la entidad la maternidad y paternidad responsables.

3.2.2 Estructura organizativa y funciones del Comité para la Igualdad de Género de la SBN

Mediante la Resolución N° 058-2017/SBN, modificada por las Resoluciones N°s. 0003, 0013, 0093-2018/SBN y 0012-2023/SBN, se conformó el Comité para la Igualdad de Género de la SBN, con los siguientes integrantes:

- a) DIANA SOFÍA PALOMINO RAMÍREZ, representante del Despacho de la Superintendencia, en calidad de Presidenta.
- b) NEYDA ROOSMERY FLORES OLORTEGUI, representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, en calidad de Secretaria Técnica.
- c) CINTHIA LORENA VALENTIN PRADO, representante de la Gerencia General.
- d) MARGARITA ISABEL ESPINOZA ÑIQUE, representante de la Unidad de Recursos Humanos.
- e) SOLEDAD ESTHERFILIA DIAZ GUEVARA, representante de la Dirección de Gestión del Patrimonio Estatal (Órganos de Línea de la SBN).
- f) MARIBEL CASTILLO PÉREZ, representante de la Dirección de Normas y Registro (Órganos de Línea de la SBN).

Con Acta N° 0004-2020/SBN del 30 de noviembre de 2020, se aprobó el Reglamento Interno del Comité para la Igualdad de Género de la SBN, el cual en su artículo 8, establece las funciones del Comité, tales como:

- a) Elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la SBN y coordinar con los distintos órganos y/o unidades de organización de la SBN, para su inclusión en los instrumentos de planificación, el mismo que será aprobado en sesión del Comité.
- b) Proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y generar una cultura organizacional con igualdad de género.



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



- c) Monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión de la SBN a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas.
- d) Emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia de la SBN.
- e) Remitir a la Gerencia General un reporte anual en el mes de noviembre de cada año, referente al cumplimiento en la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género en la SBN.
- f) Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

IV. ALCANCE

Comprende a todo el personal de la SBN y en forma específica al Despacho de Superintendencia, Gerencia General, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Unidad de Recursos Humanos y al Equipo de Comunicaciones de la SBN.

V. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL (OG)

Reducir las barreras institucionales que obstaculizan comprender e implementar la igualdad entre hombres y mujeres en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS (OE)

- Internalizar el enfoque de género en el personal de la SBN.
- Articular e implementar la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre hombres y mujeres.

5.3 VINCULACIÓN CON EL PEI y POI

El presente Plan de Actividades Anual 2024, se encuentra alineado a las metas e indicadores del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2028 de la SBN, aprobado mediante Resolución N° 0019-2024/SBN y el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024 modificado versión 1 de la SBN, aprobado mediante la Resolución N° 0021-2024/SBN.



PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Actividad POI
OEI.04 Mejorar la gestión institucional.	AEI.04.02 Enfoque de género implementado en la SBN.	A.O. 2.1.10 Supervisión de las acciones de implementación de la transversalización del enfoque de género en la SBN

5.4 ARTICULACIÓN DEL PLAN DE ACTIVIDADES ANUAL 2024 CON LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO (PNIG)

La Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, establece los siguientes Objetivos Prioritarios:

- OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres.
- OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductividad de las mujeres.
- OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.
- OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
- OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
- OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

El presente Plan se encuentra articulado con la Política Nacional de Igualdad de Género, especialmente con el siguiente objetivo prioritario y sus correspondientes lineamientos:

OGP5: *Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.* A su vez, a los siguientes lineamientos:

- 5.1. *Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.*
- 5.4. *Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en las/los servidoras/as públicos.*



PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



VI. INDICADOR

Objetivo del Plan de Trabajo	Nombre del Indicador	Método de cálculo	Logro esperado
Reducir las barreras institucionales que obstaculizan comprender e implementar la igualdad entre hombres y mujeres en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.	Porcentaje de tareas ejecutadas en el año 2024, del plan de actividades anual.	Fórmula: $(At/Bt) \times 100\%$ Donde: At: Número de tareas ejecutadas en el 2024 del Plan Bt: Número de tareas programadas en el 2024 del Plan	Tareas ejecutadas al 100%

VII. ACTIVIDADES Y TAREAS

El Comité para la Igualdad de Género, previa coordinación con las unidades de organización involucradas en la implementación del presente plan, durante el 2024, ha programado la ejecución de las siguientes actividades:

- 1) Elaborar y aprobar el Plan de Actividades 2024 de Cierre de Brechas de Género.
- 2) Supervisar la implementación del instructivo para la transversalización del enfoque de género en la SBN.
- 3) Incorporar el enfoque de género en los productos comunicacionales y documentos de gestión interna:
 - Incorporar el enfoque de género en el PEI y POI de la SBN.
 - Incorporar el enfoque de género en los productos comunicacionales.
- 4) Implementar las acciones de mejora en el marco de la aplicación de la herramienta de cultura organizacional:
 - Afianzar la maternidad y paternidad responsable
 - Participar en las charlas de inducción, con el fin de sensibilizar a los nuevos colaboradores en materia de género
- 5) Fortalecer capacidades del personal en materia de género
 - Curso "Identidad de género".
 - Curso "Enfoque de interseccionalidad en la gestión pública".
 - Curso "Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres".
 - Curso "Hostigamiento sexual laboral".



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



- Curso "Enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la administración pública".
- 6) Realizar campañas de sensibilización en materia de cierre de brechas de género:
 - Campaña de sensibilización sobre hostigamiento sexual laboral.
 - Campaña de sensibilización sobre empoderamiento femenino.
 - Afianzar la maternidad y paternidad responsables en la SBN.
 - Campaña de sensibilización sobre maternidad y paternidad responsables.
 - Campaña de sensibilización sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
 - Realizar campañas de sensibilización sobre reconocimiento y respeto a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas y personas adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etarios más afectados por la discriminación en el marco de la Ley N° 28983.
- 7) Difundir las herramientas que coadyuvan con la transversalización del enfoque de género en la SBN:
 - Difundir el canal de denuncias contra el hostigamiento sexual laboral y discriminación por género.
 - Difundir el instructivo para la transversalización del enfoque de género en la SBN.
 - Difusión del lineamiento para la prevención del hostigamiento sexual laboral.
 - Difundir los resultados de la encuesta de estereotipos de género del año 2023.
 - Difundir el link del Mecanismo de Igualdad de Género de la SBN.
- 8) Elaborar y elevar al Oficial de Igualdad de la SBN, el Informe anual de implementación del Plan de Actividades Anual 2024.
- 9) Diseño y difusión de un video animado sobre hostigamiento sexual laboral.

Adjunto al presente plan se encuentra el anexo: "Matriz de Programación de Actividades – Año 2024", con el detalle de las actividades y tareas antes mencionadas.

VIII. RECURSOS

El personal involucrado en la formulación, aprobación e implementación del Plan de Actividades Anual 2024, son los servidores de las siguientes unidades de organización (UO) de la SBN:

- Unidad de Recursos humano (URH),
- Gerencia General (Equipo de comunicaciones),
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP),
- Despacho de la Superintendencia (DS),
- Dirección de Normas y Registro (DNR),
- Dirección de Gestión del Patrimonio Estatal (Representante),



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



- Oficina de Asesoría Jurídica (OAJ).

IX. PRESUPUESTO

La implementación del Plan Anual de Actividades 2024 “Reducción de brechas de género en la SBN”, se efectuará según la disponibilidad presupuestal de las unidades de organización de la SBN a cargo de su implementación.

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de las acciones para el cumplimiento del plan de actividades anual 2024 “Reducción de brechas de género en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”, corresponde al Comité para la Igualdad de Género de la SBN.

La Secretaría Técnica del Comité, a cargo del representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), convocará a cuatro (4) sesiones de monitoreo (junio, agosto y octubre en el período 2024 y en enero 2025), a fin de dar a conocer los avances, dificultades y acciones adoptadas para el cumplimiento del Plan. Asimismo, elaborará un informe de evaluación anual en el mes de diciembre, el cual será remitido a la Gerencia General de la SBN.

XI. ANEXO

Matriz de programación de actividades – Año 2024.

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES - AÑO 2024

Objetivo General: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan comprender e implementar la igualdad entre hombres y mujeres en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales -SBN

Objetivo Específico: Articular e implementar la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre hombres y mujeres; e internalizar el enfoque de género en el personal de la SBN

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Unidad Medida	Evidencia	Programación Meta Física												Código y denominación de la Actividad Operativa (AO) del POI 2024 con la cual se encuentra vinculada la actividad	Unidad Orgánica responsable						
						Meta Física Anual	Inicio	Fin	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set			Oct	Nov	Dic			
A1.	Elaborar y aprobar el Plan de Actividades 2024 de Cierre de Brechas de Género	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Documento	Plan	1	Abril	Abril																AO: 2.1.10	CG/OPP/OAJ/DS
A2.	Supervisar la implementación del instructivo para la transversalización del enfoque de género en la SBN	9. Otras actividades	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Documento	Reporte	2	Junio	Noviembre																AO: 2.1.10	CIG / OPP / URH / COMUNICACIONES
A3.	Incorporar el enfoque de género en los productos comunicacionales y documentos de gestión interna	1. Documento de gestión	L1: Incorporación del enfoque de género en el Planeamiento Estratégico	Documento	Directivas, planes, lineamientos	1	Junio	Junio																AO: 2.1.10	OPP/CIG
	Tarea A3.1 Incorporar el enfoque de género en el PEI y POI de la SBN	1. Documento de gestión	L1: Incorporación del enfoque de género en el Planeamiento Estratégico	Documento	Directivas, planes, lineamientos	1	Junio	Junio																AO: 2.1.10	OPP/CIG
	Tarea A3.2: Incorporar el enfoque de género en los productos comunicacionales	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Flyers	Flyers	8	Abril	Noviembre																AO: 2.1.10	COMUNICACIONES
A4.	Implementar las acciones de mejora en el marco de la aplicación de la herramienta de cultura organizacional																								
	Tarea A4.1. Afianzar la maternidad y paternidad responsable	5. Servicio interno	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Documento	Informe	2	Junio	Noviembre																AO: 2.1.10	URH
	Tarea A4.2. Participar en las charlas de inducción, con el fin de sensibilizar a los nuevos colaboradores en materia de género	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Documento	Informe	1	Octubre	Octubre																AO: 2.1.10	URH
A5.	Fortalecer capacidades del personal en materia de género																								
	Tarea A5.1. Curso "Identidad de género"	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Personas capacitadas	Lista de personas capacitadas	1	Octubre	Octubre																AO: 2.1.10	URH
	Tarea A5.2. Curso "enfoque de interseccionalidad en la gestión pública"	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Personas capacitadas	Lista de personas capacitadas	1	Agosto	Agosto																AO: 2.1.10	URH
	Tarea A5.3. Curso "Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres"	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Personas capacitadas	Lista de personas capacitadas	1	Octubre	Octubre																AO: 2.1.10	URH
	Tarea A5.4. Curso "hostigamiento sexual laboral"	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Personas capacitadas	Lista de personas capacitadas	2	Mayo	Octubre																AO: 2.1.10	URH
	Tarea A5.5. Curso "enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la administración pública"	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Personas capacitadas	Lista de personas capacitadas	1	Abril	Abril																AO: 2.1.10	URH
A6.	Realizar campañas de sensibilización en materia de cierre de brechas de género																								
	Tarea A6.1. Campaña de sensibilización sobre hostigamiento sexual laboral	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Campaña	Flyers	5	Marzo	Noviembre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
	Tarea A6.2. Campaña de sensibilización sobre empoderamiento femenino	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Campaña	Flyers	3	Abril	Octubre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
	Tarea A6.3. Afianzar la maternidad y paternidad responsables en la SBN	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Campaña	Flyers	2	Junio	Noviembre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
	Tarea A6.4. Campaña de sensibilización sobre maternidad y paternidad responsables	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Campaña	Flyers	3	Mayo	Noviembre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
	Tarea A6.5. Campaña de sensibilización sobre igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Campaña	Flyers	3	Mayo	Setiembre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
	Tarea A6.6. Realizar campañas de sensibilización sobre reconocimiento y respeto a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas y personas adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etarios más afectados por la discriminación en el marco de la Ley 28983	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Campaña	Flyers	3	Abril	Setiembre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
A7.	Difundir las herramientas que coadyuvan con la transversalización del enfoque de género en la SBN																								
	Tarea A7.1. Difundir el canal de denuncias contra el hostigamiento sexual laboral y discriminación por género	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Flyer	Flyers	5	Febrero	Octubre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
	Tarea A7.2 Difundir instructivo para la transversalización del enfoque de género en la SBN	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Flyer	Flyers	2	Junio	Noviembre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
	Tarea A7.3 Difusión del lineamiento para la prevención del hostigamiento sexual laboral	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Flyer	Flyer	2	Junio	Setiembre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
	Tarea A7.4 Difundir los resultados de la encuesta de estereotipos de género del año 2023	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Flyer	Flyer	4	Abril	Octubre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
	Tarea A7.5. Difundir el link del Mecanismo de Igualdad de Género de la SBN	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Flyer	Flyer	3	Mayo	Noviembre																AO:2.1.10	COMUNICACIONES
A8.	Elaborar y elevar al Oficial de Igualdad de la SBN, el Informe anual de implementación del Plan de Actividades Anual 2024	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Documento	Informe	1	Dic	Dic																AO: 2.1.10	OPP / CIG
A.9	Diseño y difusión de un video animado sobre hostigamiento sexual laboral	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	VIDEO	VIDEO	3	Mayo	Noviembre																AO: 2.1.10	COMUNICACIONES