



RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 048-2020-SENAMHI/PREJ

Lima, 10 de julio de 2020

VISTO:

El Acta N° 14-2020 de fecha 25 de junio de 2020, del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI; y la Nota de Elevación N° D000110-2020-SENAMHI-OPP de fecha 6 de julio de 2020, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dispone que el Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno debe adoptar todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos, sin ningún tipo de discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada; siendo el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el ente rector en materia de igualdad de género y como tal impulsa el cumplimiento de la responsabilidad gubernamental para concretar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida;

Que, el literal c), del numeral 3.2 del artículo 3 del referido dispositivo legal, señala que el Estado impulsa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando básicamente entre otros, el principio del respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo e intercambio en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 003-2015-MC, se aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, el cual tiene como objetivo orientar, articular y establecer los mecanismos de acción del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país; estructurándose en base a cuatro (4) ejes temáticos esenciales para la gestión de la interculturalidad;

Que, a través del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, con el objeto de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género;

Que, con Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, se aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, la cual aborda la discriminación estructural contra las mujeres, en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado peruano en materia de derechos humanos;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 022-2018/SENAMHI, se crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del SENAMHI, con el objeto de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y gestión institucional;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 097-2019-SENAMHI/PREJ, se modifica el artículo 2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 022-2018/SENAMHI, respecto a la conformación del referido Grupo de Trabajo;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0119-2019-SENAMHI/PREJ, se precisa la denominación del Grupo de Trabajo que fuera creado mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 022-2018/SENAMHI, debiendo denominarse Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI;

Que, el artículo 2, del referido dispositivo modifica entre otros el numeral 1, del artículo 4 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 022-2018/SENAMHI, en el cual se precisa que es función del grupo de Trabajo *“Elaborar un Plan Multianual de Acción de Género e Interculturalidad 2020 – 2022, y un Plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género e interculturalidad priorizadas por la entidad, así como coordinar con las distintas áreas su inclusión en los instrumentos de planificación”*;

Que, en este contexto, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 002-2020-SENAMHI/PREJ, se formalizó la aprobación con eficacia anticipada a partir del 31 de diciembre de 2019 del Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2020 – 2022 del SENAMHI;

Que, a través del Acta N° 14-2020 de fecha 25 de junio de 2020, el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI, aprueba la modificación del Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2020 – 2022, en atención a la declaratoria de emergencia nacional y la disposición de aislamiento social obligatorio por las graves circunstancias que afecta la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, medida que afectó el desarrollo y cumplimiento del Plan Institucional de Género e Interculturalidad vigente;

Que, mediante Nota de Elevación N° D000110-2020-SENAMHI-OPP de fecha 6 de julio de 2020, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe N° D000008-2020-SENAMHI-UI, mediante el cual la Unidad de Planeamiento e Inversión Pública, señala que las modificaciones efectuadas al Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2020 – 2022 del SENAMHI, se encuentran alineadas al Plan Operativo Institucional 2020, por lo que recomienda formalizar la aprobación de la modificación del referido Plan;

Que, conforme a lo expuesto, resulta pertinente emitir el acto mediante el cual se formaliza la modificación del Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2020 – 2022 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI;

Con el visado del Gerente General, de la Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y del Director de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, su modificatoria Ley N° 27188; su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM; y, el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Formalizar la modificación del Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2020 – 2022 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, que se encuentra adjunto a la presente.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional del SENAMHI (www.senamhi.gob.pe).

Regístrese y comuníquese

KEN TAKAHASHI GUEVARA
Presidente Ejecutivo
Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología
del Perú – SENAMHI



PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 -2022

Plan: PL-GTIGI-01

Versión: 02

**Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e
Interculturalidad del SENAMHI**

<p>Elaborado por:</p> <p>Romina Caminada Vallejo Presidenta del GTIGI En representación de los miembros del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad (GTIGI)</p>	<p>Firma:</p>
--	----------------------



**PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E
INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022**

Código	PL-GTIGI-01
Versión	02
Página	2 de 20

Revisado por: Erick Asenjo Baca Director de la Unidad de Planeamiento e Inversión Pública Luz Marina Gonzales Quispe Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Firma:
Aprobado por: Ken Takahashi Guevara Presidente Ejecutivo	Firma:



**PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E
INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022**

Código	PL-GTIGI-01
Versión	02
Página	3 de 20

INDICE

1. ALCANCE	4
2. BASE LEGAL	4
4. RESPONSABILIDADES	5
5. DESARROLLO	5
6. RIESGOS.....	11
7. CRONOGRAMA.....	12
8. TABLA HISTÓRICA DE CAMBIOS.....	15
9. ANEXOS	15

	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	4 de 20

1. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente documento normativo son de cumplimiento obligatorio por los por todos/das los/las servidores/as del SENAMHI.

2. BASE LEGAL

- Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Esta ley fue desarrollada por el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP.
- Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso. Su norma reglamentaria es el Decreto Supremo N° 002-2016-TR.
- Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Su reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su modificatoria.
- Ley N° 26772, disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Su reglamento fue aprobado mediante
- Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI, modificado por la Ley N° 27188.
- Decreto Supremo N° 014 -2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 2942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno (párrafo 4.6 del artículo 4).
- Decreto Supremo N° 003-2015-MC, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- Decreto Supremo N° 002-98-TR. - Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Su Reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Resolución Ministerial N° 124-2015-MC, que aprueba la Guía de lineamientos denominada "Servicios Públicos con Pertinencia Cultural. Guía para la Aplicación del Enfoque Intercultural en la Gestión de los Servicios Públicos".
- Guía de Políticas Nacionales, aprobada por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo de CEPLAN N° 00047-2018/CEPLAN/PCD.

	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	5 de 20

4. RESPONSABILIDADES

4.1. Alta Dirección

Aprobar el Plan Institucional de Género y disponer su implementación

4.2. Grupo de Trabajo de Género e Interculturalidad

Proponer el Plan Institucional de Género e Interculturalidad, así como realizar el seguimiento de su cumplimiento y propuesta de modificatoria del mismo.

4.3. Órganos y Unidades Orgánicas

Cumplir con lo dispuesto en el Plan Institucional, conforme las responsabilidades asignadas, metas trazadas y plazos establecidos según el cronograma del Plan.

5. DESARROLLO

5.1. Marco Conceptual

A continuación, se presentan las principales políticas y lineamientos en materia de igualdad de género e interculturalidad, como marco orientados de las acciones a desarrollar por parte del SENAMHI para implementar su Plan Institucional de Género e Interculturalidad para el periodo 2020-2022 del SENAMHI.

Las principales políticas identificadas son:

- Política Nacional de Igualdad de Género.
- Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- Plan de Acción sobre Género de la Organización Meteorológica Mundial – OMM.

A) **Sobre la Política Nacional de Igualdad de Género:** La política propone atacar tanto los factores causales como los efectos de la discriminación estructural¹ contra las mujeres. En ese sentido, los objetivos prioritarios que propone esta política responden a los 4 efectos de la discriminación estructural contra las mujeres: i) Vulneración del derecho a una vida libre de violencia, ii) Vulneración de los derechos a la salud sexual y reproductiva, iii) Vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisión y iv) Vulneración de los derechos económicos y sociales; así como abordar las causas identificadas: i) normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres, ii) Asignación desigual de roles (reproductivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) y iii) patrones socioculturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino.

En base a los efectos identificados, así como sus causas, la política plantea seis objetivos prioritarios, de los cuales para efectos del presente plan se han identificados dos objetivos prioritarios relacionados con el quehacer de la entidad, los cuales se detallan a continuación en el cuadro N° 1:

¹ La discriminación estructural “es el conjunto de prácticas reproducidas por patrones socioculturales instalados en las personas, las 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, político, económico y ético. Así también, esta discriminación se evidencia en las diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de planes de vida de las personas debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres”. (PNIG -2019 pg. 10)

	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	6 de 20

**Cuadro N° 1:
Objetivos Prioritarios y Lineamientos de la Política Nacional de Igualdad de Género**

Objetivos prioritarios	Indicadores	Lineamientos
OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.	Porcentaje de participación de servidoras civiles y funcionarias directivas.	Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres.
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	Porcentaje de entidades públicas que incorporan el enfoque de género en la gestión institucional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos, 2. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas. 3. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as. 4. Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.

B) Sobre la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural - PNTEI: Tiene por objetivo orientar, articular y establecer los mecanismos de acción del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país, particularmente de los pueblos indígenas y la población afroperuana, promoviendo un Estado que reconoce la diversidad cultural innata a nuestra sociedad, opera con pertinencia cultural y contribuye así a la inclusión social, la integración nacional y eliminación de la discriminación.

La política se estructura en cuatro ejes temáticos de los cuales para efectos del presente plan se han identificado dos ejes relacionados con el quehacer de la entidad, los cuales se detallan a continuación en el cuadro N° 2:

**Cuadro N° 2:
Ejes y Lineamientos de Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural**

Eje	Lineamiento	Acciones
EJE 1: Fortalecer la capacidad de Gestión Intercultural del Estado Peruano	N° 2: Garantizar estándares de calidad en la prestación de servicios públicos a la ciudadanía que cumplan con criterios pertinentes a las realidades socioculturales y lingüísticas de los diversos grupos culturales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la adecuación progresiva de los servicios públicos y las prestaciones sociales que se brindan a través de instituciones, programas, proyectos y otras intervenciones, considerando las particularidades culturales y lingüísticas de los pueblos indígenas y la población afroperuana. 2. Fortalecer y generar capacidades, recursos y competencias interculturales en el servicio civil para la atención de la ciudadanía, en el marco del respeto por las diferencias culturales, la eliminación y prevención de la discriminación. 3. Promover el uso de las lenguas indígenas en la prestación de los servicios públicos.

Eje	Lineamiento	Acciones
EJE 4 Inclusión social de los pueblos indígenas y la población afroperuana	N° 1: Promover la atención de los Pueblos indígenas y la población Afroperuanas desde un enfoque intercultural.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar e implementar políticas, planes, programas, proyectos en beneficio de los pueblos indígenas y población afroperuana que se orienten al cierre de brechas por origen étnico. 2. Incluir en las políticas, planes, programas y proyectos; así como en las prestaciones sociales la perspectiva étnica como una variable determinante para la atención de pueblos indígenas y población afroperuana

C) **Sobre el Plan de Acción sobre Género de la OMM – PAG-OMM:** Aprobado en la Decimoctava reunión del Congreso Meteorológico Mundial, en junio de 2019 mediante Resolución 84 (Cg-18) busca promover la igualdad de género en la gobernanza, la estrategia, los programas y la adopción de decisiones de la OMM con el fin de mejorar el desempeño, fomentar la innovación y las alianzas, empoderar a las mujeres, valorar sus contribuciones singulares, ofrecer soluciones centradas en las personas en beneficio de todos los usuarios, dar una respuesta y recuperación más eficaces; así como brindar un efecto multiplicador en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Plan de Acción se estructura en siete ejes de los cuales para efectos del presente plan se han identificados cinco ejes relacionados con el quehacer de la entidad, los cuales se detallan a continuación en el cuadro N° 3:

**Cuadro N° 3:
Ejes, estrategias y acciones del Plan de Acción sobre Género de la OMM**

Eje	Estrategia	Acción
1. Gobernanza	1.1. Crear estructuras de gobernanza inclusivas y diversas	1.1.1 c) Incrementar la participación de las mujeres: i) seleccionando y designando a mujeres expertas de los SMHN u otras instituciones nacionales para que participen en la labor de los órganos de gobernanza de la OMM y sus estructuras de trabajo y ii) promoviendo la igualdad en la composición de las delegaciones que participan en las reuniones.
	1.3 Desarrollar y mantener una estructura de género adecuada que propicie la ejecución de la Política de la OMM sobre la Igualdad de Género y el Plan de Acción de la OMM sobre el Género.	1.3.4 c) Designar a coordinadores de igualdad de género en los SMHN. 1.3.5 c) Apoyar y empoderar a los coordinadores de género para que emprendan actividades a nivel de los SMHN y facilitar la ejecución del Plan de Acción sobre el Género, por ejemplo, proporcionando estudios de casos y ejemplos de Planes de Acción sobre el Género nacionales.
	1.4 Establecer la igualdad de género como entregable clave para la Organización.	1.4.1 c) Formular, actualizar y aplicar las políticas y los planes de acción de los SMHN en materia de igualdad de género vinculados al marco de la OMM o a una política nacional sobre el tema

Eje	Estrategia	Acción
2. Planificación estratégica, seguimiento y cumplimiento	2.2 Integrar la incorporación de la perspectiva de género en programas y proyectos.	2.2.1 c) Recopilar datos desglosados por sexo, realizar análisis de género y abordar las cuestiones de género en la elaboración de nuevas propuestas de programas y proyectos
	2.3. Recopilar, utilizar y analizar datos desglosados por sexo.	2.3.1 c) Elaborar estadísticas desglosadas por sexo, especialmente con respecto a la gobernanza, los recursos humanos y la prestación de servicios
3. Desarrollo de la capacidad	3.1 Evaluar y desarrollar la capacidad del personal, los órganos integrantes y los Miembros de la OMM con respecto a cuestiones técnicas y enfoques de incorporación de la perspectiva de género.	3.1.1 c) Aplicar los principios de liderazgo inclusivo e intercambiar buenas prácticas sobre el tema.
		3.1.3 c) Evaluar la capacidad y las necesidades del personal de los SMHN, proveedores de servicios y usuarios con respecto a la formación relacionada con el género.
		3.1.5 c) Desarrollar la capacidad del personal de los SMHN sobre el sesgo inconsciente, el liderazgo inclusivo, la incorporación de la perspectiva de género y la prestación de servicios que tengan en cuenta las cuestiones de género mediante cursos de formación y talleres.
4. Recursos Humanos	4.3. Aplicar herramientas de empleo que tengan en cuenta las cuestiones de género en la retención y ascensos del personal.	
	4.4. Crear un entorno que tenga en cuenta las necesidades de los padres en el lugar de trabajo	
7. Prestación de Servicios	7.1 Fortalecer la comprensión de los aspectos específicos de género de los servicios meteorológicos, hidrológicos, climáticos y medioambientales.	7.1.2 c) Realizar estudios y análisis sobre i) los efectos de la meteorología, el agua y el clima en las cuestiones de género, ii) cómo las mujeres y los hombres acceden a los servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos, y los interpretan y utilizan, y iii) cómo se utiliza la información relacionada con la meteorología, el agua y el clima.
	7.3 Asegurar el acceso equitativo a información y servicios meteorológicos, hidrológicos, climáticos y medioambientales por parte de mujeres y hombres, así como su interpretación y uso.	7.3.1 c) i) Adaptar los servicios meteorológicos y climáticos a las necesidades y funciones particulares de las mujeres y los hombres, y ii) Impartir cursos y formación destinados a usuarias con respecto al acceso y uso relativos a información y productos meteorológicos y climáticos
		7.3.2 c) Aumentar la participación de las mujeres en los foros de usuarios sobre la prestación de servicios

	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	9 de 20

5.2. Componentes identificados por el SENAMHI para la implementación de la Igualdad de género e Interculturalidad.

El SENAMHI viene realizando una serie de acciones para implementar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y respeto a la interculturalidad, es así que en febrero del año 2018 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 022-2018-SENAMHI² y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°097-2019-SENAMHI-PREJ, se crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del SENAMHI, con el objeto de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y gestión institucional.

Con fecha 06 de agosto de 2019, mediante resolución de Presidencia Ejecutiva N°119-2019-SENAMHI-PREJ, se precisa la denominación del Grupo de Trabajo debiendo denominarse “Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI”.

En atención a lo expuesto, el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad, propone en base a 4 componentes identificados, un Plan Institucional para el periodo 2020-2022 a fin de fortalecer la gestión institucional, orientada a la igualdad de género y respeto a la interculturalidad.

Los cuatro componentes identificados son los que se detallan a continuación en el cuadro N° 4:

**Cuadro N° 4:
Componentes para la implementación de la Igualdad de Género e Interculturalidad en el SENAMHI**

Componentes	Definición
1. Normatividad	Son un conjunto de normas o reglamentos que rigen conductas y procedimientos orientados a regular en el SENAMHI la promoción de la igualdad de género e interculturalidad. Este componente se materializa a través de la aprobación de Instrumentos de Gestión Interna, Documentos de Gestión Interna y Procedimientos Internos.
2. Estructura Organizacional y Planificación	Referido a la organización interna de la entidad para la planificación y coordinación interinstitucional para la implementación de la igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI. A través de este componente se realizan acciones que permitan contar con insumos para la planificación de actividades como son mesas de diálogo, diagnósticos, entre otros.
3. Gestión del Recurso Humano	Son las acciones que desarrolla la entidad para el fortalecimiento de competencias, desarrollo de capacidades y sensibilización al personal en materia de igualdad de género e interculturalidad. Estas actividades pueden ser talleres, cursos

² La citada Resolución deja sin efecto la Resolución de Secretaría General N° 31-2016/SENAMHI y modificada mediante Resolución de Secretaría General N° 18-2017/SNEMAHI, que conforma el Comité de Género del SENAMHI con la finalidad de coadyuvar en la implementación efectiva de las políticas de enfoque de género en los planes, proyectos y gestión interna institucional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	10 de 20

Componentes	Definición
	de capacitación, entre otras acciones de incidencia directa con el personal del SENAMHI.
4. Cultura Institucional	Son las acciones orientadas a la implementación y mantenimiento en la entidad del enfoque para la promoción de la igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI, a través del uso de un lenguaje inclusivo, así como la práctica, los valores, la comunicación interna y externa en la prestación de los servicios brindados.
5. Transversalización del Enfoque de género e interculturalidad en la prestación de los servicios.	Referido al desarrollo de estudios y servicios climáticos que incorporan la perspectiva de género e interculturalidad.

5.3. Alineamiento con el Plan Estratégico Institucional -PEI

De acuerdo a lo establecido en el Plan Estratégico Institucional 2020-2022, el presente Plan está alineado con:

- Objetivo Estratégico N°4: Fortalecer la gestión institucional.
- Acción Estratégica N°1 Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el respeto a la interculturalidad en el SENAMHI.

5.4. Objetivos del Plan Institucional de Género e Interculturalidad

5.4.1. Objetivo General:

Implementar en el SENAMHI las políticas públicas de igualdad de género y transversalización del Enfoque Intercultural.

5.4.2. Objetivos específicos

1. Contar con instrumentos, documentos y procedimientos internos para la promoción de la igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI.
2. Implementar mecanismos de planificación en materia de igualdad de género e interculturalidad.
3. Contar con personal capacitado y sensibilizado respecto a la igualdad de género e interculturalidad.
4. Promover una cultura de la igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI.
5. Transversalizar el enfoque de género e interculturalidad en la prestación de los servicios.

5.5. Matriz de Objetivos estratégicos y acciones estratégicas del Plan Institucional de Género e Interculturalidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	11 de 20

Objetivos Específicos	Acción estratégica	Indicador
Componente N° 1: Normatividad		
Contar con instrumentos, documentos y procedimientos internos para la promoción de la igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI	1.1 Desarrollar normativa interna para regular en el SENAMHI la promoción de la igualdad de género e interculturalidad.	N° de normas internas desarrolladas y aprobadas.
Componente N° 2: Estructura Organizacional y Planificación		
Implementar mecanismos de planificación en materia de igualdad de género e interculturalidad	2.1 Actualizar el Plan Institucional de género e interculturalidad.	N° de actualizaciones del Plan Institucional de género e interculturalidad aprobadas.
Componente N° 3: Gestión del Recurso Humano		
Contar con personal capacitado y sensibilizado respecto a la igualdad de género e interculturalidad.	3.1 Capacitar al personal en materia de igualdad de género e interculturalidad.	N° de personas capacitadas en materia de igualdad de género e interculturalidad.
Componente N° 4: Cultura Institucional		
Promover una cultura de la igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI.	4.1 Realizar acciones para la promoción de la igualdad género e interculturalidad.	N° de acciones de realizadas para promover una cultura de igualdad de género e interculturalidad
Componente N° 5: Transversalización del Enfoque Intercultural		
Transversalizar el enfoque de género e interculturalidad en la prestación de los servicios.	5.1 Implementar en los servicios del SENAMHI el enfoque de género e interculturalidad	N° de servicios en los que se ha transversalización el enfoque de género e interculturalidad

6. RIESGOS

Los siguientes son una identificación de los riesgos que ameritan ser monitoreados por el Grupo de Trabajo de Género e Interculturalidad para el cumplimiento del Plan:

- 6.1. Los cambios de Directivos, personal o prioridades institucionales con respecto a las actividades propuesta en el Plan Institucional no son controlados, generando que los tiempos y presupuesto corran riesgo de no cumplirse.
- 6.2. Estimación inadecuada del volumen de documentos a implementar, creando un gran riesgo de prolongar los tiempos y presupuesto.
- 6.3. El volumen de actividades externas al Plan Institucional, generando atrasos en las actividades programadas en el proyecto.
- 6.4. Baja capacidad y conocimiento del personal sobre género e interculturalidad, pueden ocasionar que no se cumpla con las actividades propuestas
- 6.5. Lentitud en la toma de decisiones, puede generar retrasos irre recuperables en el Plan Institucional.



	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	12 de 20

7. CRONOGRAMA

PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 – 2022

Objetivo: Implementar en el SENAMHI las políticas públicas de igualdad de género y transversalización del Enfoque Intercultural.

Componentes	ACTIVIDADES	Unidad de Medida	Meta Física			Total	Órgano Responsable
			2020	2021	2022		
1. Normatividad	1.1 Adaptación de la Guía de Lenguaje Inclusivo del MIMP para el desarrollo de un instructivo para el SENAMHI.	Instructivo	1			1	ORH
	1.2 Actualización del Procedimiento Interno para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el SENAMHI.	Procedimiento	1	0	0	1	ORH
	1.3 Desarrollo de un Caja de Herramientas para la Implementación del Enfoque de Género e Interculturalidad para la provisión de servicios del SENAMHI en el marco de proyectos y/o convenios.	Informe	1	2	0	3	OPP
	1.4 Desarrollo de una Caja de Herramientas para la Implementación del Enfoque de Género e Interculturalidad al interior del SENAMHI.	Informe	2	2	0	4	ORH
	1.5 Identificación de los instrumentos y/o documentos de gestión interna del SENAMHI a los que se le pueda incorporar el enfoque de género y/o interculturalidad.	Informe	1	0	0	1	OPP
	1.6 Inclusión del enfoque del género y/o interculturalidad en los instrumentos y/o documentos de gestión interna del SENAMHI.	Informe	1	1	1	3	OPP
2. Estructura Organizacional y Planificación	2.1 Realización de un diagnóstico de brechas de desigualdades en los/as observadores/as meteorológicos/as y operadores/as de observaciones meteorológicas o hidrológicas a nivel nacional.	Informe	1	2	1	4	ORH

Este documento ha sido elaborado para el uso del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI.
La impresión de este documento constituye una “COPIA NO CONTROLADA” a excepción de que se indique lo contrario



	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	13 de 20

Componentes	ACTIVIDADES	Unidad de Medida	Meta Física			Total	Órgano Responsable	
			2020	2021	2022			
	2.2	Implementación de reuniones de diálogo sobre el enfoque de género e interculturalidad.	Informe	3	3	3	9	ORH
	2.3	Desarrollo de un diagnóstico de brechas sobre el enfoque de género e interculturalidad en los servicios del SENAMHI.	Informe	0	1	1	2	DAM
	2.4	Elaboración del Plan Anual para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI e incorporarlo en el POI de la Entidad	Plan	1	1	1	3	OPP
	2.5	Elaboración del Plan Institucional Multianual para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI.	Plan	0	0	1	1	OPP
3. Gestión del Recurso Humano	3.1	Capacitación y fortalecimiento al Grupo de Trabajo en temas de género y/o interculturalidad	Informe	4	2	2	8	ORH
	3.2	Realización de actividades de capacitación en temas de género y/o interculturalidad para los comités de selección.	Informe	0	1	1	2	ORH
	3.3	Realización de actividades de capacitación en temas de liderazgo inclusivo para personal directivo.	Informe	0	1	1	2	ORH
	3.4	Realización de capacitaciones al personal de la entidad sobre sesgos inconscientes y otras brechas identificadas para incorporación de la perspectiva de género e interculturalidad.	Informe	0	1	1	2	ORH
	3.5	Realización de actividades de sensibilización en temas de género y/o interculturalidad para el personal del SENAMHI.	Informe	2	2	2	6	ORH
	3.6	Implementación de acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual laboral, a partir de diagnósticos realizados al personal del SENAMHI, como parte del clima laboral.	Informe	0	1	1	2	ORH

Este documento ha sido elaborado para el uso del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI. La impresión de este documento constituye una “COPIA NO CONTROLADA” a excepción de que se indique lo contrario



	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	14 de 20

Componentes	ACTIVIDADES	Unidad de Medida	Meta Física			Total	Órgano Responsable
			2020	2021	2022		
	3.7 Realización de encuesta al personal del SENAMHI para medir la implementación del enfoque de igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI.	Informe	0	1	1	2	ORH
4. Cultura Institucional	4.1 Elaboración del informe de Evaluación de viabilidad de la implementación del Teletrabajo.	Informe	0	1	0	1	ORH
	4.2 Difusión periódica de información y/o recursos y/o procedimientos y/o servicios entre otros relacionados con género e interculturalidad	Informe	2	2	2	6	ORH
	4.3 Incorporación del enfoque de género y/o interculturalidad en el Plan Estratégico de Comunicación Social del SENAMHI	Informe	1	0	0	1	UFC
	4.4 Elaboración de material gráfico y/o audiovisual informativo y/o de sensibilización y/o talleres para los servicios del SENAMHI con lenguaje inclusivo y contenido de género e interculturalidad	Informe	1	1	1	3	UFC
5. Transversalización del Enfoque de género e interculturalidad en la prestación de los servicios	5.1 Elaboración de informes de buenas prácticas con enfoque de género y/o interculturalidad en la provisión de servicios climáticos	Informe	1	1	1	3	DAM y/o DHI y/o DMA
	5.2 Elaboración de informe sobre la transversalización del enfoque de género y/o interculturalidad en dos servicios del SENAMHI	Informe	0	1	1	2	DAM y/o DHI y/o DMA y/o DRD

Este documento ha sido elaborado para el uso del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI. La impresión de este documento constituye una “COPIA NO CONTROLADA” a excepción de que se indique lo contrario

	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	15 de 20

8. TABLA HISTÓRICA DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Detalle de los cambios
02	-----	Se modificó <ul style="list-style-type: none"> • Cronograma del Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2020 – 2022. • El Anexo N° 2: Plan Institucional Anual 2020 de Género e Interculturalidad.

9. ANEXOS

Anexo N° 1: Definiciones

Anexo N° 2: Plan Institucional Anual 2020 de Género e Interculturalidad

ANEXO N° 1 DEFINICIONES

1. 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).

2. 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 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 (MIMP, 2013, 17).

3. Brechas de género

Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.

4. Enfoque de género en las políticas públicas

Herramienta de análisis que permita identificar 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. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad (MIMP, 2016, 5).

5. Transversalización del enfoque de género

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fi

	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	17 de 20

n de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad (ONU, 1997, 24).

6. Interculturalidad

La interculturalidad, desde un paradigma ético-político, parte del reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos. El enfoque Intercultural implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana (Política de Transversalización del enfoque intercultural, 2015).

7. Servicios Públicos con pertinencia Cultural

Son aquellos que incorporan el enfoque intercultural en su gestión y prestación; es decir, se ofrecen tomando en cuenta las características culturales particulares de los grupos de población de las localidades en donde se interviene y se brinda atención. La pertinencia cultural implica:

- a) La adaptación de todos los procesos del servicio a las características geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas y culturales (prácticas, valores y creencias) del ámbito de atención del servicio.
- b) La valoración e incorporación de la cosmovisión y concepciones de desarrollo y bienestar de los diversos grupos de población que habitan en la localidad, incluyendo tanto las poblaciones asentadas originalmente como las poblaciones que han migrado de otras zonas (Guía para la aplicación del enfoque intercultural en la Gestión de los Servicios Públicos, 2015,37).



	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2020 - 2022	Código	PL-GTIGI-01
		Versión	02
		Página	18 de 20

ANEXO 2:

Plan Institucional Anual 2020, de Género e Interculturalidad

Componentes		ACTIVIDADES	Unidad de Medida	MESES												TOTAL	Órgano Responsable	
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1. Normatividad	1.1	Elaboración de instructivo para Lenguaje Inclusivo del SENAMHI.	Instructivo								1						1	ORH
	1.2	Actualización del Procedimiento Interno para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el SENAMHI.	Procedimiento								1						1	ORH
	1.3	Elaboración de la Estructura e identificación de contenidos para la Caja de Herramientas para la Implementación del Enfoque de Género e Interculturalidad para la provisión de servicios del SENAMHI en el marco de proyectos y/o convenios.	Informe								1						1	OPP
	1.4	Elaboración de la Estructura e identificación de contenidos para la Caja de Herramientas para la Implementación del Enfoque de Género e Interculturalidad al interior del SENAMHI.	Informe											1			1	ORH
	1.5	Desarrollo de un instrumento de la Caja de Herramientas para la Implementación del Enfoque de Género e Interculturalidad al interior del SENAMHI.	Informe													1	1	ORH
	1.6	Elaboración de informe con la identificación de los Documentos de Gestión Interna del SENAMHI en los que se debe incluir el enfoque de género e interculturalidad.	Informe											1			1	OPP
	1.7	Elaboración o actualización de un documento de gestión del SENAMHI con enfoque del género e interculturalidad	Informe													1	1	OPP

Este documento ha sido elaborado para el uso del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI. La impresión de este documento constituye una “COPIA NO CONTROLADA” a excepción de que se indique lo contrario

