



# GOBIERNO REGIONAL TUMBES

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº. 000179 -2026/GOB.REG.TUMBES-GGR

Tumbes, 30 ABR 2026

### VISTOS:

El Informe Técnico N° 00006-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRPPAT-SGDI-MBM, de fecha 02 de marzo del 2026; Informe N° 241-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-ORAJ, de fecha 13 de marzo del 2026; Proveído S/N de Gerencia General Regional, de fecha 13 de marzo del 2026; y.

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Art. 191° de la Constitución Política del Perú, los gobiernos regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, mediante Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, se crean los gobiernos regionales en cada uno de los departamentos del país como personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un pliego presupuestal.

Que, de conformidad con el Principio de Legalidad, a que se refiere el numeral 1.1 del Artículo IV del Decreto Supremo NO 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, prescribe: "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

Que, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tiene como objetivo 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. Así mismo en su artículo 4 estipula que es rol del Estado:

1. 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.
2. 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.
3. 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, la Ley N° 29083, Ley que modifica el artículo 47 de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, incluyendo el párrafo 47.4; en el cual se establece que, en la evaluación presupuestal de ejecución del Presupuesto del Sector Público, las entidades públicas incorporarán, en el análisis, la incidencia en políticas de equidad de género. El Poder Ejecutivo definirá, progresivamente, las entidades públicas, y los programas, actividades y proyectos que incorporen en la evaluación presupuestal dicha incidencia.



# GOBIERNO REGIONAL TUMBES

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº. 000179 -2026/GOB.REG.TUMBES-GGR

Tumbes, 30 ABR 2026

Que, Mediante Resolución Gerencial General Regional N° 000383-2024/GOB.REG.TUMBES-GGR se aprueba la Directiva N° 011-2024/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRPPAT-SGDI-SG, en la cual se establece las normas complementarias para la elaboración y aprobación de documentos normativos a emitirse en el Gobierno Regional Tumbes.

Que, a través del Informe Técnico N° 00006-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRPPAT-SGDI-MBM, de fecha 02 de marzo del 2026, la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional de la Sede Central del Gobierno Regional Tumbes, alcanza la validación del proyecto de Directiva denominada "DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES", precisando que esta Directiva se ha elaborado considerando los aportes recibidos de las oficinas competentes, recomendando además que se remita a la Oficina Regional de Asesoría Jurídica para la emisión del informe legal y el acto resolutivo de aprobación correspondiente; además, se debe dejar sin efecto las Directivas N° 021 y 033-2017//GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG, aprobadas con las Resoluciones Gerenciales Generales Regionales N° 000658 y 000812-2017/GOB.REG.TUMBES-GGR, respectivamente.

Que, el Jefe de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica de la Sede Central del Gobierno Regional Tumbes, con Informe N° 241-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-ORAJ, de fecha 13 de marzo del 2026, emite su pronunciamiento legal opinando: PRIMERO. - Que, resulta viable la aprobación del Proyecto de Directiva denominado "DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES", la misma que se encuentra con arreglo a la normatividad vigente; en mérito de lo cual, la Gerencia General Regional del Gobierno Regional Tumbes con Proveído S/N, de fecha 13 de marzo del 2026, dispone a Secretaria General Regional la proyección de la resolución de aprobación correspondiente.

Que, la Directiva en mención tiene por finalidad garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión interna del Gobierno Regional de Tumbes, eliminando toda forma de discriminación. Esta acción se desarrolla en cumplimiento del Lineamiento 4 del Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que dispone la incorporación del enfoque de género en la organización institucional. Para ello, se establecerán objetivos institucionales orientados a la igualdad de género, promoviendo valores, normas de conducta inclusivas, la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como una comunicación institucional libre de discriminación; por lo que, resulta de vital importancia su aprobación a través del presente acto resolutivo.

Por las consideraciones expuestas y contando con la visación de Secretaria General Regional, Sub Gerencia de Inclusión Social, Sub Gerencia de Desarrollo Institucional, Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Gerencia Regional de Desarrollo Social y Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional Tumbes.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y Directiva N° 003-2022/GOBIERNO REGIONAL TUMBES-GGR-GRPPAT-SGI, denominada "DESCONCENTRACIÓN DE FACULTADES Y ATRIBUCIONES DE LAS





# GOBIERNO REGIONAL TUMBES

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº. 000179 -2026/GOB.REG.TUMBES-GGR

Tumbes, 30 ABR 2026

DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO REGIONAL TUMBES", aprobada mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 000182-2022/GOB.REG.TUMBES-GR, de fecha 21 de junio del 2022, modificada por la Resolución Ejecutiva Regional N° 000468-2022/GOB.REG.TUMBES-GR, de fecha 28 de diciembre del 2022, por la Resolución Ejecutiva Regional N° 000068-2023/GOB.REG.TUMBES-GR, de fecha 13 de enero del 2023 y por la Resolución Ejecutiva Regional N° 000544-2023/GOB.REG.TUMBES-GR, de fecha 25 de octubre del 2023.

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR** la DIRECTIVA N° 06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG, denominada "DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES", la misma que como anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO** la Directiva N° 021-2017/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG, aprobada con Resolución Gerencial General Regional N° 000658-2017/GOB.REG.TUMBES-GGR y la Directiva N° 033-2017/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG, aprobada con Resolución Gerencial General Regional N° 000812-2017/GOB.REG.TUMBES-GGR.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** que la Oficina de Tecnología de la Información del Gobierno Regional Tumbes, publique la presente resolución y su anexo en el Portal Web Institucional.

**ARTICULO CUARTO.- NOTIFICAR** la presente Resolución a la Gerencia General Regional, Gerencia Regional de Desarrollo Social, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Sub Gerencia de Inclusión Social, Sub Gerencia de Desarrollo Institucional, Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional de Administración y a las demás oficinas competentes del Gobierno Regional Tumbes, para su conocimiento y fines pertinentes.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE.**



Mg. Abg. Adler Danilo Calle Castillo  
GERENTE GENERAL REGIONAL



• 000179

30 ABR 2026



# Gobierno Regional Tumbes

GERENCIA REGIONAL DE  
DESARROLLO SOCIAL

SUB GERENCIA DE INCLUSION SOCIAL



DIRECTIVA N° 06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGDIS-SG

“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN  
LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL  
DE TUMBES”



Doc.	02987970
Exp.	02737199

Tumbes – Perú  
2026





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**ÍNDICE**

	<b>PAG.</b>
I. FINALIDAD	3
II. OBJETIVO	3
III. BASE LEGAL	3
IV. ALCANCE	4
V. APROBACIÓN	5
VI. VIGENCIA	5
VII. DISPOSICIONES GENERALES	5
7.1. Definiciones	9
7.2. Siglas y Acronimos	9
VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	
8.6. En la Gestion del Empleo.	9-10
8.7. Analisis de la cultura y organizacional	11
8.8. Acciones de mejora a desarrollar relacionado al compromiso para la igualdad de genero	12
8.9. Acciones de mejora relacionadas al desarrollo de capacidades	13
8.10. Acciones de mejora relacionadas a la cultura y clima organizacional	14
8.11. Acciones de mejora para promover la conciliacion de la vida personal, Familiar y Laboral	15
8.12. Acciones de mejora para favorecer la comunicaci3n interna.	16
8.13. En la Gestion de la Compensacion	17
8.14. En la Gestion del Desarrollo y la capacitacion	18
8.15. En la Gestion de las Relaciones Humanas y Sociales	19
8.16. En la Gestion de las Relaciones Humanas y Sociales	20
IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES	21-22
X. RESPONSABILIDADES	22-24
XI. ANEXOS	25-38
XII. INDICADORES DE EVUALACION	39





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**I. FINALIDAD**

Garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión interna del Gobierno Regional de Tumbes, eliminando toda forma de discriminación. Esta acción se desarrolla en cumplimiento del Lineamiento 4 del Decreto Supremo N.º 015-2021-MIMP, que dispone la incorporación del enfoque de género en la organización institucional. Para ello, se establecerán objetivos institucionales orientados a la igualdad de género, promoviendo valores, normas de conducta inclusivas, la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como una comunicación institucional libre de discriminación.

**II. OBJETIVO**

Establecer disposiciones para incorporar el enfoque de género en la organización institucional del Gobierno Regional de Tumbes, mediante la implementación de medidas orientadas al fortalecimiento de las capacidades y competencias del personal, con el fin de garantizar la aplicación efectiva de criterios de igualdad de género en la gestión interna de las entidades que conforman el Gobierno Regional.

**III. BASE LEGAL.**

- 3.1. Constitución Política del Perú, inciso 2, art.2
- 3.2. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.3. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (en adelante, la LMMG), declara al Estado peruano en proceso de modernización a fin de mejorar la gestión pública
- 3.4. Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES
- 3.5. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- 3.6. Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga derechos laborales progresivamente.
- 3.7. Ley N° 26644, que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2011-TR
- 3.8. Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

- 3.9. Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- 3.10. Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública
- 3.11. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública
- 3.12. Ley N° 32003, Ley que modifica la Ley 28983, Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, para precisar el uso del lenguaje inclusivo.
- 3.13. Ley N° 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción.
- 3.14. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.
- 3.15. Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público promoviendo la lactancia materna.
- 3.16. Decreto Supremo N° 003-2015-Mincul, aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural
- 3.17. Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, aprueba Lineamientos para la Transversalización del enfoque de género en la Gestión Pública. El lineamiento 4, fomenta la incorporación del enfoque de género en la organización institucional.
- 3.18. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género,
- 3.19. Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.20. Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP, que dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública, en los tres niveles de gobierno, así como de trabajadores/as de las empresas del Estado.
- 3.21. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 170-2023-SERVIR-PE, que aprueba el “Plan de implementación progresiva para la capacitación obligatoria en enfoque de género 2023-2030.
- 3.22. Resolución Ministerial N° 2001-2021-MIMP, que aprueba el “Protocolo del Servicio 5.3.1. Asistencia Técnica para la incorporación del enfoque de género en los Sistemas Administrativos de la Gestión Pública, de manera oportuna y fiable de la Política Nacional de Igualdad de Género.

**IV. ALCANCE**

Las normas contenidas en la presente directiva serán de aplicación obligatoria para todos los/as servidores/as públicos que presten Servicios





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

en las diferentes órganos u Unidades Orgánicas de la Sede Central, Unidades Ejecutoras, Direcciones Regionales Sectoriales, Órganos Desconcentrados y demás dependencias del Pliego Gobierno Regional de Tumbes.

**V. APROBACION**

La presente directiva será aprobada mediante Resolución Gerencial General Regional, visado por la Sub Gerencia de Inclusión Social, Gerencia Regional de Desarrollo Social, Oficina de Recursos Humanos, Subgerencia de Desarrollo Institucional, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Oficina Regional de Administración, Secretaria Gerencia General Regional, Oficina Regional de Asesoría Jurídica.



**VI. VIGENCIA**

Las disposiciones contenidas en la presente directiva entra en vigencia a partir del día siguiente de su notificación y regirán a partir del primer día hábil de su publicación en el portal web institucional y, permanecerán vigentes hasta la aprobación de las normas legales que la modifiquen o deroguen.



**VII. DISPOSICIONES GENERALES**



**7.1. Definiciones:** Para efectos de la aplicación de la presente directiva se deberá tener en cuenta las siguientes definiciones:

- **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.
- **Actividad.** - Es un conjunto de tareas afines y coordinadas requeridas para lograr un resultado, las cuales siguen una secuencia lógica dentro de un proceso.
- **Brecha de Género.** - Son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

económicos, sociales y culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo social.

- **Capacitación con enfoque de género.** - Es el proceso que busca mejorar el desempeño de las y los servidores civiles a través del cierre de brechas, el desarrollo de competencias y conocimientos. La incorporación del enfoque de género en el proceso de capacitación permite que, los/las servidores/as públicos/as adquieran las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para ser agentes de cambio que contribuyan al bienestar de las mujeres y hombres del país, a través de intervenciones efectivas orientadas a reducir las desigualdades de género.

• **Clima Organizacional.** - Es la percepción colectiva de satisfacción de los y las servidores sobre el ambiente de trabajo, se refiere a la percepción del entorno laboral, en relación a los valores y prácticas compartidas en el entorno de trabajo y, del trato igualitario entre servidores y el personal directivo. El clima organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional y, para generar cambios en la organización es necesario realizar modificaciones en los valores, creencias, tradiciones y modo de actuar que crea la organización, creando un clima que sus integrantes lo perciben e influyen positivamente.

• **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. Por ello, es necesario que se promuevan relaciones igualitarias entre mujeres y hombres mediante el uso de canales de comunicación interna de la entidad.

- **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, realizando acciones de sensibilización y/o capacitación sobre las medidas y/o normatividad de conciliación entre la vida familiar y laboral.





DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

- **Cultura Organizacional.** - Es la forma característica de pensar y hacer las cosas en la entidad, es la esencia de cada entidad pública y está presente en todas las acciones que realizan sus servidores. Si se gestiona adecuadamente, es una fortaleza para cualquier organización, pues ayuda a sus miembros a identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos institucionales. La cultura organizacional con enfoque de género contribuye a instalar y aplicar valores, principios y prácticas orientados a cambiar o eliminar conductas, actitudes, estereotipos, prejuicios y mensajes sexistas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación presente en nuestra cultura.



**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.



- **Estereotipos de género.** - Son generalizaciones y/o prejuicios de los atributos y roles diferenciados entre mujeres y hombres preconcebidos que están legitimados y aceptados social y culturalmente.



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



- **Género.** - Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer (Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW).



- **Igualdad de género.** - Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y, por lo tanto, tienen las mismas





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

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.



- **Objetivos Institucionales.** - Describen los resultados que la institución desea alcanzar en un tiempo determinado, hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos y recursos. Se concretan a través de metas que una institución desea alcanzar en un período de tiempo determinado.



- **Organización Institucional.** - Está relacionada con la organización que las entidades públicas deben realizar de manera adecuada para llevar adelante eficientemente procesos relevantes y alcanzar los resultados esperados. En ese sentido, se requiere áreas fortalecidas con personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales, mecanismos de coordinación, comunicación, valores y normas de conducta, capacidades y competencias del personal para responder a los cambios y proveer más y mejores bienes y servicios públicos a toda la ciudadanía con calidad, calidez y sin discriminación.



- **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



JJP



**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

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 igualitariamente.



**Valores.** - Los valores institucionales se orientan a promover principios y prácticas que armonicen con la igualdad de género y el respeto a la diversidad cultural, cambiando y/o eliminando conductas, actitudes, estereotipos, prejuicios y mensajes sexistas que mantienen la discriminación en nuestra cultura.

**7.2. Siglas y Acronimos**



- GGR : Gerencia General Regional
- OD : Organos Desconcentrados
- UOI : Unidades de Organización involucradas
- RIS : Reglamento Interno Servidores Civiles
- SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil
- MIMP : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

**VIII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS**



8.1. El Sistema de gestion de Recursos Humanos tiene por finalidad regular la intervencion de los recursos humanos, bajo los principios de orientacion ciudadano/a, meritocracia, transparencia, igualdad de oportunidades, eficiencia, eficacia y promover el bienestar del /a trabajador/a; para contribuir a mejorar la administracion publica en el Gobierno Regional Tumbes en adelante Gobierno Regional y tener impacto significativo en el bienestar de la ciudadanía.



8.2. En ese sentido, para garantizar una gestión de los recursos humanos basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en la institución, deberá aplicar las presentes disposiciones a fin de incorporar el enfoque de género en la gestión del personal del Gobierno Regional de Tumbes.



8.3. Las disposiciones generales de la presente Directiva integran las acciones establecidas en el Lineamiento 4 del Decreto Supremo N.º





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

015-2021-MIMP, referidas a la incorporación del enfoque de género en la organización institucional. Estas acciones se orientan a la definición de objetivos y valores institucionales que reflejen el compromiso con la igualdad de género, el trato igualitario y la no discriminación; así como a la implementación de actividades de sensibilización para eliminar prejuicios y estereotipos de género, reducir las desigualdades y brechas entre mujeres y hombres en la entidad, y promover el fortalecimiento de capacidades del personal en materia de enfoque de género.



8.4. Para ello, es necesario identificar las condiciones favorables y las limitaciones existentes en la organización, relacionadas con sus normas, políticas, estructura orgánica, gestión de recursos humanos, procesos de capacitación, cultura y clima organizacional, así como en la comunicación interna, entre otros aspectos.



Asimismo, se han considerado los criterios e instrucciones emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el marco del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que forma parte del Sistema de Gestión de los Recursos Humanos, el cual comprende las relaciones entre la organización y los servidores civiles.



**8.6 EN LA GESTION DEL EMPLEO**

8.6.1. Utilizar lenguaje inclusivo en las convocatorias con el fin de garantizar que estén dirigidas, en igualdad de condiciones, a mujeres y hombres, promoviendo la no discriminación y la equidad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.



8.6.2. Aplicar criterios de selección basados en la meritocracia, que permitan valorar de manera equitativa las competencias de las personas candidatas, mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, asegurando la igualdad de oportunidades y minimizando los sesgos de género en los procesos de selección de personal.



8.6.3. Conformar un comité de selección inclusivo, integrado de manera paritaria por mujeres y hombres, que garantice un análisis equilibrado,





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

objetivo y libre de sesgos de género en la evaluación de las personas candidatas.

8.6.4. Desarrollar procesos de sensibilización e inducción laboral dirigidos al personal ingresante, con el propósito de fortalecer el conocimiento y la comprensión sobre la importancia de la igualdad de género y la estrategia de transversalización del enfoque de género en la gestión institucional

8.6.5. Las disposiciones establecidas en la presente Directiva tienen como finalidad promover una gestión institucional orientada a la igualdad de género. Para tal efecto, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, en coordinación con la Oficina Regional de Administración, deberán implementar y aplicar las disposiciones específicas que permitan incorporar el enfoque de género en la gestión organizacional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y resultados institucionales previstos.

8.6.6. La presente Directiva establece los procedimientos y acciones administrativas que deberán observar todas las unidades orgánicas del Gobierno Regional de Tumbes para integrar transversalmente el enfoque de género en la gestión de la cultura y el clima organizacional. Su finalidad es prevenir y corregir los sesgos y brechas de género que puedan derivarse de prácticas de gestión del talento humano que, aun siendo formales o neutrales, generen impactos diferenciados por sexo o identidad de género.

**7. ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

El análisis de la cultura organizacional ayuda a detectar posibles casos de discriminación dentro de la entidad, con el fin de cambiar o eliminar comportamientos, actitudes, estereotipos, prejuicios o mensajes sexistas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres. Este análisis se basa en los resultados de una herramienta de autodiagnóstico (Anexo N.º 1) y tiene como objetivo aplicar acciones que mejoren el ambiente laboral, promoviendo políticas que permitan equilibrar la vida laboral y familiar, y fomentando un entorno de trabajo libre de discriminación y desigualdad.

Para tal efecto, se deberá recopilar información referida a los siguientes aspectos



DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

✓ **Valores institucionales:** Sí, la institución demuestra su compromiso con la igualdad de género a través de diversas acciones. Cuenta con una declaración o política institucional que refleja su voluntad política en este tema, e incorpora la igualdad de género en su Plan Estratégico Institucional. Además, fomenta el trato igualitario y la no discriminación, desarrolla actividades de sensibilización y capacitación sobre igualdad y género, aplica este enfoque en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), e impulsa buenas prácticas que promueven el bienestar del personal en un entorno laboral libre de discriminación. También recopila información sobre estereotipos de género dentro de la entidad y formula recomendaciones para implementar acciones de mejora.



✓ **Normas institucionales:** Sí, la entidad cuenta con una norma institucional que establece evitar toda forma de discriminación en el lenguaje escrito, oral y gráfico utilizado en las comunicaciones oficiales. Asimismo, dispone de medidas de prevención que incluyen la difusión institucional, la sensibilización y capacitación del personal, así como procedimientos claros para la denuncia, atención e investigación de casos de hostigamiento sexual laboral, precisando los requisitos de la denuncia, los plazos de investigación y el área responsable. Además, el Reglamento Interno de Servidores (RIS) contempla los procedimientos para otorgar licencias por maternidad, paternidad, atención de familiares dependientes, uso del servicio de cuidado diurno y lactario, así como medidas que favorecen la conciliación entre la vida familiar y laboral. También incorpora disposiciones para evitar la discriminación por género u otras razones en los procesos de selección, contratación y capacitación del personal, y contempla acciones para el cumplimiento de la Ley N.º 30364, “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar”



✓ **Comunicación Interna:** Sí, la entidad desarrolla acciones de comunicación que promueven el trato igualitario y la no discriminación entre mujeres y hombres. Además, utiliza sus diferentes canales de comunicación interna para visibilizar los avances logrados en materia de igualdad de género y reducción de brechas. También organiza campañas comunicacionales orientadas a promover la igualdad y la no discriminación, y difunde materiales escritos y gráficos que abordan el análisis de género y fortalecen una cultura institucional inclusiva.



✓ **Estereotipos de Género:** Sí, la entidad recopila periódicamente información sobre la presencia de estereotipos de género y, con base en





DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

ello, formula recomendaciones, evalúa e implementa acciones de mejora para su eliminación. Asimismo, difunde mensajes de sensibilización orientados a erradicar los estereotipos sexistas que generan discriminación y promueve acuerdos o alianzas interinstitucionales con otras entidades para fortalecer los esfuerzos en la eliminación de dichos estereotipos.

**Liderazgo:** Sí, la entidad impulsa procesos de formación y liderazgo orientados a incorporar de manera transversal el enfoque de género en su gestión institucional. Desarrolla acciones de capacitación sobre su aplicación y promueve la participación del funcionariado y del personal en programas de formación y certificación como “agentes de cambio” promovidos por el MIMP, brindando además acompañamiento a quienes culminan dichos procesos. La alta dirección se encuentra sensibilizada y/o capacitada en temas vinculados al enfoque de género y fomenta activamente la capacitación continua del personal. Asimismo, se ha priorizado la asignación de recursos presupuestales para implementar intervenciones que fortalezcan la transversalización del enfoque de género, como asesorías especializadas y programas de formación interna.

✓ **Conciliación laboral, familiar y personal:** Sí, la entidad dispone de una base de datos del personal desagregada por sexo, que incluye información sobre la cantidad y edades de hijos, hijas y personas dependientes. Además, realiza actividades de sensibilización y capacitación sobre las medidas de conciliación promovidas institucionalmente, fomentando el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral del personal. Asimismo, se promueven medidas de flexibilidad horaria que permiten a madres y padres asistir a exámenes prenatales, parto, postparto, tratamientos de fertilidad o procesos de adopción, entre otros. La entidad cuenta con información actualizada sobre el uso de licencias por maternidad y paternidad, dispone de un lactario implementado conforme a la normativa vigente y ha establecido un servicio de cuidado diurno para hijos e hijas del personal, el cual cumple con las condiciones adecuadas para su funcionamiento.





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**8.8 ACCIONES DE MEJORA A DESARROLLAR RELACIONADO AL COMPROMISO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO**

La Oficina de Recursos Humanos, o la que cumpla sus funciones, deberá coordinar con las distintas Gerencias y Oficinas la ejecución de las siguientes acciones:



Incluir en los principales documentos de gestión una declaración o compromiso institucional que exprese la voluntad de la entidad de promover la igualdad y la no discriminación.

- ✓ Aprobar e implementar normas, directivas o resoluciones orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Incorporar en el Plan Estratégico Institucional, así como en la misión, visión, principios y valores, enfoques y objetivos que favorezcan la igualdad de género.

- ✓ Incluir en el Código de Ética principios y valores relacionados con la igualdad y no discriminación, estableciendo el enfoque de género como estándar de conducta obligatoria para servidoras, servidores y personal vinculado a la entidad.



- ✓ Incorporar en el Reglamento Interno de Servidores/as (RIS) principios de convivencia y comportamiento coherentes con los valores de igualdad y no discriminación.



- ✓ Aprobar directivas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral, que incluyan procedimientos claros para la denuncia, atención e investigación, así como acciones preventivas (requisitos de la denuncia, plazos y áreas responsables).



- ✓ Adoptar medidas que aseguren la participación igualitaria y sin discriminación de mujeres y hombres en toda su diversidad, especialmente en los cargos directivos y de confianza.





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**8.9. ACCIONES DE MEJORA RELACIONADAS AL DESARROLLO DE CAPACIDADES**

La capacitación con enfoque de género permite que las servidoras y los servidores públicos desarrollen las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para convertirse en agentes de cambio, contribuyendo al bienestar de mujeres y hombres, y mejorando la calidad de la formación institucional. Asimismo, busca asegurar el logro de aprendizajes relacionados con el enfoque de género, la interculturalidad y los derechos humanos, de manera transversal, conforme a las disposiciones emitidas por SERVIR. Para ello, la Oficina de Recursos Humanos, o quien cumpla sus funciones, deberá implementar las siguientes acciones:



Promover capacitaciones dirigidas al personal directivo sobre la aplicación del enfoque de género, en cumplimiento del Decreto Supremo N.º 010-2022-MIMP.



✓ Fortalecer las capacidades del funcionariado y del personal civil mediante su participación en programas de formación sobre igualdad de género promovidos por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

✓ Desarrollar actividades de inducción y capacitación del personal que integren de forma transversal los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos.

✓ Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) cursos o actividades formativas orientadas a la gestión pública con enfoque de género, que fortalezcan la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas destinadas a reducir las desigualdades de género.



**8.10. ACCIONES DE MEJORA RELACIONADAS A LA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

Con base en el diagnóstico institucional que incluye la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico de cultura organizacional, la encuesta de estereotipos, los sondeos sobre relaciones interpersonales, y las percepciones sobre el compromiso institucional con la igualdad de género, la no discriminación y el buen trato se pueden identificar efectos adversos





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

derivados de sesgos y prácticas discriminatorias que crean barreras internas y afectan la eficacia y calidad del trabajo institucional.

El clima organizacional está estrechamente vinculado con la cultura organizacional, pues las percepciones del personal se construyen a partir de las creencias, valores y conductas predominantes, que a su vez determinan el ambiente laboral. En ese sentido, y para los fines de la presente Directiva, la Oficina de Recursos Humanos, en el marco de sus competencias, deberá considerar e implementar, como mínimo, las siguientes acciones:



✓ Programar e implementar acciones de mejora que fortalezcan las relaciones interpersonales equitativas entre mujeres y hombres, promoviendo buenas prácticas de convivencia y colaboración.



✓ Adoptar e implementar medidas que fortalezcan la cultura organizacional y promuevan los valores de respeto, igualdad y no discriminación por razón de género.

✓ Fomentar la integración y participación igualitaria de mujeres y hombres en actividades recreativas, de confraternidad, celebraciones y reconocimientos institucionales, garantizando que se desarrollen sin discriminación.



✓ Desarrollar acciones de sensibilización y comunicación interna orientadas a prevenir y eliminar los estereotipos de género y toda forma de discriminación.

✓ Recolectar y analizar información periódica sobre la percepción del personal respecto a los distintos procesos de gestión de recursos humanos (selección, inducción, capacitación, bienestar, comunicación, cultura y clima organizacional, entre otros), incorporando acciones de mejora basadas en la evidencia obtenida.



✓ Implementar acciones de prevención, atención y seguimiento frente a la violencia contra las mujeres y al hostigamiento sexual laboral, conforme a la normativa vigente y los protocolos institucionales establecidos.





000179 30 ABR 2026

**GOBIERNO REGIONAL TUMBES**  
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL  
SUB GERENCIA DE INCLUSION SOCIAL

*Copia fiel del Original*

**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**8.11. ACCIONES DE MEJORA PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

- ✓ La entidad promoverá la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, garantizando que las responsabilidades de cuidado no limiten el acceso, la permanencia ni el desarrollo profesional del personal. En el marco de la presente Directiva, la Oficina de Recursos Humanos, conforme a sus funciones, deberá ejecutar como mínimo las siguientes acciones:



- ✓ Implementar medidas de conciliación en cumplimiento de la normativa vigente, como la habilitación de lactarios, el otorgamiento de licencias por maternidad, paternidad y adopción, permisos por lactancia y facilidades para atenciones médicas, asegurando la difusión de los procedimientos y la simplificación de los trámites correspondientes.



Identificar y gestionar la necesidad de contar con servicios de cuidado diurno para hijas e hijos menores de tres años del personal, evaluando diversas alternativas (propias, mediante convenios o servicios cercanos), de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y la normativa aplicable.



- ✓ Mantener registros actualizados y desagregados sobre el uso de licencias y permisos vinculados a labores de cuidado (maternidad, paternidad, adopción, lactancia, atención médica, entre otros), elaborando reportes periódicos que faciliten la toma de decisiones informadas.

- ✓ Desarrollar acciones de sensibilización y/o capacitación sobre corresponsabilidad familiar, paternidad responsable, igualdad y no discriminación, dirigidas tanto al personal directivo como operativo.



- ✓ Implementar y mantener el lactario institucional conforme a las especificaciones mínimas establecidas por la normativa (privacidad, comodidad, refrigeración, accesibilidad, punto de lavado o agua potable e higiene), designando personas responsables y horarios de uso para su adecuado funcionamiento.





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**8.12. ACCIONES DE MEJORA PARA FAVORECER LA COMUNICACIÓN INTERNA**



Los patrones socioculturales de discriminación de género pueden reflejarse en la comunicación interna mediante el uso de estereotipos en mensajes escritos, lenguaje oral o representaciones gráficas. Estas prácticas refuerzan expectativas limitantes sobre lo que “deben” hacer o expresar mujeres y hombres en su diversidad, generan tratos desiguales y perpetúan la desigualdad de género.



En el marco de la presente Directiva, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Comunicaciones, o quien cumpla sus funciones, deberán realizar las siguientes acciones:

- ✓ Difundir periódicamente el compromiso institucional con la igualdad de género y la no discriminación, utilizando los canales internos de comunicación (intranet, correo institucional, carteleras digitales, campañas comunicacionales, reuniones de equipo, entre otros).



- Elaborar, aplicar y supervisar lineamientos de comunicación inclusiva, asegurando que los mensajes e imágenes estén libres de estereotipos, lenguaje sexista o discriminatorio, y que se utilicen formatos accesibles (subtítulos, descripciones alternativas, alto contraste, fuentes legibles, entre otros).



- ✓ Garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en comunicaciones y eventos oficiales, promoviendo la diversidad en vocerías, paneles y materiales gráficos que representen la pluralidad de la institución.



- ✓ Emplear lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y publicaciones oficiales, y capacitar al personal en su uso, conforme a lo dispuesto en la Ley N.° 32003, que modifica el artículo 4 de la Ley N.° 28983, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**8.13. EN LA GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN**

**8.13.1.** Otorgar incentivos que reconozcan los logros, el desempeño y las buenas prácticas del personal en materia de igualdad y no





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

discriminación dentro de la gestión institucional. Dicha acción será implementada y gestionada por la Oficina de Recursos Humanos, mediante mecanismos que promuevan el reconocimiento del compromiso y las contribuciones del personal a la construcción de un entorno laboral equitativo, inclusivo y respetuoso.



**8.13.2.** La Oficina de Recursos Humanos implementará estrategias de reconocimiento dirigidas a destacar al personal que demuestre en su labor diaria valores de igualdad entre mujeres y hombres, brindando un servicio de calidad y manteniendo una actitud positiva como parte de su compromiso con el servicio público. Estas acciones buscan motivar al personal y fortalecer una cultura organizacional basada en igualdad, el respeto y la promoción de los derechos humanos, contribuyendo al desarrollo de un entorno laboral inclusivo y equitativo.



**8.14. EN LA GESTIÓN DEL DESARROLLO Y LA CAPACITACIÓN**

**8.14.1.** Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) capacitaciones sobre la transversalización del enfoque de género en las políticas regionales, tomando como base las necesidades de capacitación identificadas en la entidad. Esta acción tiene como finalidad fortalecer las competencias del personal para integrar el enfoque de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, promoviendo una gestión institucional más equitativa e inclusiva.



**8.14.2.** La Oficina de Recursos Humanos, o quien cumpla sus funciones en el Gobierno Regional, utilizará los resultados de los diagnósticos de necesidades de capacitación para incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) los objetivos, estrategias y metas de capacitación, así como indicadores de género, en función de las brechas de género identificadas. De esta manera, se asegurará que la planificación de la capacitación contribuya al fortalecimiento de competencias con enfoque de igualdad de género, promoviendo una gestión pública más justa, inclusiva y equitativa.



a) Para identificar los objetivos de capacitación que se deben alcanzar, es necesario revisar los objetivos estratégicos institucionales y





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

*determinar las competencias requeridas para cumplirlos. Este proceso permite alinear la capacitación del personal con las metas y prioridades de la entidad, garantizando que el desarrollo de capacidades contribuya efectivamente al mejor desempeño institucional y al cumplimiento de los objetivos organizacionales.*

*b) 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 de género para medir los resultados e impactos de las capacitaciones en hombres y mujeres.*



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



**8.14.4.** 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.



**8.14.5.** 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.

**8.15. EN LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES**

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

**8.15.2.** Prevenir y sancionar actitudes, comportamientos y prácticas que manifiesten en las relaciones interpersonales.

**8.15.3.** 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.





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

- 8.15.4. 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).
- 8.15.5. 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 el trabajo.
- 8.15.6. Difundir y sensibilizar al personal respecto a la política institucional sobre prevención, y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- 8.15.7. 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.
- 8.15.8. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna para difundir mensajes de igualdad de género mediante diversos medios de comunicación.
- 8.15.9. Capacitar al personal en el uso del lenguaje inclusivo, con el propósito de visibilizar por igual la presencia de mujeres y hombres al momento de redactar, hablar o representar en documentos, imágenes, comunicaciones, y actividades internas o públicas. Esta acción busca promover una comunicación libre de sesgos y expresiones sexistas, fomentando que todas las personas adopten un uso del lenguaje respetuoso, equitativo e inclusivo, en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación.
- 8.15.10. Desarrollar diagnosticos o encuestas de estereotipos de genero, practicas y conductas que generan discriminacion y sexismo en el Gobierno Regional Tumbes, y en base a ello desarrollar y fortalecer las capacidades y conocimientos en enfoque de genero de los servidores/as publicos en el marco de la gestion publica.





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

- 8.15.11. Incorporar en el Reglamento Interno de Servidores/as (RIS) Principios de convivencia y comportamiento coherentes con los valores de igualdad y no discriminación y sancionar actitudes, comportamientos, violencia de género y conductas discriminatorias basadas en las diferencias de mujeres y hombres.
- 8.15.12. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna para difundir mensajes y prácticas orientadas a la igualdad de género.
- 8.15.13. Difundir Conocimiento (Lecciones aprendidas, mejores prácticas, estrategias efectivas, etc) sobre el proceso de transversalización del enfoque de género implementando en la entidad.

**IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES**

Por los efectos de la correcta aplicación de la presente directiva se deberán considerar las siguientes disposiciones:

**PRIMERA:** La Oficina de Recursos Humanos, con el propósito de fortalecer la gestión institucional con enfoque de igualdad, contará con la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Dicha asistencia permitirá incorporar de manera progresiva y sostenible el enfoque de género en la organización institucional, a través de la adopción de herramientas, metodologías y buenas prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de gestión..

**SEGUNDA:** Las situaciones no previstas en la presente Directiva serán atendidas por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, la cual emitirá las pautas complementarias necesarias para garantizar la adecuada aplicación y cumplimiento de lo dispuesto, en concordancia con la normativa vigente.

**TERCERA:** La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación mediante Resolución Gerencial General Regional, y su difusión se realizará a través del portal web institucional del Gobierno Regional de Tumbes, garantizando su conocimiento y aplicación por parte de todas las unidades orgánicas.

**CUARTA:** La Oficina de Recursos Humanos implementará acciones de monitoreo y evaluación de las medidas de mejora ejecutadas, con el fin de verificar su





000179 30 ABR 2026

GOBIERNO REGIONAL TUMBES  
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL  
SUB GERENCIA DE INCLUSION SOCIAL

Copia fiel del Original

DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

cumplimiento, eficacia y sostenibilidad, así como identificar las lecciones aprendidas que permitan retroalimentar los procesos institucionales y fortalecer la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos.

**QUINTA:** Con la entrada en vigencia de la presente directiva se deja sin efecto la Directiva N° 021 -2017/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG, denominada: "Disposiciones para Incorporar el Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tumbes", aprobada con RGGR N° 00Q0658-2027/GOB.REG.TUMBES-GGR, de fecha 29 de setiembre del año 2017 y Directiva N°033-2017/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG, "Disposiciones para la implementación de los Lineamientos Para Transversalizar el enfoque de Género en las Políticas y Gestión del Gobierno Regional de Tumbes", aprobada con RGGR N° 0000658-2027/GOB.REG.TUMBES-GGR, de fecha 24 de noviembre del año 2017.





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**X. RESPONSABILIDADES**

10.1. El incumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva constituye falta de carácter administrativo disciplinario, la cual será instruida, sancionada y oficializada conforme a lo dispuesto en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, y demás normas complementarias aplicables.

10.2. La Oficina Regional de Administración, a través de la Oficina de Recursos Humanos de la Sede Central o quienes hagan sus veces en las demás Unidades Ejecutoras del Pliego Gobierno Regional de Tumbes, deberán cumplir y hacer cumplir las disposiciones establecidas en la presente Directiva, en coordinación con la Gerencia General Regional, en el marco de sus competencias relacionadas con la implementación de normas, principios, métodos y procedimientos para el fortalecimiento de la organización institucional.



10.3. La Sub Gerencia de Inclusión Social de la Sede Central Regional, o las unidades orgánicas que hagan sus veces en las demás Unidades Ejecutoras del Gobierno Regional de Tumbes, son responsables de verificar el cumplimiento de la incorporación del enfoque de género en la elaboración de los Proyectos de Inversión, en el marco de sus competencias y conforme a la normativa vigente.



10.4. Es responsabilidad de la Sub Gerencia de Inclusión Social de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, o quien haga sus veces, socializar las disposiciones establecidas en la presente Directiva, promoviendo su conocimiento, comprensión y aplicación por parte de todas las unidades orgánicas del Gobierno Regional de Tumbes.



10.5. La Gerencia Regional de Desarrollo Social de la Sede Central Regional, así como las unidades orgánicas que hagan sus veces en las demás Unidades Ejecutoras del Pliego Gobierno Regional de Tumbes, tienen la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva, asegurando





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

su adecuada implementación y aplicación en el marco de sus competencias.

10.6. El Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Tumbes verificará el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva, conforme a los principios, atribuciones y competencias previstos en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, así como en las normas complementarias emitidas por dicho ente rector.





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**XI. ANEXOS**



**Anexo N° 01:** Herramienta de Autodiagnóstico de La Incorporación del Enfoque De Género En La Cultura Organizacional”

**Anexo N° 02:** Encuesta para los Recursos Humanos de Estereotipos de Género

**Anexo N° 03:** Flujograma del Proceso de Incorporación del enfoque de género en la organización institucional





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

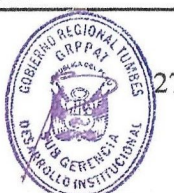
**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**ANEXO N° 1**

**“HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL”**

*Dirigida al personal de las áreas de recursos humanos y de comunicaciones*

DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL							
<b>ENTIDAD:</b>							
<b>ELEMENTO 1: VALORES INSTITUCIONALES</b>							<b>EXPLICAR Y SUSTENTAR EVIDENCIAS</b>
<b>1.1</b>	<b>Compromiso con la igualdad de género</b>						
	Se refiere a una declaración escrita o política institucional o norma institucional o instrumento de gestión, en dónde se explicita el compromiso hacia la igualdad de género						
<b>Criterios</b>	<b>a</b>	Se cuenta con una declaración y/o política institucional y/o documento de gestión que explicita el compromiso institucional con la igualdad de género.					
	<b>b</b>	El compromiso hacia la igualdad de género es difundido con las y los servidores públicos de la entidad.					
	<b>c</b>	Hay un Plan Estratégico Institucional que incluye la igualdad de género (acciones, presupuesto y monitoreo).					
<b>1.2</b>	<b>Trato igualitario y no discriminación</b>						
	La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en convenios internacionales que confiere a toda persona el derecho a ser tratada con igualdad ante la ley y no ser objeto de forma alguna de discriminación.						
<b>Criterios</b>	<b>a</b>	Se promueven acciones de sensibilización para combatir toda forma de discriminación y los estereotipos de género.					
	<b>b</b>	El personal que participa en la contratación, selección e inducción del personal es capacitado en temas relacionados con la igualdad de género					
	<b>c</b>	La entidad levanta periódicamente información sobre los estereotipos de género, emite recomendaciones, evalúa e implementa mejoras.					





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

					EXPLICAR Y SUSTENTAR EVIDENCIAS
<b>ELEMENTO 2: NORMAS INSTITUCIONALES</b>					
2.1	<b>Lenguaje inclusivo</b> Conjunto de propuestas que buscan visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, logrando que actitudes sexistas y discriminatorias se conviertan en prácticas equitativas, respetuosas e inclusivas.				
<b>Criteria</b>	a	La entidad cuenta con una norma institucional que dispone el uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.			
	b	Se cuenta con las herramientas para aplicar el lenguaje inclusivo (instructivos, directivas, guías u otros)			
	c	Se desarrollan acciones de difusión para promover el uso del lenguaje inclusivo.			
	d	Seguimiento y evaluación del cumplimiento de la norma que dispone el uso del lenguaje inclusivo (documentos administrativos, diseño, spot, etc.).			
2.2	<b>Hostigamiento sexual en el trabajo</b> Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa.				
<b>Criteria</b>	a	La entidad cuenta con disposiciones que incluyen acciones de prevención (difusión institucional, personal sensibilizado y capacitado) y procedimientos para la denuncia, atención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo (requisitos de la denuncia, plazos para investigar, área responsable).			
	b	Se desarrolla acciones de difusión para la prevención y atención de denuncias del hostigamiento sexual en el trabajo en el marco de las disposiciones emitidas por la entidad.			
	c	El personal está capacitado para denunciar actos de hostigamiento sexual en el trabajo y en temas como nuevas masculinidades			
	d	Implementan y evalúan acciones preventivas (formadas o no), medidas de			





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

		protección y procedimientos de denuncia, atención y sanción.				
2.3		<b>Reglamento Interno de Servidores y Servidoras Civiles (RIS)</b> El RIS es el documento en el que se establece las condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor/a civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento.				
<b>Criterios</b>	a	El reglamento se difunde al personal.				
	b	El reglamento establece procedimientos ágiles para: trámite de licencias establecidas por Ley, uso del servicio de cuidado diurno y lactario.				
	c	El reglamento establece medidas de conciliación relacionadas con: atención de familiares dependientes, no discriminación por género u otras razones en los procesos de selección, capacitación del funcionariado y medidas específicas para implementar la Ley 30364 "Ley contra violencia hacia la mujer e integrantes del grupo familiar".				
<b>ELEMENTO 3: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL</b>						<b>EXPLICAR Y SUSTENTAR EVIDENCIAS</b>
3.1		<b>Estrategia comunicacional</b> Define la forma de intercambio de información en la entidad. Cada organización tendrá los canales de comunicación adecuados a las características que posea su propia cultura organizacional.				
<b>Criterios</b>	a	Se desarrollan acciones comunicacionales que promueven tratos igualitarios entre los géneros				
	b	Se visibiliza a través de los diversos canales de comunicación interna los avances logrados en igualdad de género y cierre de brechas de género.				
	c	Se evalúan periódicamente los instrumentos de comunicación interna (escrita, oral y gráfica) para comprobar el abordaje del análisis de género.				
3.2		<b>Esteretipos de género</b> Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados o de formas de ser y actuar que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas.				



62



**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

<b>Criterios</b>	a	La entidad levanta información sobre los estereotipos de género e implementa acciones de sensibilización para erradicar la discriminación y los estereotipos de género.				
	b	La entidad realiza el seguimiento y evaluación de los progresos para eliminar los estereotipos de género y la discriminación.				
	c	La entidad implementa acuerdos, alianzas interinstitucionales y realiza trabajos conjuntos con otras entidades para erradicar los estereotipos de género.				
<b>ELEMENTO 4: LIDERAZGO</b>						<b>EXPLICAR Y SUSTENTAR EVIDENCIAS</b>
4.1	<b>Agentes de cambio</b> Los agentes de cambio son personas o grupos de personas que estimulan y promueven las transformaciones a favor de la igualdad dentro de una institución; que la igualdad de género forme parte de los objetivos institucionales de la misma.					
<b>Criterios</b>	a	La entidad realiza formación en técnicas de liderazgo y la creación de agentes de cambio para transversalizar el enfoque de género.				
	b	Hay un programa de capacitación en igualdad de género diseñado e implementado.				
	c	Los agentes de cambio se encuentran certificados y realizan un proceso de acompañamiento del personal.				
4.2	<b>Alta dirección</b> Se refiere al interés de la alta dirección y del personal de confianza por capacitarse en género, así como su compromiso por liderar el proceso de implementación de la transversalización del enfoque de género.					
<b>Criterios</b>	a	La alta dirección está sensibilizada, capacitada en los temas relacionados con el enfoque de género y fomenta la formación para el personal.				
	b	La alta dirección ha dispuesto medidas concretas incluyendo la aprobación de políticas (normas, lineamientos, planes) para institucionalizar el enfoque de género.				





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

		La alta dirección ha priorizado la asignación de recursos presupuestales para intervenciones que favorezcan la implementación de la transversalización del enfoque de género (asesorías especializadas, formación del personal y otros).				
<b>ELEMENTO 5: CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>						<b>EXPLICAR Y SUSTENTAR EVIDENCIAS</b>
5.1		<b>Medidas explícitas</b> Se refiere a las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, destinadas a crear condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan de forma óptima con las responsabilidades familiares, laborales y personales.				
<b>Criterios</b>	a	La entidad cuenta con base de datos desagregadas por sexo del personal (número y edades de hijo/as y dependientes, distribución del tiempo entre remunerado/no remunerado), actualizada periódicamente.				
	b	Se realizan acciones de sensibilización y/o capacitación sobre las medidas de conciliación promovidas por la entidad.				
	c	En base a la información recogida se ajustan las medidas de organización del trabajo para conciliarlo con la vida familiar y personal, se monitorean y evalúan periódicamente.				
5.2		<b>Licencia por paternidad</b> Es el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluida las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente.				
<b>Criterios</b>	a	La entidad cuenta con un registro de trabajadores que harían uso de licencia por paternidad, actualizado periódicamente				
	b	Se promueven medidas de flexibilización horaria para que los padres puedan estar presentes y apoyar en los exámenes prenatales, preparación al parto y post-parto, tratamientos de fecundación y procesos de adopción.				





DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

	c	Se promueve y difunde periódicamente información sobre el uso de la licencia de paternidad.				
	d	Seguimiento y evaluación periódica de las actividades realizadas relacionadas con la licencia de paternidad.				
5.3	<b>Licencia por maternidad</b> Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal					
Criterios	a	La entidad cuenta con un registro de trabajadoras que harían uso de licencia por maternidad, actualizado periódicamente.				
	b	Se promueven medidas de flexibilización horaria para que las madres puedan asistir a exámenes prenatales, preparación al parto y post-parto, tratamientos de fecundación y procesos de adopción.				
	c	Se promueve y difunde periódicamente información sobre el uso de la licencia de maternidad.				
	d	Seguimiento y evaluación periódica de las actividades realizadas relacionadas con la licencia de maternidad.				
5.4	<b>Lactario institucional</b> Es un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajen					
Criterios	a	La entidad cuenta con una base de datos actualizada periódicamente sobre el número de su personal femenino que utiliza el servicio.				
	b	Cuenta con un lactario implementado, de acuerdo a las especificaciones normativas mínimas (privacidad, comodidad, refrigeradora, accesibilidad, lavado o dispensador de agua potable).				
	c	Se realizan campañas periódicas para informar y promover el servicio del lactario, realizando periódicamente acciones de monitoreo y evaluación.				
5.5	<b>Servicio de cuidado diurno</b> La Cuna es una institución educativa escolarizada del primer ciclo del nivel de Educación Inicial de la Educación Básica Regular (EBR) que brinda un servicio de carácter integral para la primera infancia desde los 90 días hasta los 2 años 11 meses de edad					





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

<b>Criterios</b>	a	Se ha realizado un diagnóstico para conocer la necesidad de la implementación del cuidado diurno en la entidad.				
	b	Se ha implementado un servicio de cuidado diurno o hay acuerdos con guarderías próximas.				
	c	El servicio de cuidado diurno cuenta con características aceptables (personal mínimo, espacios diferenciados y adaptados para cada asistencia, equipamiento y materiales según edad e higiene) y plan de emergencia y riesgos infantiles				
	d	El personal está capacitado e implementa estrategias y metodologías educativas que contribuyen a eliminar los estereotipos de género.				
	e	La entidad hace seguimiento y evalúa periódicamente las condiciones del servicio.				

**LEYENDA SEMÁFORO:**

	<p>Cuando la entidad cuenta con políticas, instrumentos, recursos humanos capacitados, cultura organizacional inclusiva y planes de seguimiento/evaluación que contribuyen a la igualdad de género. Además, muestran resultados que se utilizan para mejorar continuamente el trabajo hacia la igualdad de género.</p> <p>doras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación.</p>
	<p>Cuando la entidad cuenta con algunas políticas, instrumentos, recursos humanos capacitados, cultura organizacional inclusiva y planes de seguimiento/evaluación que contribuyen a la igualdad de género, de los cuales algunas aún están por implementarse. Además, pocos programas y proyectos muestran resultados relacionados a la igualdad de género.</p>
	<p>Cuando la entidad cumple con el marco legal, pero los elementos mencionados anteriormente se encuentran incompletos o no han sido implementados. Además, no se identifican resultados relacionados a la igualdad de género.</p>





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”  
 ANEXO N° 2**

**Encuesta para los Recursos Humanos de Estereotipos de Género**

Encuesta: Invitamos a responder esta encuesta que tiene por finalidad conocer las prácticas y percepciones a temas cotidianos del quehacer institucional.

Correo*	Tu dirección de correo electrónico
Datos generales*	Mujer
	Hombre
	prefiero no responder
Edad	Tu respuesta

1. ¿Está de acuerdo o no con las siguientes afirmaciones? Marque con un aspa la alternativa de su elección.

**Una mujer se realiza completamente cuando es madre. \***

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**El hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia.**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**La mujer debe ser la principal responsable de realizar las tareas del hogar y del cuidado de sus hijas e hijos.**





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**Ser hombre implica ser dominante**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**Cuando una mujer dice que no, realmente quiere decir que sí.**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**Los celos son una muestra de amor.**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**Cuando hay violencia de pareja, es mejor no intervenir**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

- Muy en desacuerdo

**El respeto mutuo en una pareja implica escuchar y ser escuchado/a.**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**Algunas formas de vestir de las mujeres justifican que se les falte el respeto**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**A la mujer le corresponde ceder para evitar las discusiones en el hogar.**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**Los piropos en la calle son un halago**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**Mientras más parejas sexuales tenga un hombre, más viril es**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**Es mejor que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre.**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**Los hombres son mejores para el manejo de herramientas informáticas**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**No conviene contratar a una mujer embarazada.**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

**En el trabajo las mujeres, deben ser las encargadas de la organización de cumpleaños**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
  - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Muy en desacuerdo

**En el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física**

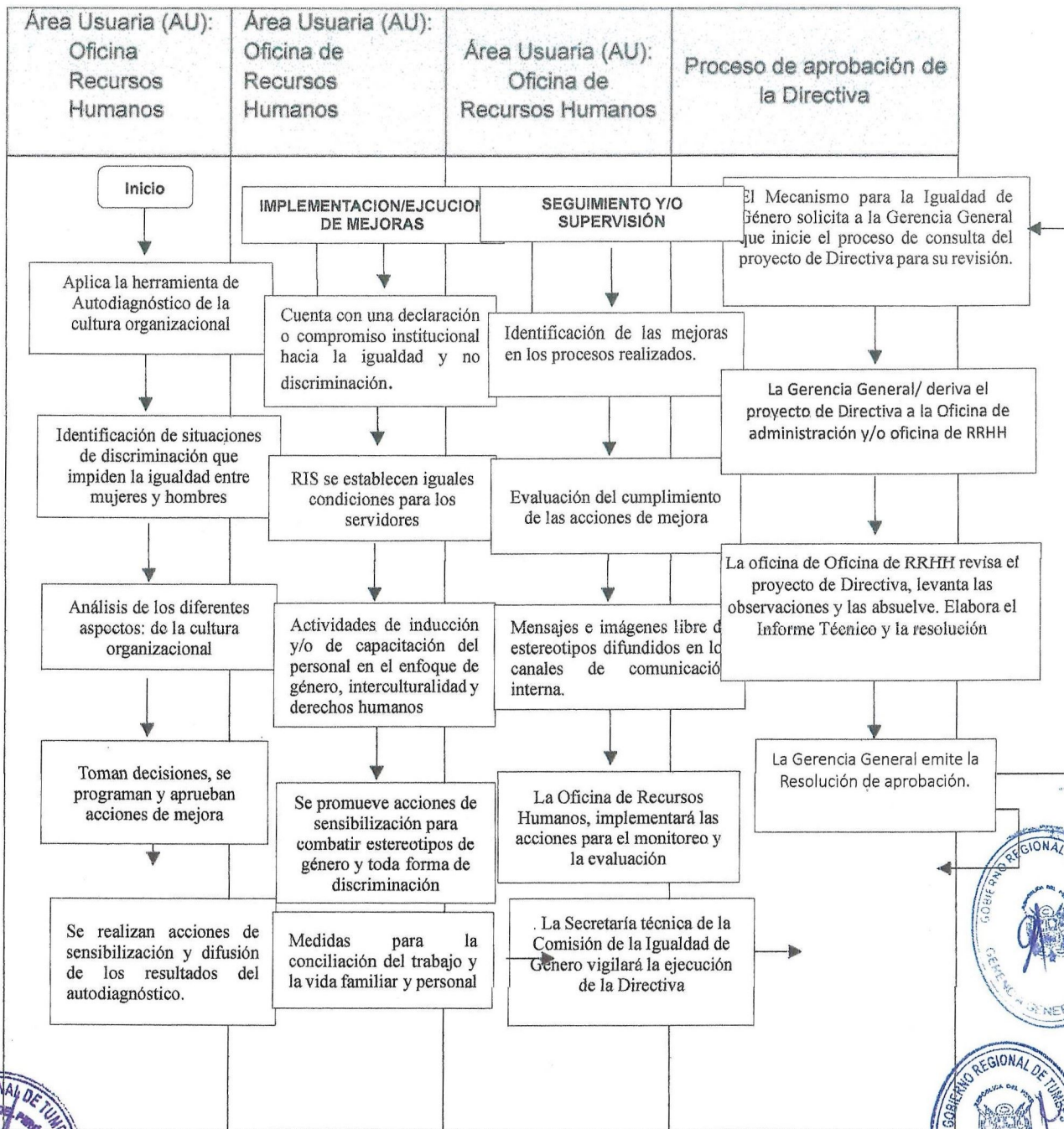
- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo





ANEXO N° 3

**FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE INCORPORACION DEL ENFOQUE EN LA ORGANIZACION INSTITUCIONAL**





**DIRECTIVA N°06-2026/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRDS-SGIS-SG**

**“DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES”**

**INDICADORES DE EVALUACIÓN**

A continuación, se presentan los siguientes indicadores de evaluación con la finalidad de ver en qué medida se está cumpliendo con los parámetros descritos en la presente directiva **DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	DETALLE DE LA ACTIVIDAD INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES	SI/NO	FRECUENCIA
Se Cumple la actualización de instrumentos de gestión con enfoque de género			
Se cumple nivel de capacitación del personal en enfoque de género			

