CIPCA

Plan de Acción
de la
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO
2022-2026

Piura, 15 de octubre, 2022

ÍNDICE

Presentación

1. Estrategias para la acción institucional en materia de género
2. Matriz de objetivos e indicadores
3. Matriz de objetivos, actividades y responsabilidades

Presentación

El presente Plan de Acción de la Política Institucional de Género 2022-2026 de CIPCA, es un instrumento que operacionaliza la política, definiendo objetivos, actividades y metas que deberán implementarse dentro del período de vigencia de la política, y que es materia de monitoreo y evaluación periódica, tal como se establece en el respectivo Plan de Monitoreo y Evaluación de la PIG 2022-2026.

En línea con la política de igualdad de género, el plan de acción se orienta a avanzar de manera intencional y organizada hacia la consecución de mayor igualdad de género en el ámbito interno y externo, planteando acciones concretas que abordan las causas subyacentes de la desigualdad como las barreras culturales e institucionales que normalizan relaciones inequitativas de poder, el ejercicio de violencia hacia niñas, niños, mujeres, personas de las diversidades sexuales y de género y la exclusión de estos grupos en la toma de decisiones sobre el desarrollo y sobre sus vidas.

El Plan de Acción parte de los lineamientos y objetivos de la política, formulando estrategias y actividades para el logro de los objetivos. Se han formulado indicadores para medir el nivel de logro de los objetivos y se asignan responsabilidades para la implementación de las estrategias y actividades.

1. Estrategias para la acción institucional en materia de género

1.1. Estrategias y actividades para el ámbito interno

Lineamiento 1: Transversalizar el enfoque de igualdad de género en los ejes estratégicos institucionales.

Objetivo 1: Integrar el análisis de las desigualdades de género y metas de reducción de brechas de desigualdad de género en los diagnósticos, objetivos, indicadores, estrategias y líneas de acción en todos los ejes estratégicos institucionales y proyectos.

Estrategia 1.1. Fortalecimiento de la estructura organizacional para la igualdad de género con la constitución de una instancia responsable de la implementación de la política de género y su plan de acción, que dependa en línea directa de la dirección ejecutiva.

Actividades:

A.1.1.1. Elaboración de plan de trabajo de la instancia responsable y su plan de seguimiento y evaluación, con su respectivo presupuesto.

A.1.1.2. Reportes anuales del grado de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional, programático y administrativo, con medidas para superar dificultades o limitaciones y avanzar en el proceso de transversalización.

Estrategia 1.2. Desarrollo de instrumentos y mecanismos para evaluar los avances en la transversalización del enfoque de género en todos los niveles y áreas institucionales

Actividades:

A.1.2.1. Elaboración y aplicación de un instrumento que mida el nivel de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional -incluyendo la estructura, las políticas, línea comunicacional y la cultura institucional-, y en las áreas programática y administrativa.

A.1.2.2 Elaboración de diagnósticos de brechas de desigualdad de género como parte de los diagnósticos de todos los programas y proyectos.

A.1.2.3. Formulación de indicadores para reducir brechas de desigualdad de género en todos los proyectos, derivado de los diagnósticos, con su respectivo seguimiento, evaluación y reporte.

Lineamiento 2: Fortalecer competencias -conceptuales, actitudinales y procedimentales- del personal en el manejo y aplicación de los enfoques de igualdad de género e interseccionalidad.

Objetivo 2: Fortalecer la capacidad del personal en la aplicación de criterios, conceptos y herramientas del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el trabajo con los grupos de población y actores en el territorio.

Estrategia 2.1. Desarrollo de capacidades del personal en la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad.

Actividades:

A.2.1.1. Talleres y jornadas anuales de capacitación/actualización con participación de todo el personal en conceptos sobre el enfoque de género, igualdad de género, interseccionalidad y diversidades; y en planificación para la igualdad de género.

A.2.1.2. Talleres anuales sobre estrategias y metodologías para el trabajo con población y actores en los territorios, para abordar la dimensión de género en todos los ejes estratégicos y áreas temáticas.

A.2.1.3. Jornadas anuales de reflexión, balance y lecciones aprendidas sobre resultados de la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad en los proyectos.

Lineamiento 3: Promover una cultura de igualdad de género, relaciones igualitarias y de respeto entre el personal, reforzando buenas prácticas de igualdad de género y erradicando estereotipos de género.

Objetivo 3: Mejorar las relaciones interpersonales al interior de la institución con el incremento de prácticas de equidad e igualdad de género.

Estrategia 3.1. Estímulos y reconocimiento a buenas prácticas en materia de género

Actividades:

A.3.1.1. Elaboración e inclusión de ítems de valoración de actitudes y prácticas relativas a género en los instrumentos de evaluación de desempeño del personal.

A.3.1.2. Acciones de reconocimiento a personal con buenas prácticas relativas a género en eventos institucionales.

Estrategia 3.2. Desarrollo de instrumentos y mecanismos para identificar y sancionar prácticas discriminatorias en género.

Actividades:

A.3.2.1. Elaboración, aplicación y seguimiento de política institucional sobre hostigamiento y otras prácticas ofensivas relativas a género en el ámbito laboral.

A.3.2.2. Recojo, registro y toma de acción frente a testimonios y/o denuncias del personal sobre actos de discriminación, hostigamiento, acoso, maltrato, ofensa o abuso dentro del ámbito laboral, debidamente comprobadas.

Lineamiento 4: Promover igualdad de oportunidades y condiciones de todo el personal para acceder a cargos directivos y técnicos de acuerdo a las competencias y méritos.

Objetivo 4: Asegurar el acceso igualitario y equitativo de todo el personal, sin distinción de sexo y de género, a cargos directivos, de coordinación y de representación del CIPCA, según sus competencias y méritos.

Estrategia 4.1. Promoción a cargos directivos, de coordinación y representación a personal según resultados de evaluación de desempeño que incluya valoración positiva de competencias y prácticas en materia de igualdad de género.

Actividades:

A.4.1.1. Contratación de personal -mujeres, hombres y personas no binarias- con especialización y competencias en el enfoque de igualdad de género en todos los proyectos.

A.4.1.2. Incorporación del criterio de competencias y buenas prácticas relativas a la igualdad de género en la asignación y evaluación de cargos directivos, de coordinación y de representación institucional.

Estrategia 4.2. Fomento de condiciones favorables para la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral para facilitar el acceso y ejercicio de cargos y responsabilidades laborales.

Actividades:

A.4.2.1. Elaboración de norma con medidas específicas: permisos de maternidad y paternidad, contrataciones temporales para reemplazos, espacios para lactancia u otros, para favorecer la conciliación armónica entre la vida personal, familiar y laboral de todo el personal.

A.4.2.2. Evaluación de cumplimiento, pertinencia y eficacia de la norma y medidas para conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1.2. Estrategias y actividades para el ámbito externo

Lineamiento 5: Promover el reconocimiento y ejercicio pleno del derecho de niñas, niños, adolescentes y jóvenes -mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género- a una educación igualitaria y de calidad.

Objetivo 5: Favorecer el acceso de niñas, niños, adolescentes y jóvenes a una educación sexual integral y a una educación igualitaria y de calidad, libre de estereotipos de género.

Estrategia 5.1. Impulso de la Educación Sexual Integral como parte del derecho a una educación igualitaria y de calidad.

Actividades:

A.5.1.1. Talleres con directores, tutores y docentes sobre la Educación Sexual Integral y su relación con la prevención de embarazo adolescente y retraso en el inicio de relaciones sexuales.

A.5.1.2. Acciones de difusión e incidencia con la comunidad educativa y organizaciones comunitarias para incluir la ESI en los planes educativos.

Estrategia 5.2. Fortalecimiento de competencias de madres y padres de familia en el ejercicio de su rol de cuidado, afecto y protección desde un enfoque de género.

A.5.2.1. Jornadas de reflexión con madres, padres y líderes comunitarios sobre estereotipos, identidades y roles de género, y su impacto en la vida y en los proyectos de vida de niñas, niños, y adolescentes mujeres y varones.

A.5.2.2. Jornadas de reflexión con madres, padres y líderes comunitarios sobre la corresponsabilidad en la crianza, cuidado y protección de hijas e hijos, desde la primera infancia.

Lineamiento 6: Promover el reconocimiento y ejercicio pleno del derecho de niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género en el ejercicio pleno de su derecho a la salud y bienestar; y su acceso a servicios oportunos y de calidad en salud mental, sexual y reproductiva.

Objetivo 6: Promover entornos seguros para niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género con el fin de que disfruten de una sexualidad segura y accedan a servicios de salud mental y de salud sexual y reproductiva, oportunos, de calidad y con pertinencia cultural.

Estrategia 6.1. Promoción de entornos seguros para niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género, en las comunidades.

Actividades:

A.6.1.1. Talleres con madres, padres y líderes comunitarios sobre identidad, sexualidad y masculinidades positivas, y su relación con la prevención de violencia y abuso sexual.

A.6.1.2. Campañas para promover que las comunidades sean espacios seguros para las niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género.

Estrategia 6.2. Fortalecimiento de capacidades de las organizaciones comunitaria y articulaciones para la incidencia y vigilancia de políticas públicas y servicios.

Actividades:

A.6.2.1. Jornadas con organizaciones comunitarias y organizaciones de mujeres sobre el derecho a la salud, salud mental y salud sexual y reproductiva desde un enfoque de igualdad de género, y su derecho a atención oportuna, respetuosa y de calidad en los servicios de salud comunitarios y locales.

A.6.2.2. Elaboración de agenda, plan de incidencia local y regional para la vigilancia de políticas y servicios en salud mental y en salud sexual y reproductiva.

Lineamiento 7: Impulsar articulaciones con actores de sociedad civil, comunitarios y del sector público para reducir la violencia de género y fortalecer el rol de las entidades integrantes del sistema de protección frente a la violencia familiar para reducir las altas tasas de violencia hacia las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género.

Objetivo 7: Fortalecer las competencias de operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y violencia de género, que apunten a la modificación de comportamientos y actitudes discriminatorias de género, asegurando una atención respetuosa, oportuna y eficaz, con énfasis en la protección de las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género en situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia.

Estrategia 7.1. Articulaciones con actores de sociedad civil, comunitarios y del sector público para la vigilancia de políticas públicas y servicios de atención a la violencia de género

Actividades:

A.7.1.1. Participación de CIPCA en en mesas de concertación, mesas temáticas e instancias multisectoriales sobre igualdad de género, derechos, diversidad y prevención de violencia basada en género.

A.7.1.2. Talleres con operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia intrafamiliar: DEMUNA, CEM, Policía (Comisaría, UPE), Fiscalía de Familia, Juzgado de Familia y Juzgado de Paz, sobre violencia basada en género y atención de calidad.

Estrategia 7.2. Fortalecimiento de capacidades de actores comunitarios para la incidencia y vigilancia de políticas públicas y servicios en atención a violencia de género

A.7.1.2. Talleres con líderes comunitarios y líderes mujeres sobre políticas y normas de prevención, protección y atención a la violencia intrafamiliar y violencia de género; y sobre el sistema de protección frente a la violencia intrafamiliar.

A.7.1.3. Talleres con líderes comunitarios y líderes mujeres sobre estrategias de articulación y de incidencia para colocar el tema de la violencia de género como prioridad en las agendas locales y regional y elaboración de planes para la incidencia y vigilancia de políticas públicas y servicios de protección y atención a la violencia.

Lineamiento 8: Fortalecer el ejercicio de derechos económicos, la autonomía económica de las mujeres y su acceso y control a recursos productivos.

Objetivo 8: Incrementar el acceso a recursos productivos y toma de decisiones de las mujeres en torno a las finanzas, crédito, agua, tierra, agricultura familiar y seguridad alimentaria.

Estrategia 8.1. Fortalecimiento de capacidades de las mujeres en la gestión productiva, ambiental, organizativa y asociativa.

Actividades:

A.8.1.1. Talleres sobre producción agrícola, buenas prácticas agroecológica y seguridad alimentaria con participación paritaria de mujeres y hombres, destacando los roles y aportes de las mujeres en la agricultura familiar.

A.8.1.2. Talleres de capacitación con mujeres productoras en gestión productiva, administrativa y empresarial de asociaciones de agricultura familiar.

Estrategia 8.2. Promoción del acceso igualitario o equitativo de mujeres y hombres a recursos productivos y financieros, y a mercados.

Actividades:

A.8.2.1. Asesoría especializada a mujeres productoras para participación en fondos concursables y acceso a crédito y tecnología.

A.8.2.2. Asesoría y acompañamiento a organizaciones de mujeres productoras para acceso a mercados para sus productos.

Lineamiento 9: Fomentar el reconocimiento, la participación organizada y liderazgo de las mujeres en la gestión de los ecosistemas, la biodiversidad y el cuidado de la casa común.

Objetivo 9: Fortalecer el liderazgo y toma de decisiones de las mujeres en la conservación, protección y recuperación de ecosistemas.

Estrategia 9.1. Fortalecimiento de capacidades y liderazgo de mujeres en la gestión del agua

Actividades:

A.9.1.1. Talleres de capacitación en liderazgo y gestión de organizaciones de agua y saneamiento: JASS, comités de regantes, etc., y promoción de su acceso a cargos directivos.

A.9.1.2. Talleres con directivos de organizaciones de agua y riego sobre gestión sostenible de recursos hídricos y de los ecosistemas, destacando los roles, saberes y aportes de las mujeres y la importancia de su inclusión en la toma de decisiones.

Lineamiento 10: Fomentar la igualdad de género en el ejercicio de la ciudadanía y la gobernanza territorial, e incidir en la formulación, implementación y vigilancia de políticas públicas de igualdad de género.

Objetivo 10: Fortalecer la participación organizada de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género y la inclusión de sus agendas en los procesos de concertación, incidencia, vigilancia y gobernanza territorial.

Estrategia 10.1. Empoderamiento de mujeres, personas de las diversidades sexuales y de género, líderes comunitarios indígenas, afrodescendientes y personas con discapacidad, para su ejercicio ciudadano.

Actividades:

A.10.1.1. Talleres de liderazgo y ciudadanía con enfoque de género e interseccionalidad con participación de mujeres, personas de las diversidades sexuales y de género, jóvenes, personas de pueblos indígenas y afrodescendientes, personas con discapacidad.

A.10.1.2. Foros anuales de intercambio de experiencias y aprendizajes con mujeres líderes de la región y de otras regiones, en la gestión pública al nivel local, regional, y en la gestión comunitaria.

A.10.1.2. Evento regional sobre ciudadanía, género y diversidades, con participación de líderes adolescentes, jóvenes, mujeres, indígenas, afrodescendientes, LGTBI, personas con discapacidad.

Estrategia 10.2. Fortalecimiento de capacidades y alianzas con sector público para implementación de políticas públicas para la igualdad de género

Actividades:

A.10.2.1. Curso especializado sobre marco normativo nacional y regional para la transversalización en las políticas públicas y la gestión pública con especialistas nacionales y experiencias internacionales, dirigido a autoridades y funcionario/as de gobierno regional, municipalidades y organismos públicos descentralizados, con valor oficial.

A.10.2.2. Evento con autoridades y funcionaria/os de gobiernos locales, regional, y organismos públicos descentralizados, con líderes comunitarios, líderes mujeres y representantes de grupos diversos, sobre políticas públicas y derechos en salud mental, salud sexual y reproductiva, educación de calidad y vida sin violencia.

2. Matriz de objetivos e indicadores

2.1. Ámbito interno

Objetivos	Indicadores
O.1. Integrar el análisis de las desigualdades de género y metas de reducción de brechas de desigualdad de género en los diagnósticos, objetivos, indicadores, estrategias y líneas de acción en todos los ejes estratégicos institucionales y proyectos.	O.1.I.1. 100% de proyectos de todas las áreas incluyen diagnósticos de brechas de género en sus diagnósticos, incorporando factores de interseccionalidad.
	O.1.I.2. 100% de proyectos de todas las áreas evalúan el impacto de sus intervenciones en mujeres y hombres, de manera diferenciada.
O.2. Fortalecer la capacidad del personal en la aplicación de criterios, conceptos y herramientas del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el trabajo con los grupos de población y actores en el territorio.	O.2.I.1. 70% del personal técnico ha adquirido competencias para incluir el enfoque de género y de interseccionalidad en el análisis del contexto y en la formulación, implementación y evaluación de proyectos.
	O.2.I.2. 70% de personal técnico aplica herramientas de análisis diferenciado por género para orientar las estrategias de trabajo con la población.
O.3. Mejorar las relaciones interpersonales al interior de la institución con el incremento de prácticas de equidad e igualdad de género.	O.3.I.1. 80% de personas consultadas identifican mejoras en las relaciones al interior de la institución y reconocen la instalación de prácticas más igualitarias entre mujeres y hombres.
	O.3.I.2. 70% de personas consultadas tienen una percepción positiva sobre las medidas tomadas en la institución frente a malas prácticas relativas a género, como bromas sexistas, lenguaje sexista y/o conductas irrespetuosas.
O.4. Asegurar el acceso igualitario y equitativo de todo el personal, sin distinción de sexo y de género, a cargos directivos, de coordinación y de representación del CIPCA, según sus competencias y méritos.	O.4.I.1. Porcentaje equitativo de mujeres, de hombres y personas de las diversidades sexuales y de género que ocupan cargos directivos respecto al total de cargos de dirección.
	O.4.I.2. Número equivalente de mujeres, hombres personas de las diversidades sexuales y de género, que participan en representación de CIPCA en espacios interinstitucionales al nivel local, regional y nacional.

2.2. Ámbito externo

Objetivos	Indicadores
O.5. Fomentar el acceso de niñas, niños, adolescentes y jóvenes a una educación sexual integral y a una educación	O.5.I.1. 30% de escuelas con capacidad para implementar la educación sexual integral.
	O.5.I.2. 50% de estudiantes de escuelas tienen conocimientos y actitud crítica sobre estereotipos de género relativos a identidad, roles y relaciones.

Objetivos	Indicadores
igualitaria y de calidad, libre de estereotipos de género.	
O.6. Promover entornos seguros para niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género con el fin de que disfruten de una sexualidad segura y accedan a servicios de salud mental y de salud sexual y reproductiva, oportunos, de calidad y con pertinencia cultural.	O.6.I.1. 30% de niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de género no binario expresan haber recibido respuesta adecuada a su demanda de atención psicológica o soporte socio emocional cuando lo han requerido.
	O.6.I.2. 40% de adolescentes, jóvenes y personas adultas consultadas expresan haber recibido atención adecuada y oportuna en los servicios de salud sexual y reproductiva.
O.7. Fortalecer las competencias de operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y violencia de género, que apunten a la modificación de comportamientos y actitudes discriminatorias de género, asegurando una atención respetuosa, oportuna y eficaz, con énfasis en la protección de las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género en situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia.	O.7.I.1. 20% de operadores brindan atención oportuna y respetuosa a las personas que acuden a los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y de género.
	O.7.I.2. 45% de personas consultadas expresan haber recibido atención oportuna y respetuosa sin distinción de sexo, género, edad, u otro factor de discriminación.
O.8. Incrementar el acceso a recursos productivos y toma de decisiones de las mujeres en torno al crédito, agua, tierra, agricultura familiar y seguridad alimentaria.	O.8.I.1. Incremento en 30% de mujeres que figuran en el padrón de las comunidades y son reconocidas con plenos derechos de participación en las asambleas.
	O.8.I.2. Incremento del 20% en el número de mujeres que participan en cargos y/o espacios de toma de decisión sobre uso de tierra, agua y crédito relacionados con la producción y la alimentación familiar.
O.9. Fortalecer el liderazgo y toma de decisiones de las mujeres en la conservación, protección y recuperación de ecosistemas.	O7.I.1. Incremento del 20% en el número de mujeres que integran los comités directivos de organizaciones vinculadas a la gestión del agua y a la gestión ambiental.
O.10. Fortalecer la participación organizada de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género y la inclusión de sus agendas en los procesos de concertación, incidencia, vigilancia y gobernanza territorial.	O.8.I.1. Incremento de 40% de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género que han sido capacitadas y manejan herramientas para la incidencia y vigilancia de políticas públicas para la igualdad de género.
	O.8.I.2. Incremento de 20% de representantes mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género que participan de manera activa y regular en espacios de concertación local y regional.

Matriz de objetivos, actividades y responsables[1]

2.3. Ámbito interno

Objetivos	Actividades
O.1. Integrar el análisis de las desigualdades de género y metas de reducción de brechas de desigualdad de género en los diagnósticos, objetivos, indicadores, estrategias y líneas de acción en todos los ejes estratégicos institucionales y proyectos.	A.1.1.1. Elaboración de plan de trabajo de la instancia responsable, plan de seguimiento y evaluación, y su respectivo presupuesto.
	A.1.1.2. Reportes anuales del grado de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional, programático y administrativo, con medidas para superar dificultades o limitaciones y avanzar en el proceso de transversalización.
	A.1.2.1. Elaboración y aplicación de un instrumento que mida el nivel de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional -incluyendo la estructura, las políticas, línea comunicacional y la cultura institucional-, y en las áreas programática y administrativa.
	A.1.2.2 Elaboración de diagnósticos de brechas de desigualdad de género como parte de los diagnósticos de todos los programas y proyectos.
	A.1.2.3. Formulación de indicadores para reducir brechas de desigualdad de género en todos los proyectos, derivado de los diagnósticos, con su respectivo seguimiento, evaluación y reporte.
O.2. Fortalecer la capacidad del personal en la aplicación de criterios, conceptos y herramientas del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el trabajo con los grupos de población y actores en el territorio.	A.2.1.1. Talleres y jornadas anuales de capacitación/actualización con participación de todo el personal en conceptos sobre el enfoque de género, igualdad de género, interseccionalidad y diversidades; y en planificación para la igualdad de género.
	A.2.1.2. Talleres anuales sobre estrategias y metodologías para el trabajo con población y actores en los territorios, para abordar la dimensión de género en todos los ejes estratégicos y áreas temáticas.
	A.2.1.3. Jornadas anuales de reflexión, balance y lecciones aprendidas sobre resultados de la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad en los proyectos.
O.3. Mejorar las relaciones interpersonales al interior de la institución con el incremento de	A.3.1.1. Elaboración e inclusión de ítems de valoración de actitudes y prácticas relativas a género en los instrumentos de evaluación de desempeño del personal.

[1] Las instancias institucionales responsables serán designadas por la dirección institucional y la UDI.

Objetivos	Actividades
prácticas de equidad e igualdad de género.	A.3.1.2. Acciones de reconocimiento a personal con buenas prácticas relativas a género en eventos institucionales.
	A.3.2.1. Elaboración, aplicación y seguimiento de política institucional sobre hostigamiento y otras prácticas ofensivas relativas a género en el ámbito laboral.
	A.3.2.2. Recojo, registro y toma de acción frente a testimonios y/o denuncias del personal sobre actos de discriminación, hostigamiento, acoso, maltrato, ofensa o abuso dentro del ámbito laboral, debidamente comprobadas.
O.4. Asegurar el acceso igualitario y equitativo de todo el personal, sin distinción de sexo y de género, a cargos directivos, de coordinación y de representación del CIPCA, según sus competencias y méritos.	A.4.1.1. Contratación de personal -mujeres, hombres y personas no binarias- con especialización y competencias en el enfoque de igualdad de género en todos los proyectos.
	A.4.1.2. Incorporación del criterio de competencias y buenas prácticas relativas a la igualdad de género en la asignación y evaluación de cargos directivos, de coordinación y de representación institucional.
	A.4.2.1. Elaboración de norma con medidas específicas: permisos de maternidad y paternidad, contrataciones temporales para reemplazos, espacios para lactancia u otros, para favorecer la conciliación armónica entre la vida personal, familiar y laboral de todo el personal.
	A.4.2.2. Evaluación de cumplimiento, pertinencia y eficacia de la norma y medidas para conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.4. Ámbito externo

Objetivos	Actividades
O.5. Fomentar el acceso de niñas, niños, adolescentes y jóvenes a una educación sexual integral y a una educación igualitaria y de calidad, libre de estereotipos de género.	A.5.1.1. Talleres con directores, tutores y docentes sobre la Educación Sexual Integral y su relación con la prevención de embarazo adolescente y retraso en el inicio de relaciones sexuales.
	A.5.1.2. Acciones de difusión e incidencia con la comunidad educativa y organizaciones comunitarias para incluir la ESI en los planes educativos.
	A.5.2.1. Jornadas de reflexión con madres, padres y líderes comunitarios sobre estereotipos, identidades y roles de género, y su impacto en la vida y en los proyectos de vida de niñas, niños, y adolescentes mujeres y varones.

Objetivos	Actividades
	A.5.2.2. Jornadas de reflexión con madres, padres y líderes comunitarios sobre la corresponsabilidad en la crianza, cuidado y protección de hijas e hijos, desde la primera infancia.
O.6. Promover entornos seguros para niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género con el fin de que disfruten de una sexualidad segura y accedan a servicios de salud mental y de salud sexual y reproductiva, oportunos, de calidad y con pertinencia cultural.	A.6.1.1. Talleres con madres, padres y líderes comunitarios sobre identidad, sexualidad y masculinidades positivas, y su relación con la prevención de violencia y abuso sexual.
	A.6.1.2. Campañas para promover que las comunidades sean espacios seguros para las niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género.
	A.6.2.1. Jornadas con organizaciones comunitarias y organizaciones de mujeres sobre el derecho a la salud, salud mental y salud sexual y reproductiva desde un enfoque de igualdad de género, y su derecho a atención oportuna, respetuosa y de calidad en los servicios de salud comunitarios y locales.
	A.6.2.2. Elaboración de agenda, plan de incidencia local y regional para la vigilancia de políticas y servicios en salud mental y en salud sexual y reproductiva.
O.7. Fortalecer las competencias de operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y violencia de género, que apunten a la modificación de comportamientos y actitudes discriminatorias de género, asegurando una atención respetuosa, oportuna y eficaz, con énfasis en la protección de las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género en situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia.	A.7.1.1. Participación de CIPCA en mesas de concertación, mesas temáticas e instancias multisectoriales sobre igualdad de género, derechos, diversidad y prevención de violencia basada en género.
	A.7.1.2. Talleres con operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia intrafamiliar: DEMUNA, CEM, Policía (Comisaría, UPE), Fiscalía de Familia, Juzgado de Familia y Juzgado de Paz, sobre violencia basada en género y atención de calidad.
	A.7.2.1. Talleres con líderes comunitarios y líderes mujeres sobre políticas y normas de prevención, protección y atención a la violencia intrafamiliar y violencia de género; y sobre el sistema de protección frente a la violencia intrafamiliar.
	A.7.2.2. Talleres con líderes comunitarios y líderes mujeres sobre estrategias de articulación y de incidencia para colocar el tema de la violencia de género como prioridad en las agendas locales y regional y elaboración de planes para la incidencia y

Objetivos	Actividades
	vigilancia de políticas públicas y servicios de protección y atención a la violencia.
O.8. Incrementar el acceso a recursos productivos y toma de decisiones de las mujeres en torno al crédito, agua, tierra, agricultura familiar y seguridad alimentaria.	A.8.1.1. Talleres sobre producción agrícola, buenas prácticas agroecológica y seguridad alimentaria con participación paritaria de mujeres y hombres, destacando los roles y aportes de las mujeres en la agricultura familiar.
	A.8.1.2. Talleres de capacitación con mujeres productoras en gestión productiva, administrativa y empresarial de asociaciones de agricultura familiar.
	A.8.2.1. Asesoría especializada a mujeres productoras para participación en fondos concursables y acceso a crédito y tecnología.
	A.8.2.2. Asesoría y acompañamiento a organizaciones de mujeres productoras para acceso a mercados para sus productos.
O.9. Fortalecer el liderazgo y toma de decisiones de las mujeres en la conservación, protección y recuperación de ecosistemas.	A.9.1.1. Talleres de capacitación en liderazgo y gestión de organizaciones de agua y saneamiento: JASS, comités de regantes, etc., y promoción de su acceso a cargos directivos.
	A.9.1.2. Talleres con directivos de organizaciones de agua y riego sobre gestión sostenible de recursos hídricos y de los ecosistemas, destacando los roles, saberes y aportes de las mujeres y la importancia de su inclusión en la toma de decisiones.
O.10. Fortalecer la participación organizada de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género y la inclusión de sus agendas en los procesos de concertación, incidencia, vigilancia y gobernanza territorial.	A.10.1.1. Talleres de liderazgo y ciudadanía con enfoque de género e interseccionalidad con participación de mujeres, personas de las diversidades sexuales y de género, jóvenes, personas de pueblos indígenas y afrodescendientes, personas con discapacidad.
	A.10.1.2. Foros anuales de intercambio de experiencias y aprendizajes con mujeres líderes de la región y de otras regiones, en la gestión pública al nivel local, regional, y en la gestión comunitaria.
	A.10.1.2. Evento regional anual (a partir del 2023) sobre ciudadanía, género y diversidades, con participación de líderes adolescentes, jóvenes, mujeres, indígenas, afrodescendientes, LGTBI, personas con discapacidad.

Objetivos	Actividades
	A.10.2.1. Curso especializado sobre marco normativo nacional y regional para la transversalización en las políticas públicas y la gestión pública con especialistas nacionales y experiencias internacionales, dirigido a autoridades y funcionario/as de gobierno regional, municipalidades y organismos públicos descentralizados, con valor oficial.
	A.10.2.2. Evento con autoridades y funcionaria/os de gobiernos locales, regional, y organismos públicos descentralizados, con líderes comunitarios, líderes mujeres y representantes de grupos diversos, sobre políticas públicas y derechos en salud mental, salud sexual y reproductiva, educación de calidad y vida sin violencia.