

Profonampe



# Política de Género

# Contenido

1.	Introducción.....	3
2.	Declaración.....	4
3.	Objetivo.....	4
4.	Alcance y ámbito de aplicación.....	4
5.	Principios.....	5
5.1.	Igualdad y no discriminación.....	5
5.2.	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	5
5.3.	Divulgación de información.....	5
6.	Áreas prioritarias.....	6
6.1.	Gobernanza.....	6
6.2.	Desarrollo de capacidades.....	7
6.3.	Procedimientos operativos.....	7
6.4.	Conocimiento y comunicaciones.....	7
7.	Implementación y monitoreo.....	7
8.	Mecanismo de quejas y denuncias.....	8
9.	Integración al Sistema de Gestión Ambiental y Social de Profonanpe.....	8
10.	Difusión.....	8
11.	Entrada de en vigor.....	9
12.	Revisión y actualización.....	9

## Tabla de seguimiento

Elaborado por: **Oficina de Investigación y Desarrollo**

Aprobado por: **Dirección Ejecutiva**

Revisado por: **Todas las direcciones de Profonanpe**

Fecha de aprobación: **15 de junio de 2021**

Fecha de publicación: **Julio 2021**





# Introducción

# 1

Uno de los problemas centrales que enfrenta nuestro país es la discriminación estructural contra las mujeres<sup>1</sup>, causada principalmente por 1) los patrones socioculturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino, 2) la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres), y 3) las normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres.

Este problema público afecta a las mujeres a través de la vulneración de sus derechos: 1) Derecho a una vida libre de violencia, 2) Derecho a la salud sexual y reproductiva, 3) Derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, y 4) Derechos económicos y sociales.

Dado este contexto, Profonanpe considera que es sumamente necesario que todos sumemos esfuerzos desde nuestro ámbito de acción para contribuir en reducir la discriminación estructural que afecta a todas las mujeres de nuestro país.

En ese sentido, nuestra institución adopta la presente Política de Género con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres a nivel institucional, según el marco de sus competencias<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> La política nacional de igualdad de género del Perú define a esta discriminación estructural como el conjunto de prácticas reproducidas por patrones socioculturales instalados en las personas, instituciones y la sociedad en general. Esta discriminación se expresa en prácticas y discursos excluyentes y violentos que son avalados por el orden social, donde hombres y mujeres se relacionan a nivel social, económico, político y ético. Asimismo, se evidencia en las diferentes oportunidades de desarrollo y consecución de planes de vida de las personas debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres.

<sup>2</sup> La incorporación del tema de género a nivel de los programas y proyectos se encuentra detallado en las Políticas Ambientales, Sociales y de Género – PAS (salvaguardas) de Profonanpe, específicamente en la PAS 7 – Enfoque de género, y en su respectivo Manual, por lo que no se abordará en este documento.

La Política de Género de Profonanpe (en adelante, “Política de Género”) se elaboró considerando la Política Nacional de Igualdad de Género del Perú y los lineamientos establecidos por el Fondo Verde para el Clima en la temática de género.

## 2 Declaración

Profonanpe declara su compromiso de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a nivel institucional, a través de la implementación de un conjunto de medidas orientadas a reducir la violencia hacia las mujeres, reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios, promover el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, promover la capacitación y formación en materia de género, así como también el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.

## Objetivo

## 3

Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos y oportunidades de desarrollo, a nivel institucional según el marco de sus competencias.

## 4 Alcance y ámbito de aplicación

El alcance de la presente política es a nivel institucional, que incluye a todo el personal, consultores y proveedores que prestan servicios en y para Profonanpe, cualquiera sea su régimen laboral, modalidad de contratación y/o fuente de financiamiento.

En cuanto al ámbito de aplicación, Profonanpe adoptará y documentará el enfoque de género en su gobernanza, operaciones y procedimientos diarios.





## Principios

5

### a) Igualdad y no discriminación

Valoramos y respetamos la diversidad de las personas sin perjuicios asociados a la cultura, religión, edad, situación de discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o de cualquier otra índole, como origen, posición económica, nacimiento o condición.

### b) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Impulsamos a que las personas gocen de un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral para que puedan liderar las distintas situaciones que surgen a lo largo de la vida.

### c) Divulgación de información

Proporcionamos información precisa, oportuna y relacionada a temas de género a nuestros aliados estratégicos y al público en general sobre nuestras directrices de política, normas y procedimientos.

6

## Áreas prioritarias

La Política de Género de Profonampe se centrará en las siguientes cuatro áreas prioritarias:

### a) Gobernanza

- Profonampe impulsará la paridad de género en sus órganos de dirección, control, línea y asesoría.

- El/La directora/a Ejecutivo/a aprobará y supervisará la implementación mediante el análisis de la memoria anual institucional que contendrá un acápite sobre los avances alcanzados en materia de igualdad de género.
- Profonanpe asignará los recursos necesarios para la implementación de la presente política de género y su respectivo Plan de Acción.
- Profonanpe emitirá directrices para garantizar el respeto a los derechos laborales de sus colaboradores, en especial los vinculados a igualdad de género, tales como descanso de la trabajadora gestante, permiso por lactancia, licencia por paternidad, igualdad salarial, prevención y sanción del hostigamiento y/o acoso sexual<sup>3</sup>, violencia física y psicológica, entre otros. Asimismo, se aplicarán medidas de igualdad de oportunidades y de transversalización de género.

### b) Desarrollo de capacidades

- Profonanpe diseñará el plan de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales de sus colaboradores garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
- Profonanpe brindará capacitación en temas vinculados a igualdad de género, además de asesoría que permitan implementar la Política de Género y su respectivo Plan de Acción.
- Profonanpe realizará eventos para crear conciencia, desarrollar capacidades e intercambiar conocimiento vinculado a la igualdad de género entre sus colaboradores y aliados estratégicos.

### c) Procedimientos operativos

- A nivel institucional, Profonanpe incorporará el enfoque de género en su Manual de Operaciones.
- Cabe precisar que, las Políticas Ambientales y Sociales (PAS) de Profonanpe y el Manual de Salvaguardas Ambientales y Sociales brindan las directrices y medidas respectivamente, que deben ser consideradas de manera transversal a lo largo del periodo de duración de las intervenciones como los programas y proyectos a cargo de las entidades implementadoras y ejecutoras.

### d) Conocimiento y comunicaciones

- Profonanpe documentará y difundirá la experiencia y los conocimientos adquiridos al implementar la Política de Género y su respectivo Plan de Acción.
- Profonanpe comunicará su compromiso con la igualdad y equidad de género, la Política y Plan de Acción de Género sobre su implementación a través de sus canales internos y externos.

---

<sup>3</sup> Según la R.M. N° 223-2019, que aprueba la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el sector privado y público", el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista, y que no es bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige.



# Implementación y monitoreo

## 7

El Team Diversidad estará encargado de elaborar el Plan de Acción de Género, en conjunto con la Oficina de Investigación y Desarrollo (OID), y de promover su implementación y realizar el monitoreo del mismo.

En esta línea, la OID se encargará de elaborar y remitir reportes anuales a la Dirección Ejecutiva respecto a los avances y eficacia de la presente Política de Género, con los insumos que el Team Diversidad haya recogido durante el monitoreo de la implementación de la política.



## 8 Mecanismo de quejas y denuncias

Profonanpe dispone de un [canal de Quejas y Denuncias](#), a través del cual los colaboradores o cualquier persona tienen la oportunidad de reportar y denunciar de forma anónima o no, eventos asociados a la transgresión de los valores de la institución en general, hostigamiento sexual y temas vinculados a la vulneración de la igualdad de género de acuerdo a lo estipulado por el Código de Ética de la institución.

Las comunicaciones a través de este medio se tratan de acuerdo con los principios de respeto, confidencialidad, fundamento y exhaustividad.

## Integración al Sistema de Gestión Ambiental y Social de Profonanpe

9

La Política y su Plan de Acción respectivo estarán integrados al Sistema de Gestión Ambiental y Social de Profonanpe.

## 10 Difusión

Profonanpe publicará la Política de Género y su respectivo Plan de Acción en la [página web](#) de la institución, y difundirá a través de sus canales internos los mecanismos de implementación de esta Política. Asimismo, la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional se asegurará de velar la aplicación de la presente política en la generación de contenidos que sean publicados en los canales de comunicación externa de la institución. Asimismo, el área de Recursos Humanos difundirá este contenido en el programa de inducción que se brinda a todos los colaboradores al inicio de su vínculo laboral.



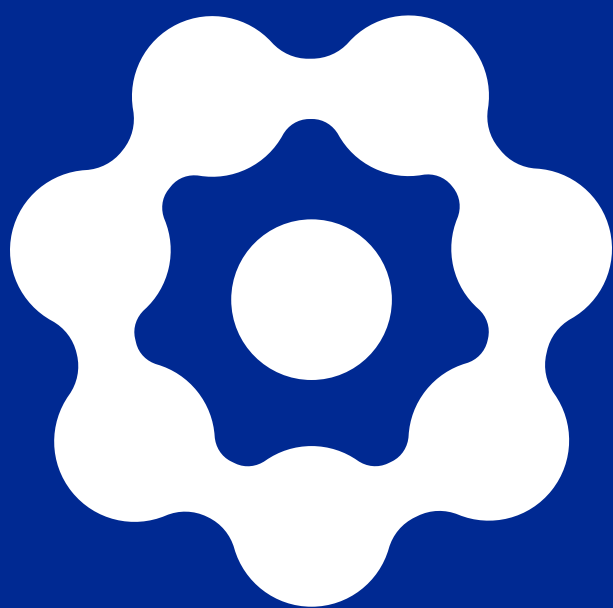


## Entrada de en vigor **11**

La Política de Género y su respectivo Plan de Acción entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por la Dirección Ejecutiva de Profonanpe.

## **12** Revisión y actualización

Profonanpe evaluará, revisará y actualizará esta política y su Plan de Acción cuando las condiciones y circunstancias lo hagan necesario. La responsabilidad de esto recae en el/la Jefe(a) de la Oficina de Investigación y Desarrollo de Profonanpe.



**Profonanpe**



[www.profonanpe.org.pe](http://www.profonanpe.org.pe)