

Resolución Gerencial General Regional

N° : 232-2023-GGR/GR.MOQ.

Fecha : 17 de noviembre del 2023

VISTOS:

El informe N°284-2023-GRM/GRPPAT-SOMI, de la Subgerencia de Organización y Modernización Institucional, Informe Legal N°013-2023-GRM/ORA-LCHCC, de la Oficina Regional de Recursos Humanos, con proveído favorable de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Artículo 191° de la Constitución Política del Estado, concordante con la Ley N°27867 y sus modificatorias por Ley N°27902, Ley N°28926 y Ley N°28968 que aprueba la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, la cual manifiesta en su Artículo 2° que: "los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular y gozan de autonomía política, económica y administrativa, en asuntos de su competencia"; cuya misión es la de organizar y conducir la gestión pública Regional de acuerdo a sus competencias exclusivas y delegadas en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para lograr el desarrollo integral y sostenible de la Región;

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

Que, de acuerdo a Ley N°28983 "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", el mismo que tiene por objeto establecer, el marco normativo, institucional y de políticas públicas en el ámbito nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. Asimismo, tenemos que el Artículo 6, establece que el Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, deben adoptar políticas, planes y programas, integrando los principios de esta presente Ley de manera transversal. Para tal efecto el artículo 6.C) deben: Desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos los espacios, en especial la ejercida contra las mujeres";

Que, con Decreto Supremo N°027-2007-PCM, se define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, las mismas que son emitidas por el Poder Ejecutivo en su calidad de ente rector, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de política pública así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de los servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas; asimismo promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, sin ningún tipo de discriminación;

Que, mediante Decreto Supremo N°008-2019-MIMP, el Estado peruano aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) como parte de su compromiso en promover una ciudadanía plena para todas las mujeres en su diversidad. La Política Nacional de Igualdad de Género busca mejorar la eficacia y calidad de la actuación de las entidades de la administración pública, en todos los niveles de gobierno, para garantizar los derechos humanos de las mujeres en igualdad y sin discriminación;

Que, a través del Informe N°284-2023-GRM/GRPPAT-SOMI, de fecha 27 de octubre del 2023, la Sub Gerencia de Organización y Modernización Institucional, opina que resulta técnicamente procedente Aprobar la Directiva: "Disposiciones para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional Moquegua", ya que tiene como objetivo establecer disposiciones para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional Moquegua, mediante la implementación de políticas de recursos humanos, la evaluación de desempeño, la capacitación, la cultura, clima organizacional y la comunicación interna, resultando necesario su incorporación, para eliminar estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. Asimismo, informa que la propuesta de Directiva, cumple con las normas y estructura señalada en la Directiva N°01-2018-GRM/ODTI "Lineamientos para la formulación, aprobación y modificación de Directivas del Gobierno Regional Moquegua", aprobada mediante Resolución Ejecutiva Regional N°053-2018-GR/MOQ.

Que, con Informe Legal N°013-2023-GRM/ORA-LCHCC, de fecha 11 de octubre del 2023, la Oficina de Recursos Humanos, solicita la aprobación del proyecto de Directiva "Disposiciones para incorporar el enfoque de género en la Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional Moquegua", con la finalidad de eliminar estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género;

Resolución Gerencial General Regional

N° : 232-2023-GGR/GR.MOQ.

Fecha : 17 de noviembre del 2023

Que, mediante Informe N°1041-2023-GRM/GGR/ORAJ. de fecha 02 de Noviembre del 2023, la Oficina Regional de Asesoría Jurídica emite opinión legal manifestando que resulta procedente aprobar la Directiva "**Disposiciones para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional Moquegua**", la misma que tiene por finalidad de eliminar estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en la diferencias de género, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución;

Que, con Informe N°1993-2023-GRM/ORA-ORH, la Oficina de Recursos Humanos remite el proyecto de Directiva "**Disposiciones para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional Moquegua**", debidamente visado por la Subgerencia de Organización y Modernización Institucional y por la Oficina de Recursos Humanos para su aprobación mediante acto resolutivo;

Estando con las visaciones correspondientes y en uso de las facultades y atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, la Ley 27867, Directiva N°01-2018-GRM/ODI, Ordenanza Regional N°011-2021-CR/GRM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Moquegua, normas actualizadas con sus modificatorias, en consecuencia;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, la Directiva N°002-2023-GRM/ORA-ORH, denominada "**DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA**", que en Anexo de fojas siete (07) forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- REMÍTASE copia de la presente Resolución a Gobernación Regional, Consejo Regional, Gerencia General Regional, Órgano de Control Institucional, Oficina Regional de Administración, Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Oficina de Recursos Humanos, Sub Gerencia de Organización y Modernización Institucional, para conocimiento y fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



HCEPGGR.
SHHD/ORAJ.
AGPI/ABOG.

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA


ECON. HUGO CESAR ESPINOZA PALZA
GERENTE GENERAL REGIONAL



CÓDIGO DE DIRECTIVA N° 002-2023-GRM/ORA-ORH		DENOMINACIÓN: "DISPOSICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA"
TIPO DE DIRECTIVA DIRECTIVA ESPECIFICA		
FECHA: 06-11-2023	FOLIOS: (07) SIETE	
REEMPLAZA A:		ELABORADA POR: OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN / OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

I. OBJETIVO

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

II. BASE LEGAL

- a. Constitución Política del Perú
- b. Ley N° 28983, Ley de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- c. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, vigente respecto a los títulos V y VI referidos a incentivos, estímulos y difusión.
- d. Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMD
- e. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- f. Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales progresivamente.
- g. Ley N° 26644, que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.
- h. Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- i. Ley N° 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción.
- j. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
- k. Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público promoviendo la lactancia materna.
- l. Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad laboral.
- m. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH- "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- n. La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), hace referencia al OP5 "reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.



- i. D.S 015 /2021. Aprueba los Lineamientos para la Transversalización del enfoque de género en la gestión pública y cuyo alcance involucra a las diversas entidades de la administración pública de los tres niveles de gobierno

III. ALCANCE

La aplicación de la presente directiva comprende a los y las servidores/as de la institución, pertenecientes al régimen de los Decretos Legislativos Nros. 276, 728 y 1057 de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua.

IV. DISPOSICIONES GENERALES

- 4.1 El Sistema de gestión de Recursos Humanos tiene por finalidad regular la utilización de los recursos humanos, bajo los principios de orientación al/a ciudadano/a, meritocracia, transparencia, igualdad de oportunidades, eficiencia, eficacia y promover el bienestar del/a trabajador/a; para mejorar la administración pública y tener impacto en el bienestar de la ciudadanía.
- 4.2 En ese sentido, para garantizar una gestión de recursos humanos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Oficina de Recursos Humanos a través del Área no estructurada de Bienestar Social del Gobierno Regional de Moquegua tomará en cuenta las disposiciones específicas para incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos.

V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1. EN LA PLANIFICACION DE POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS

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

La Oficina de Recursos Humanos a través del área no estructurada de Bienestar Social en coordinación con Escalafón; deberá contar con información confiable y actualizada desagregada por sexo, edad, experiencia laboral, entre otros, para planificar los recursos humanos en igualdad de oportunidades, derechos y sin discriminación.

5.2. EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN

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

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

5.3. EN LA GESTIÓN DEL EMPLEO

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



- 5.3.2. La Oficina de Recursos Humanos, al convocar a un concurso para una plaza de trabajo debe señalar claramente el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todo el proceso de convocatoria. Igualmente cuando se convoque a concurso para puestos tradicionalmente ocupados por hombres (seguridad, guardianía, conserje) debe aclararse que las plazas están abiertas en igualdad de condiciones también para las mujeres.
- 5.3.3. Utilizar criterios de selección basados en la meritocracia que permitan valorar por igual las competencias de las candidatas y los candidatos sin discriminación alguna y minimizar cualquier sesgo de género en el proceso de selección de personal.
- 5.3.4. Conformar un comité de selección inclusivo integrado tanto por hombres y mujeres en forma paritaria que permita un análisis equilibrado y objetivo de las candidatas y los candidatos.
- 5.3.5. Realizar un proceso de sensibilización e inducción laboral al personal ingresante sobre la importancia de la igualdad de género y la estrategia de transversalización del enfoque de género, a través del Área no estructurada de Bienestar Social.

5.4. EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

- 5.4.1. Evaluar el desempeño del personal, de manera individual, objetiva, imparcial y sin discriminación alguna.
- 5.4.2. A partir de los resultados individuales de la evaluación del desempeño, el Área no estructurada de Bienestar Social diseñará un plan de mejora de desempeño individual para optimizar las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad y lograr la eficiencia y eficacia del servidor/a que labora en la entidad.

5.5. EN LA GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

- 5.5.1. Diseñar un Sistema de Remuneraciones en base a la clasificación del puesto por niveles, y funciones para mantener estructuras salariales equitativas y justas en la institución.
- 5.5.2. La Oficina de Recursos Humanos debe promover que las remuneraciones del personal que realizan las mismas funciones y/o tiene las mismas responsabilidades, sean iguales, sin tener en cuenta el sexo, edad, estado civil, origen, entre otros.
- 5.5.3. Otorgar incentivos no monetarios que reconozca los logros, el desempeño y buenas prácticas del personal en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en la gestión institucional, la cual se oficializará mediante resolución respectiva de la Oficina de Recursos Humanos.
- 5.5.4. La Oficina de Recursos Humanos, deberá implementar a través del Área no estructurada de Bienestar Social estrategias que permitan reconocer al personal que pone en práctica valores de igualdad entre mujeres y hombres cuando realizan un trabajo de calidad proporcionando un buen servicio o manifestando una actitud positiva, como parte de la iniciativa del servidor público. Esto permitirá motivar al personal y generar una cultura organizacional de igualdad y respeto de los derechos humanos en general.



5.6. EN LA GESTIÓN DEL DESARROLLO Y LA CAPACITACIÓN

- 5.6.1. El Área no estructurada de Bienestar Social realizará un diagnóstico de las necesidades de capacitación diferenciada de mujeres y hombres así como de las condiciones personales y familiares que puedan influir en su disponibilidad para asistir y concluir las capacitaciones.

La Oficina de Recursos Humanos a través del Área no estructurada de Bienestar Social debe aplicar encuestas, sondeos de opinión, pruebas de conocimiento al personal, para identificar los procesos y/o áreas temáticas en las que se necesita capacitación, quiénes lo requieren y en qué nivel, lo que permitirá el cierre de las brechas de género en el desempeño.

- 5.6.2. Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas, capacitaciones en materia de transversalización del enfoque de género en las políticas regionales, a partir de las necesidades de capacitación identificadas.

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

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

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

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

5.7. EN LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

- 5.7.1. Promover valores institucionales compartidos en cuanto a la igualdad de género, respeto de los derechos humanos y desarrollo humano, a través de la Sub Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social.

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

- 5.7.3. La Oficina de Recursos Humanos desarrollará a través del Área no estructurada de Bienestar Social 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.



- 5.7.4. La Oficina de Recursos Humanos mediante el Área no estructurada de Bienestar Social implementará 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.)
- 5.7.5. La Oficina de Recursos Humanos a través del Área no estructurada de Bienestar Social identifica y evalúa los riesgos laborales en la salud e integridad de el/la servidor/a en función de la diferencia de género y establecer estrategias de atención y prevención que incorporen las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en coordinación con el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- 5.7.6. La Oficina de Recursos Humanos difundirá y sensibilizará al personal respecto a la política institucional sobre prevención, y sanción del hostigamiento sexual laboral, a través del Área no estructurada de Bienestar Social.

El Área no estructurada de Bienestar Social, debe brindar información completa y asequible por igual para hombres y mujeres sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual. Asimismo, debe realizar campañas de detección del hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, etc.

El Área no estructurada de Bienestar Social, debe realizar talleres de capacitación que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual laboral.

- 5.7.7. La Oficina de Recursos Humanos a través del Área no estructurada de Bienestar Social en coordinación con la Sub Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social, implementará 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.

La Sub Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social, deben analizar a través de encuestas y sondeos de opinión, las relaciones interpersonales, el apoyo existente entre las y los integrantes de un área, la relación entre las diferentes áreas, el ambiente físico, que le permita formular e implementar progresivamente medidas tendiente al mejoramiento del clima y cultura organizacional, la eliminación de la discriminación por razones de género, y la adopción y prácticas de valores de igualdad y respeto hacia los demás.

- 5.7.8. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna para difundir mensajes de igualdad de género mediante diversos medios de comunicación, para este fin debe de realizarse la coordinación entre la Sub Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social y la Oficina Regional de Relaciones Publicas e Imagen Institucional.
- 5.7.9. Promover que las comunicaciones internas y externas sean libre de estereotipos, lenguaje sexista y excluyente, además de, claro, fluido, motivador y eficaz, debiendo de coordinar la Sub Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social y la Oficina Regional de Relaciones Publicas e Imagen Institucional.
- 5.7.10. Capacitar al personal en el uso del lenguaje inclusivo a fin de visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar en documentos,



imágenes, comunicaciones, actividades internas y públicas, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico; el mismo, que deberá de realizarse en coordinación de la Sub Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social y la Oficina Regional de Relaciones Publicas e Imagen Institucional.

VI. VIGENCIA

6.1. La presente directiva específica entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación mediante Resolución Ejecutiva Regional y su publicación en el portal web del Gobierno Regional de Moquegua.

VII. RESPONSABILIDAD

7.1. Los responsables de la implementación de la presente Directiva estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos, Sub Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social y la Oficina Regional de Relaciones Publicas e Imagen Institucional del Gobierno Regional de Moquegua.

VIII. GLOSARIO

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

- a) **Actividad.-** Es un conjunto de tareas afines y coordinadas requeridas para lograr un resultado, las cuales siguen una secuencia lógica dentro de un proceso.
- b) **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.
- c) **Brecha de género.-** Son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, y recursos económicos, sociales y culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social.
- d) **Clima Organizacional.-** Es la percepción colectiva de satisfacción de los y las servidores sobre el ambiente de trabajo.
- e) **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.
- f) **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.
- g) **Cultura Organizacional.-** Es la forma característica de pensar y hacer las cosas en la entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los y las integrantes de una organización.
- h) **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.

- i) **Enfoque de género.-** Es una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos, a fin de conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y a formular medidas que contribuyan a superar las brechas sociales de género.
- j) **Estereotipos de género.-** Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas.
- k) **Evaluación de desempeño.-** Es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor/a en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto.
- l) **Género.-** Son los roles, conductas y expectativas socialmente construidas relacionadas con el ser hombre o ser mujer y basadas en la diferencia sexual entre ellos.
- m) **Igualdad de género.-** Es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.
- n) **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.
- o) **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.
- p) **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.
- q) **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.
- r) **Transversalización del enfoque de género.-** Es el proceso de examinar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Permite hacer de las necesidades e intereses de mujeres y hombres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que se beneficien igualitariamente.

