

REPÚBLICA DEL PERÚ



**RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA
N° 128-2023-SENAMHI/PREJ**

Lima, 29 de diciembre de 2023

VISTOS:

El Informe N° D000006-2023-SENAMHI-PREJ-MEB de fecha 29 de diciembre de 2023, de la Presidenta 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° D000313-2023-SENAMHI-OPP de fecha 30 de diciembre de 2023, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, modificada por la Ley N° 27188, establece que el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa y económica, dentro de los límites del ordenamiento legal del Sector Público;

Que, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, se adscribe la referida entidad, como organismo público executor, al Ministerio del Ambiente;

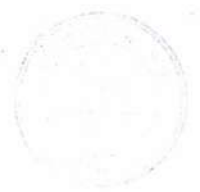
Que, de conformidad con la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dispone que el Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno debe adoptar todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos, sin ningún tipo de discriminación 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 aprobó 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, a través de la 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, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 032-2022-SENAMHI/PREJ, se modifica el artículo 2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 022-2018/SENAMHI;

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 058-2022-SENAMHI/PREJ, se aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022–2026 del SENAMHI, el cual establece como Objetivo Estratégico (OE 04) "Fortalecer la gestión institucional", así como la Acción Estratégica (AE 04.01) "Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023-2026 implementado en el SENAMHI;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 152-2022-SENAMHI/PREJ, se formalizó la aprobación del Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026 del SENAMHI, y del Plan Institucional Anual 2023 de Género e Interculturalidad;

Que, en este contexto, mediante Informe N° D000006-2023-SENAMHI-PREJ-MEB de fecha 29 de diciembre de 2023, la Presidenta del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, remite la propuesta de modificación del Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, que fuera aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 152-2022-SENAMHI/PREJ, siendo que dichas modificatorias se detallan en la Tabla Histórica de Cambios de la referida propuesta; asimismo, remite la propuesta del Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024, elaborado en concordancia con el referido Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026, para su aprobación correspondiente;

Que, con Nota de Elevación N° D000313-2023-SENAMHI-OPP de fecha 30 de diciembre de 2023, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe N° D000045-2023-SENAMHI-UI de la Unidad de Planeamiento e Inversión Pública, mediante el cual recomienda aprobar las modificatorias efectuadas al Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026, y aprobar el Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024, el cual, se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022 – 2026 del SENAMHI;

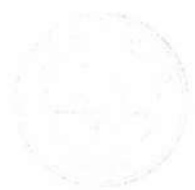
Con el visado del Gerente General, de la Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y del Director de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI, modificado por la Ley N° 27188, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-85-AE; el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por 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 2023 – 2026 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI PL-





GTIGI-02 – Versión 02; y aprobar el Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024, que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

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



Regístrese y comuníquese

GABRIELA TEOFILA ROSAS BENANCIO

Presidenta Ejecutiva
Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología
del Perú – SENAMHI







PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 -2026

Plan: PL-GTIGI-02

Versión: 02

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

<p>Elaborado por:</p> <p>MARIBEL PILAR ESPILCO BARRERA Presidenta del GTIGI</p> <p>En representación de los miembros del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad (GTIGI)</p>	<p>Firma:</p> 
<p>Revisado por:</p> <p>ERICK JOSÉ ASENJO BACA Director de la Unidad de Planeamiento e Inversión Pública</p> <p>LUZ MARINA GONZÁLES QUISPE Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto</p>	<p>Firma:</p>    
<p>Aprobado por:</p> <p>GABRIELA TEÓFILA ROSAS BENANCIO Presidenta Ejecutiva</p>	<p>Firma:</p>  

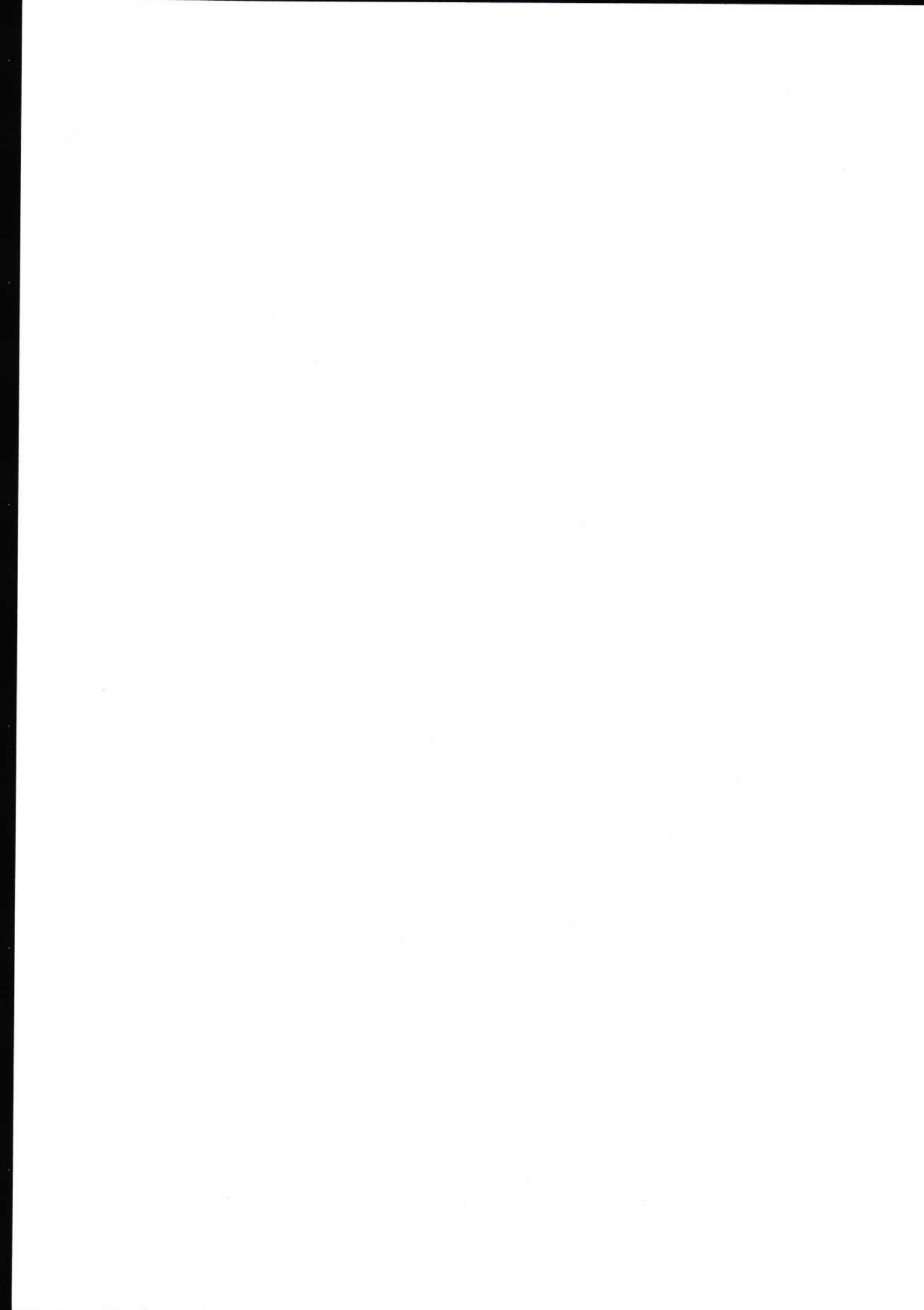




Código	PL-GTIGI-02
Versión	02
Página	2 de 21

INDICE

1. ALCANCE	3
2. BASE LEGAL	3
3. RESPONSABILIDADES	3
4. DESARROLLO	4
4.1. Definiciones	4
5. RIESGOS	11
6. CRONOGRAMA.....	12
7. TABLA HISTÓRICA DE CAMBIOS.....	14
ANEXO N° 1	16
Plan Institucional Anual 2023 de Género e Interculturalidad.....	16
ANEXO N° 2	19
Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024 del SENAMHI.....	19



1. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente documento de gestión son de cumplimiento obligatorio de los órganos y unidades del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI.

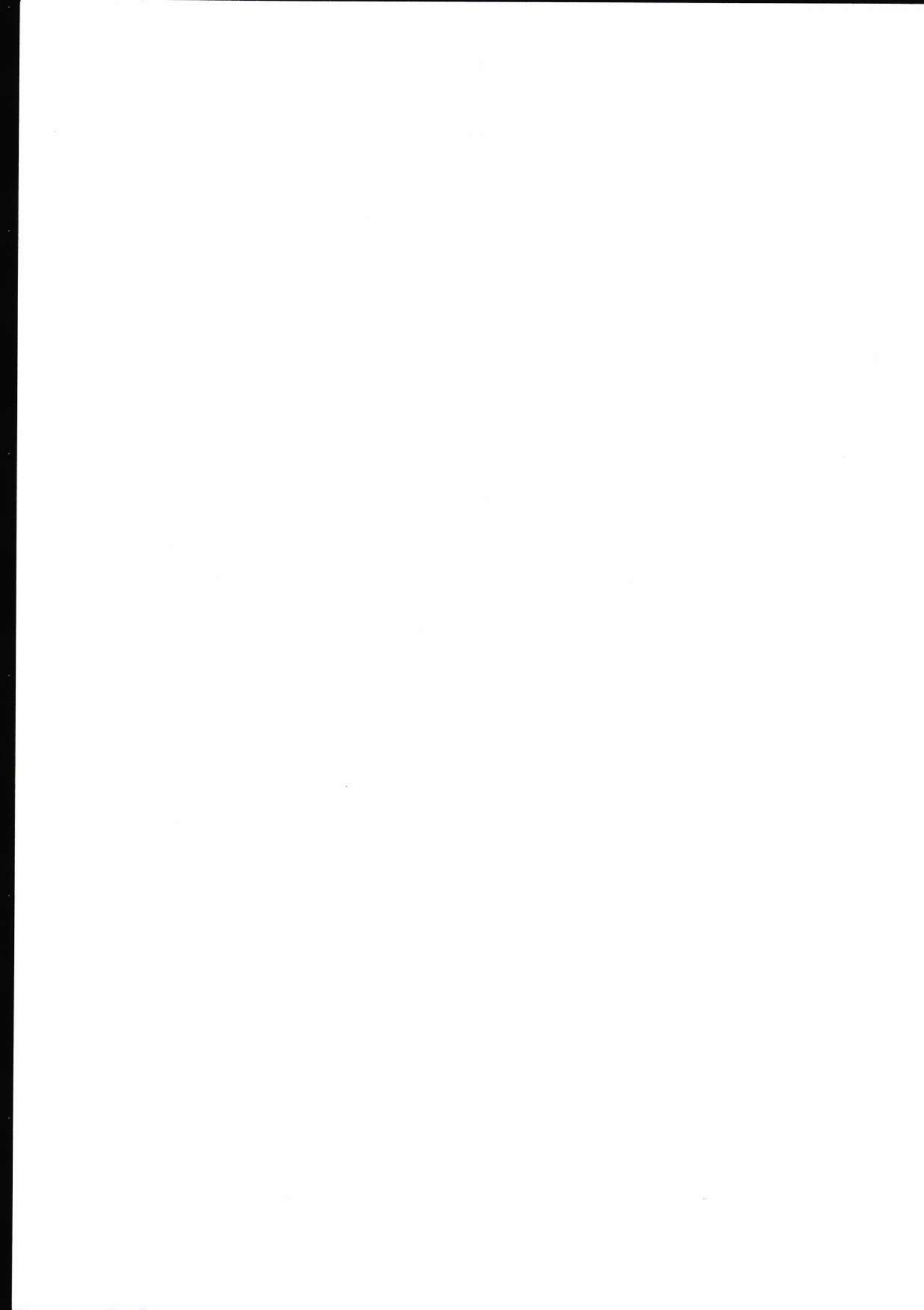
2. BASE LEGAL

- 2.1 Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI, modificado por la Ley N° 27188.
- 2.2 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 2.3 Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, cuyo Reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- 2.4 Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, cuyo Reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR.
- 2.5 Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 2.6 Decreto Supremo N° 003-2015-MC, que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- 2.7 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".
- 2.8 Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales; y se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género.
- 2.9 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 2.10 Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- 2.11 Resolución de Presidencia Ejecutiva N°022-2018/SENAMHI, que crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del SENAMHI, el cual es modificado mediante Presidencia Ejecutiva N° 097-2019-SENAMHI/PREJ, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0119-2019-SENAMHI/PREJ; y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0032-2022-SENAMHI/PREJ.

3. RESPONSABILIDADES

3.1 Presidencia Ejecutiva

- Aprobar el Plan Institucional de Género e Interculturalidad, así como sus correspondientes planes anuales, a propuesta del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad (GTIGI), disponiendo su implementación.
- Remitir el informe de seguimiento y evaluación del citado plan a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en el marco del cumplimiento de las actividades previstas en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y en el Plan Operativo Institucional (POI).



3.2 Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad

- Elaborar y proponer a la Presidencia Ejecutiva el Plan Institucional de Género e Interculturalidad, así como los correspondientes planes anuales.
- Coordinar la ejecución de las actividades que se encuentren a cargo de los órganos a los que representan.
- Presentar de manera oportuna los informes y evidencias que corresponda de acuerdo al plan, respecto al cumplimiento de la ejecución de las actividades a su cargo.
- Realizar el seguimiento de su cumplimiento y formular la propuesta de modificatoria del mencionado Plan, de ser el caso.
- Participar activamente en las reuniones convocadas por la Presidencia del GTIGI.

3.3 Órganos y Unidades Orgánicas

- Cumplir con lo dispuesto en el Plan Institucional de Género e Interculturalidad y los correspondientes planes anuales, conforme las responsabilidades asignadas, metas trazadas y plazos establecidos según el cronograma del mencionado Plan.

4. DESARROLLO

4.1. Definiciones

1. Género

Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente respecto de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a sus 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 en menoscabo de la mujer (Recomendación General N° 24 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - 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 permite 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, 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 fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad (ONU, 1997, 24).

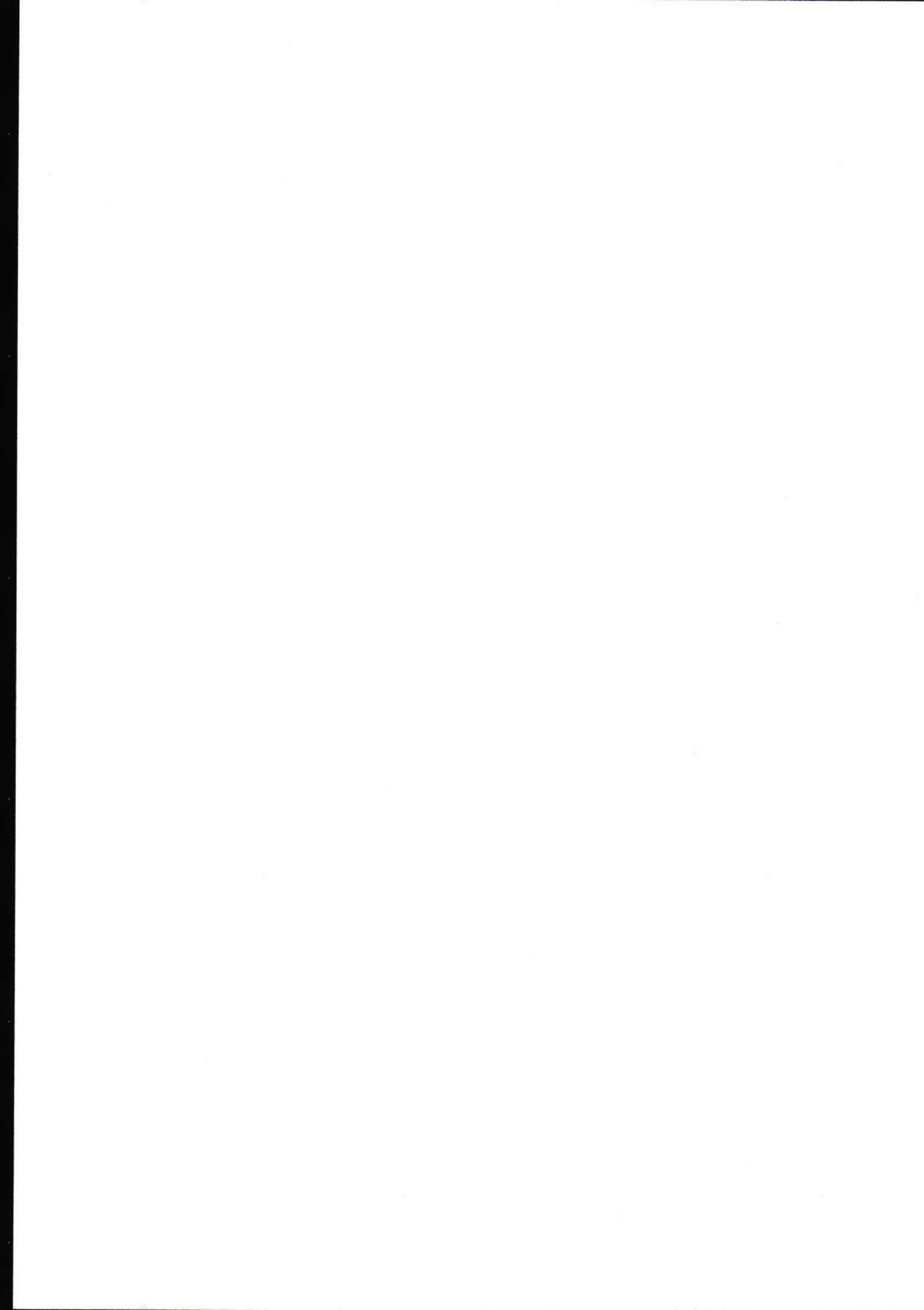
6. Interculturalidad

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).



4.2. Marco Conceptual

A continuación, se presentan las principales políticas y lineamientos en materia de igualdad de género e interculturalidad, como marco orientador de las acciones a desarrollar por parte del SENAMHI para implementar el Plan Institucional de Género e Interculturalidad para el periodo 2023-2026 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:

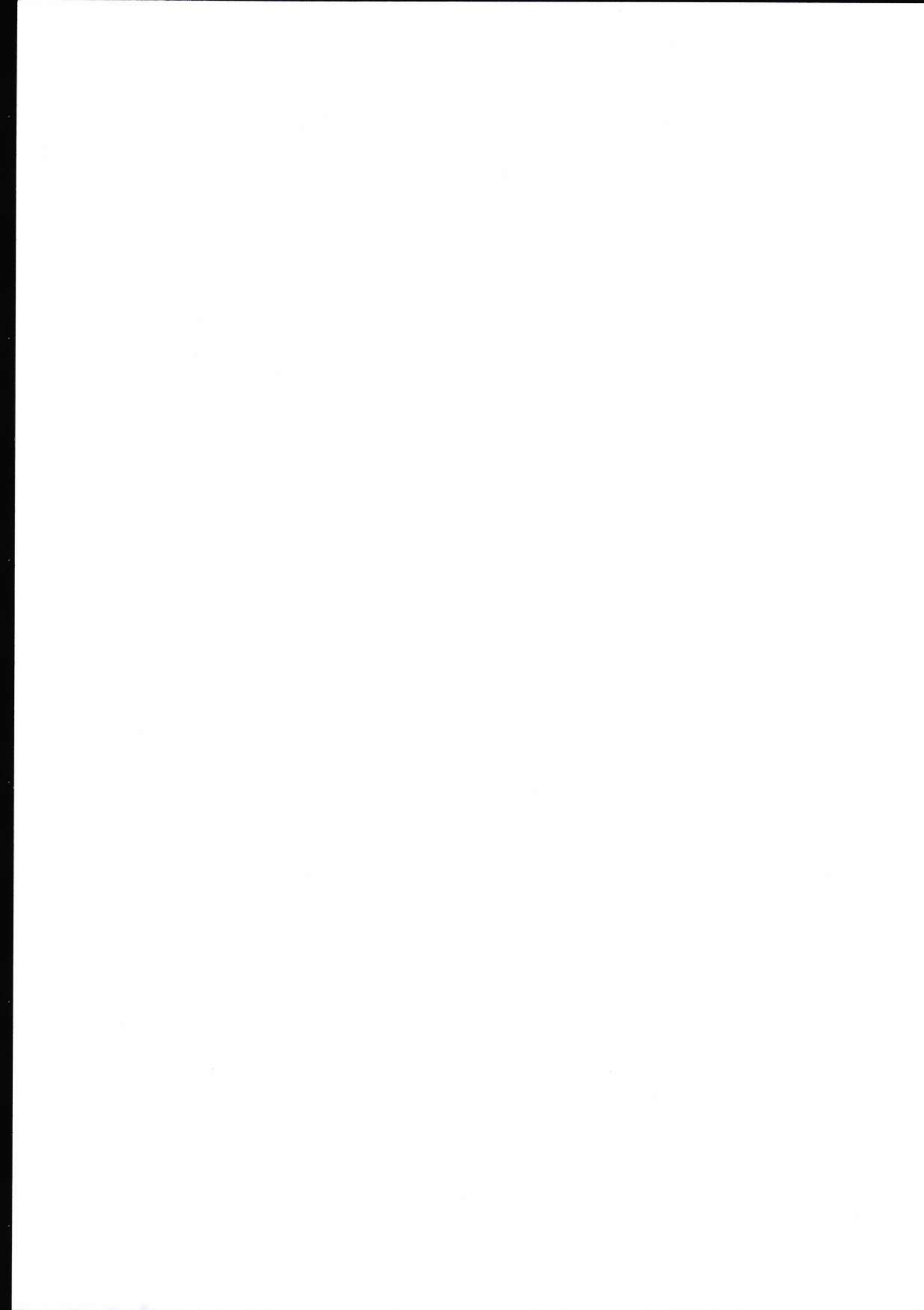
- i) Vulneración del derecho a una vida libre de violencia,
- ii) Vulneración de los derechos a la salud sexual y reproductiva,
- iii) Vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisión y;
- iv) Vulneración de los derechos económicos y sociales.

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 identificado dos (2) objetivos prioritarios relacionados con el quehacer de la entidad, los cuales se detallan a continuación:

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, funcionarias y 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.

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)



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 (2) ejes relacionados con el quehacer de la entidad, los cuales se detallan a continuación:

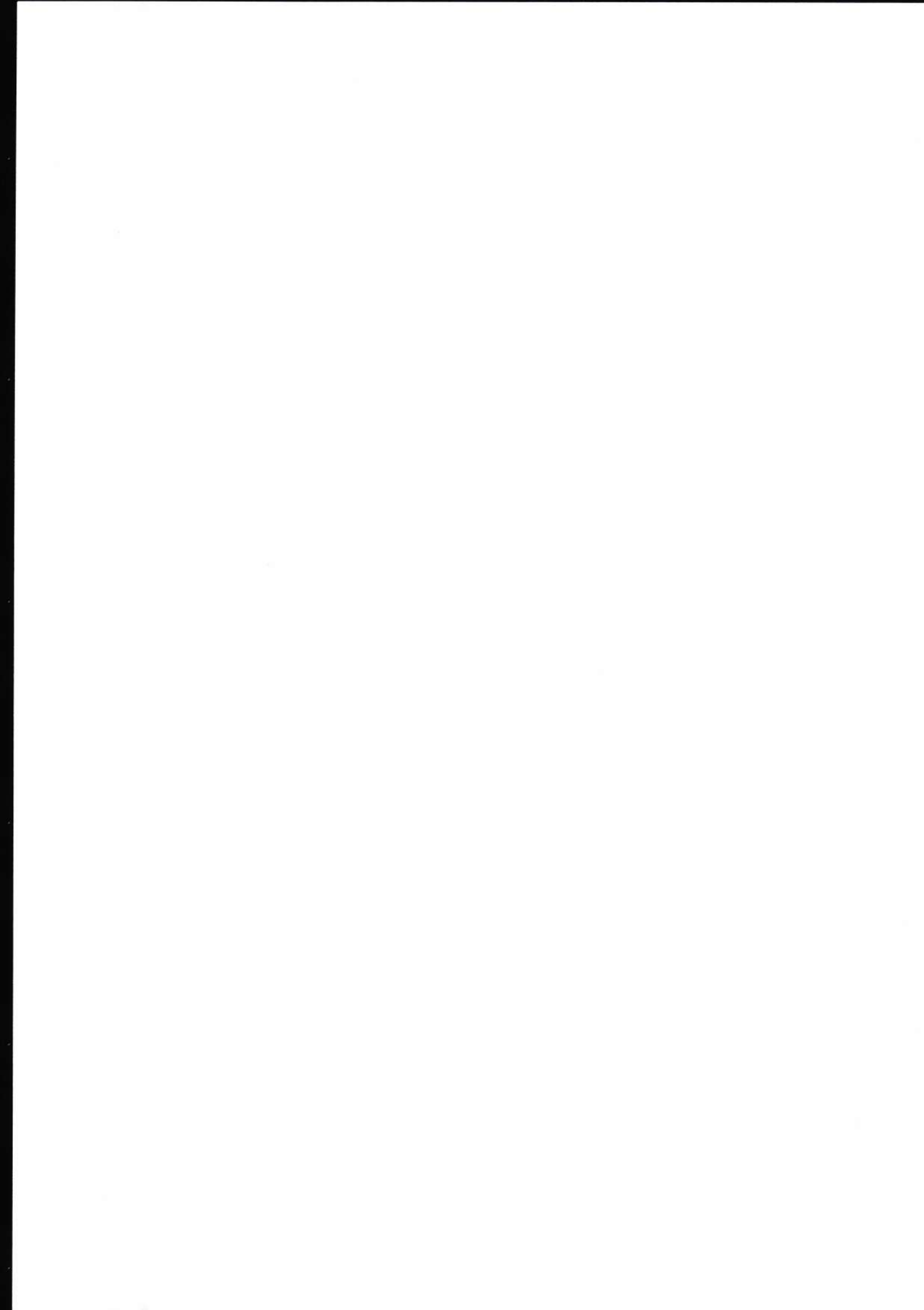
Cuadro N° 2:

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 4 Inclusión social de los pueblos indígenas y la población afroperuana	N° 1: Promover la atención de los Pueblos Indígenas y la población Afroperuana 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 Organización Meteorológica Mundial - 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:

**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 servicios meteorológicos e hidrológicos nacionales - 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.
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.	
5. Comunicación y Asociaciones	5.1 Destacar la contribución de la OMM a la igualdad de género ante audiencias externas (p. ej., medios de comunicación, asociados de las Naciones Unidas, público en general).	5.1.3(c) Elaborar y difundir materiales de comunicación: (i) destacando el papel de la mujer en la meteorología, la hidrología y la climatología, (ii) promoviendo modelos femeninos a seguir, y (iii) abogando por servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos sensibles al género.

Eje	Estrategia	Acción
	5.2 Garantizar que los materiales/herramientas de comunicación destaquen las cuestiones de género, eviten los sesgos de género y valoren las experiencias de mujeres y hombres.	5.2.2(c) Alentar (cuando sea posible) la representación equitativa de hombres y mujeres en todas las comunicaciones (por ejemplo: fotos en comunicados de prensa, y promoción de servicios).
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.
	7.4 Garantizar una mayor participación de las mujeres en la prestación de servicios.	7.4.1(c) Adoptar regulaciones institucionales que empoderen a las mujeres en el lugar de trabajo (por ejemplo: horarios de trabajo flexibles, teletrabajo, licencia de maternidad/paternidad).
		7.4.2(c) Buscar el equilibrio de género en la participación de mujeres y hombres en la generación y prestación de servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos.

4.3. Alineamiento con el Plan Estratégico Institucional -PEI

De acuerdo a lo establecido en el Plan Estratégico Institucional 2022-2026, el presente Plan está alineado con:

- Objetivo Estratégico N°4: Fortalecer la Gestión Institucional.
- Acción Estratégica N°4.1 Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023-2026 implementado en el SENAMHI.

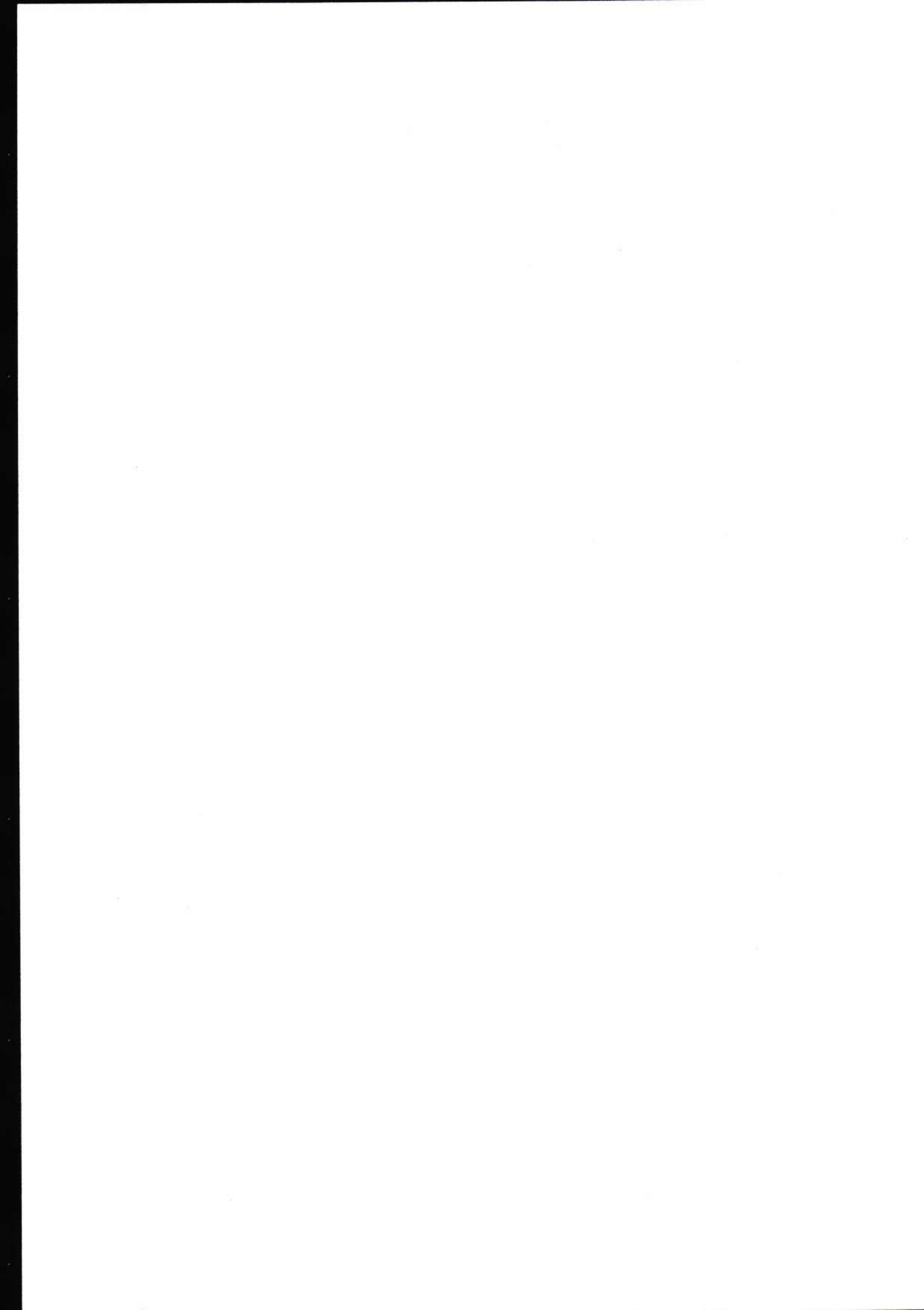
4.4. Objetivos del Plan Institucional de Género e Interculturalidad

4.4.1. Objetivo General:

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

4.4.2. Objetivos específicos

1. Contar con instrumentos y documentos de gestión interna para la promoción de la igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI, así como mecanismos de planificación y evaluación de las acciones realizadas.
2. Contar con personal capacitado y sensibilizado respecto a la igualdad de género e interculturalidad.
3. Promover una cultura de la igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI.



	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026	Código	PL-GTIGI-02
		Versión	02
		Página	10 de 21

4.5. Componentes del Plan para la implementación de la Igualdad de género e Interculturalidad en la entidad.

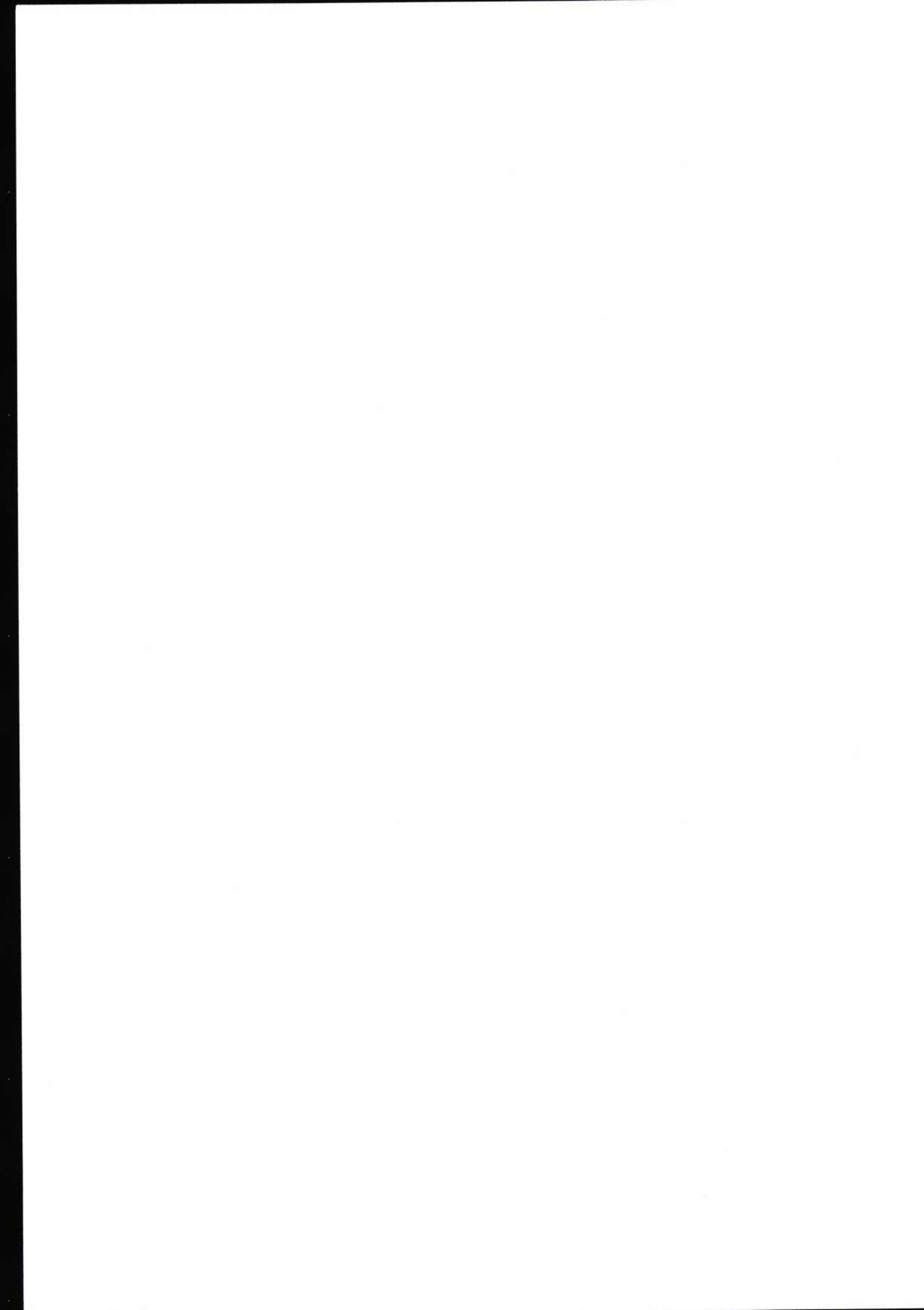
El Plan está estructurado en 3 componentes para fortalecer la gestión institucional, orientada a la igualdad de género y respeto a la interculturalidad, los cuales son:

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

Componentes	Definición
1. Gestión Institucional	Referido a las actividades relacionadas al desarrollo y/o actualización de documentos orientados a dirigir y orientar la actuación de los servidores, así como regular algunas actividades en el marco de las competencias del SENAMHI relacionadas a la promoción de la igualdad de género e interculturalidad. Incluye también, actividades conducentes a contar con diagnósticos e información para la planificación de actividades del GTGI, asimismo comprende las acciones de seguimiento y evaluación del Plan.
2. 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.
3. Cultura Institucional	Son las acciones orientadas a la implementación del enfoque para la promoción de la igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI.

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

Objetivos Específicos	Acción estratégica	Indicador
Componente N° 1: Gestión Institucional		
Contar con instrumentos y documentos de gestión interna 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. N° de Diagnósticos elaborados.
	1.2 Elaborar el diagnóstico del GTIGI u otros documentos complementarios para la planificación de actividades del GTGI.	
Componente N° 2: 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.
	3.2 Sensibilizar al personal en materia de igualdad de género e interculturalidad.	N° de personas sensibilizadas en materia de igualdad de género e interculturalidad.
Componente N° 3: 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 realizadas para promover una cultura de igualdad de género e interculturalidad

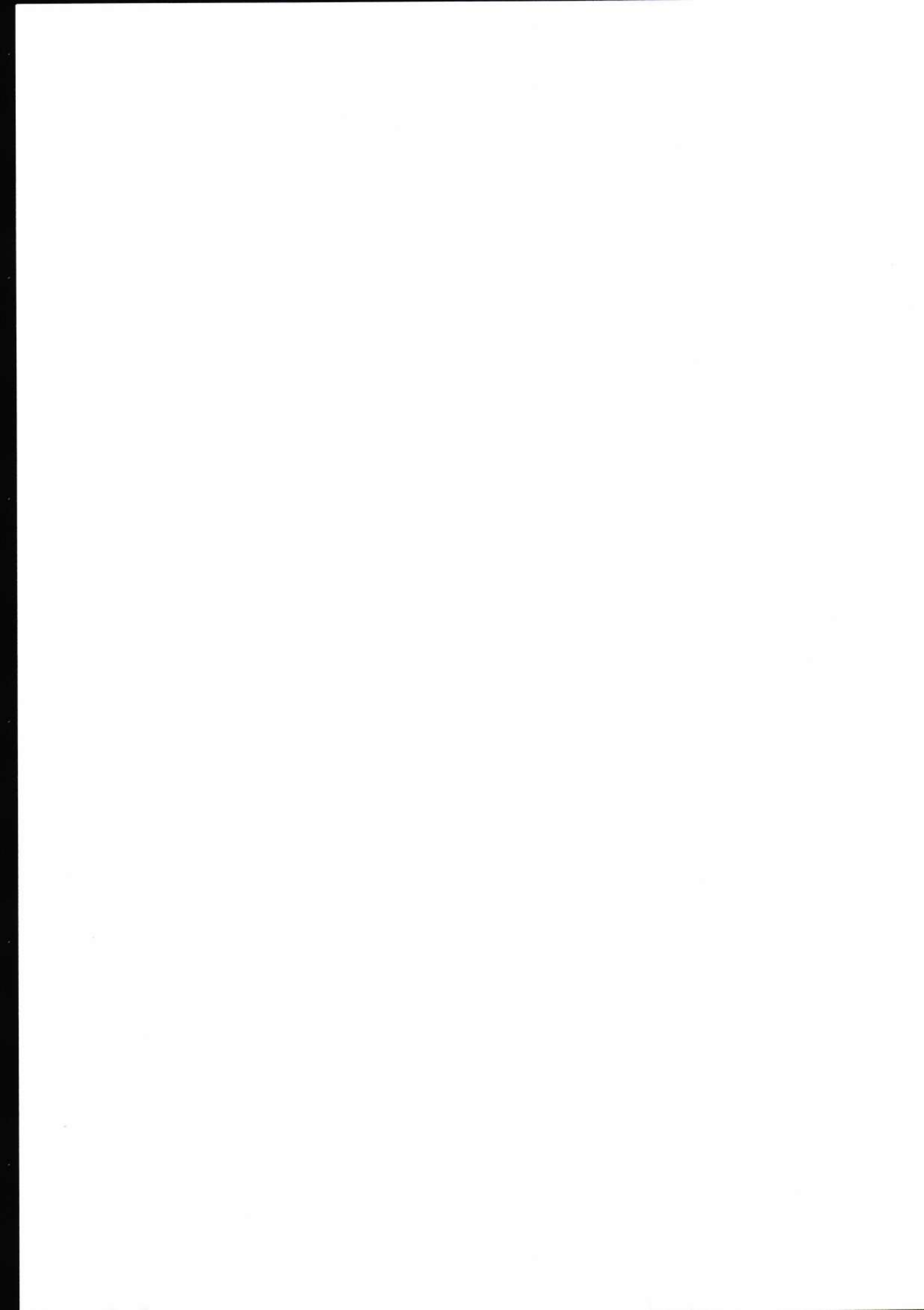


 Senamhi <small>SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026	Código	PL-GTIGI-02
		Versión	02
		Página	11 de 21

5. 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:

- 5.1. Los cambios de directivos, personal o prioridades institucionales con respecto a las actividades propuestas en el Plan Institucional no son controlados, generando que los tiempos y presupuesto corran riesgo de no cumplirse.
- 5.2. Estimación inadecuada del volumen de documentos a implementar, creando un gran riesgo de prolongar los tiempos y presupuesto.
- 5.3. El volumen de actividades externas al Plan Institucional, generando atrasos en las actividades programadas en el proyecto.
- 5.4. Bajo conocimiento del personal sobre la temática de género e interculturalidad, pueden ocasionar que no se cumpla con las actividades propuestas
- 5.5. Lentitud en la toma de decisiones, puede generar retrasos irre recuperables en el Plan Institucional.
- 5.6. Carga laboral de los integrantes del GTIGI para el desarrollo de las actividades programadas.
- 5.7. Poco compromiso de los Directivos para involucrarse en el desarrollo de las actividades del GTIGI y traslado de la responsabilidad a los miembros que los representan.



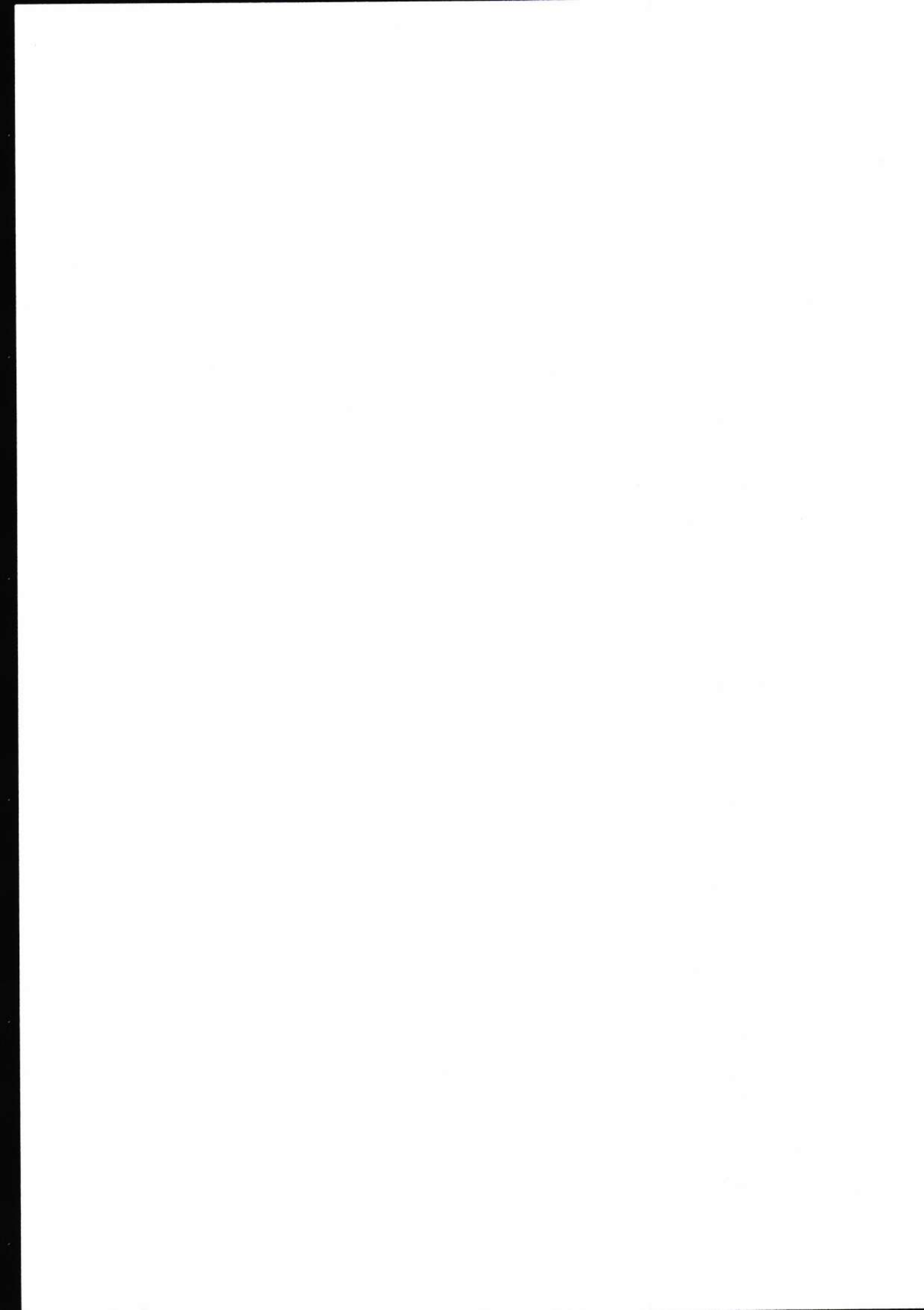
PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026		Código	PL-GTIGI-02
		Versión	02
		Página	12 de 21

6. CRONOGRAMA

PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 – 2026

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

Componentes	EJE – MIG*	N°	ACTIVIDADES	Unidad de Medida	Meta Física			Total	Órgano Responsable	
					2023	2024	2025			2026
1. Gestión Institucional	I. Documento e instrumento de gestión	1.1	Elaboración de documentos de gestión interna para dirigir y orientar la actuación de los/las servidores, relacionadas a la promoción de la igualdad de género e interculturalidad.	Documento elaborado	3	2	1	2	8	OPP/PREJ
	VI. Herramienta o instrumento de diagnóstico o autodiagnóstico-diagnóstico integral	1.2	Aplicación de herramientas de diagnóstico y evaluación para el diseño de intervenciones relacionadas a la temática de género e interculturalidad.	Herramienta aplicada (*)	2	7	1	1	11	ORH/DAM/JFC/DMA
	VIII. Seguimiento y evaluación del plan de actividades del MIG	1.3	Reporte de seguimiento y evaluación del Plan de Género e Interculturalidad.	Documento elaborado	3	2	3	3	11	OPP/PREJ
2. Gestión del Recurso Humano	III. Proceso de capacitación interno o externo	2.1	Capacitación al personal de la entidad en temas de género y/o interculturalidad.	Personal capacitado	100	510	100	100	810	ORH/DMA
	III. Proceso de capacitación interno o externo	2.2	Desarrollo de actividades de sensibilización y promoción de la igualdad de género e interculturalidad.	Acciones realizadas	3	0	2	2	7	ORH/DMA/JFC
	IV. Comunicación interna y externa	2.3	Implementación de acciones para la prevención del hostigamiento sexual laboral.	Informe	1	4	1	1	7	OTI/GG/OPP/ORH/JFC



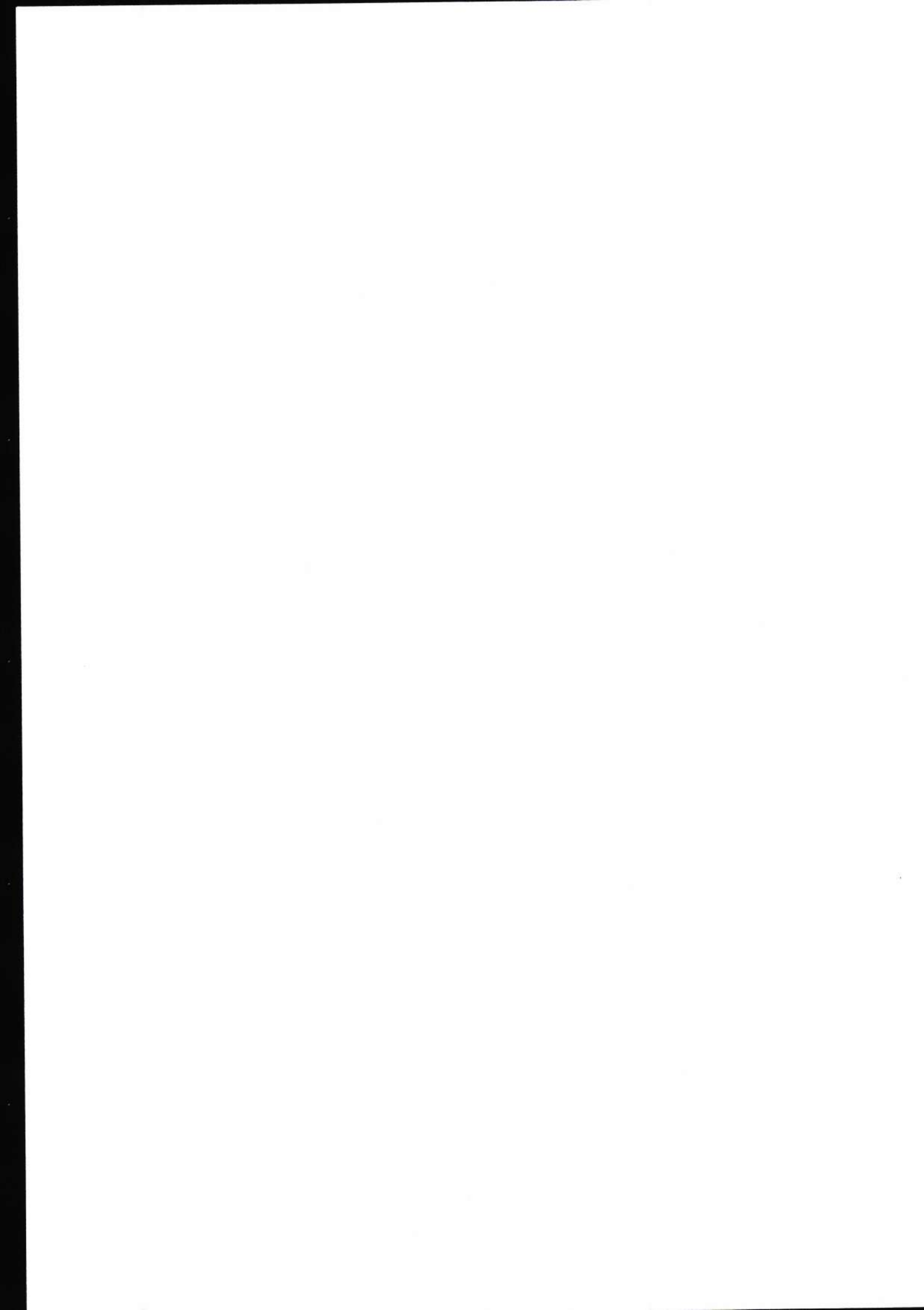
PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026	Código	PL-GTIGI-02
	Versión	02
	Página	13 de 21

Componentes	EJE – MIG*	N°	ACTIVIDADES	Unidad de Medida	Meta Física			Total	Órgano Responsable	
					2023	2024	2025			2026
3. Cultura Institucional	IV. Comunicación interna y externa	3.1	Implementación de medios de difusión de las actividades de género e interculturalidad.	Medios implementados (**)	1	2	0	0	3	UFC/PREJ
	IV. Comunicación interna y externa	3.2	Difusión periódica de información y/o recursos y/o procedimientos y/o servicios, entre otros, relacionados con género e interculturalidad.	Actividades de difusión	5	5	5	5	20	ORH
	IV. Comunicación interna y externa	3.3	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	3	1	1	6	UFC/DRD/DHI
	V. Servicio interno o externo	3.4	Elaboración de reportes de buenas prácticas en las Direcciones Zonales - DZ.	Informe elaborado	1	1	1	1	4	DRD/DDZZ

*MIG: Mecanismos de Igualdad de Género de las entidades del estado

(*) Unidad de Medida: Informe para el 2024

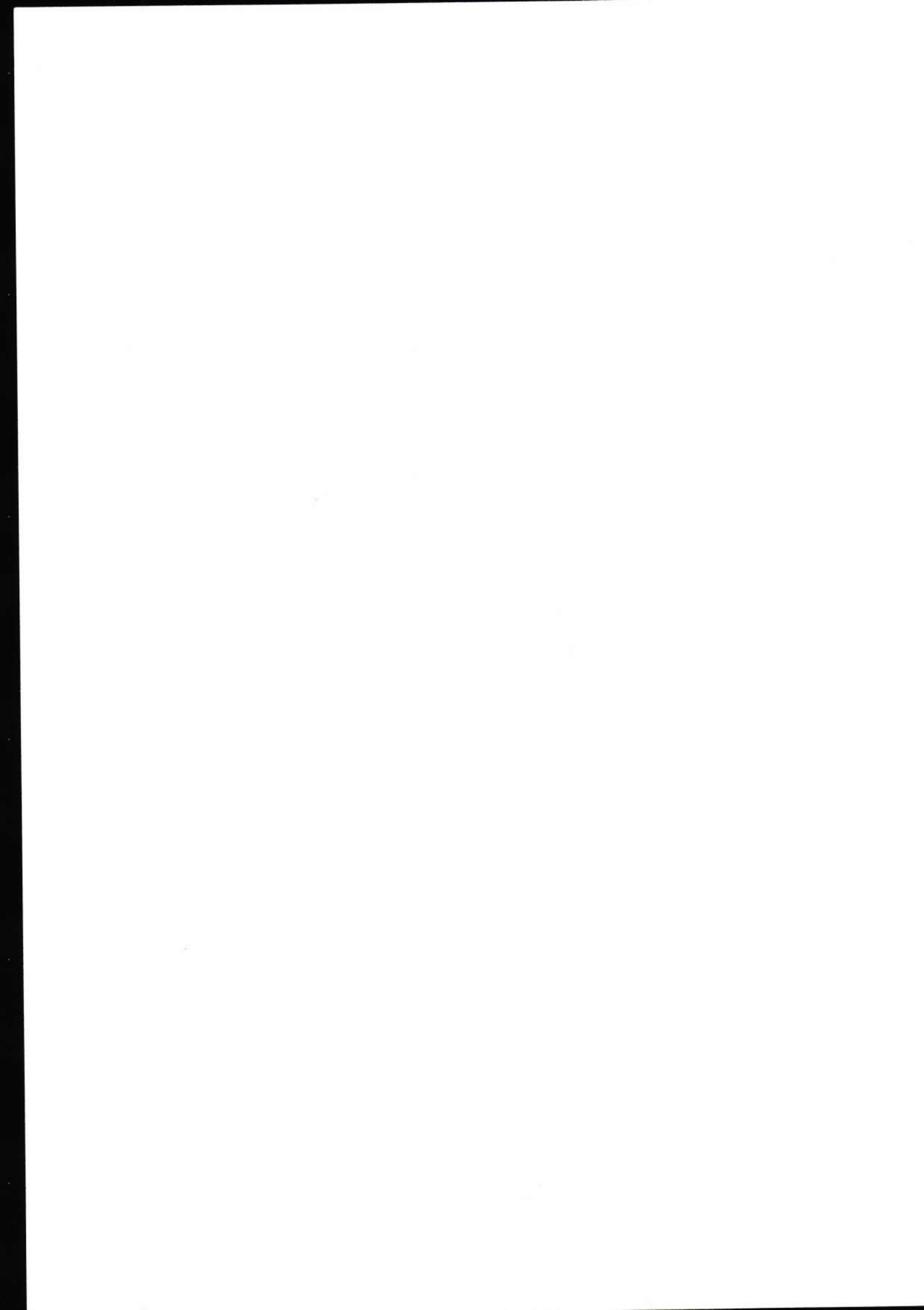
(**) Unidad de Medida: Informe para el 2024



	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026	Código	PL-GTIGI-02
		Versión	02
		Página	14 de 21

7. TABLA HISTÓRICA DE CAMBIOS

Versión	Modificaciones realizadas a la Versión 01
Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 152-2022-SENAMHI/PREJ de fecha 29 de diciembre de 2022, que formaliza la aprobación del Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, y del Plan Institucional Anual 2023 de Género e Interculturalidad (VERSIÓN 01).	Se incorpora el Anexo N° 2 - Plan Institucional Anual 2024 de Género e Interculturalidad para el año 2024 del SENAMHI, en concordancia con el Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026.
	Se modificó la meta física de la Actividad 1.2 “Aplicación de herramientas de diagnóstico y evaluación para el diseño de intervenciones relacionadas a la temática de género e interculturalidad” del Eje VI. “Herramienta o instrumento de diagnóstico o autodiagnóstico-diagnóstico integral” del Componente: 1. Gestión Institucional del “Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026”, toda vez que las actividades propuestas en los numerales 1.2.1, 1.2.2 y 1.2.3 del “Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024 del SENAMHI”, se encuentra en otra etapa de ejecución, dado que en el año 2023, se ha cumplido con la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico de bienes y servicios - SENAMHI, siendo la unidad de medida “Informe”, y la meta física de 7 informes para el 2024.
	Se modificó la meta física de la Actividad 2.1 “Capacitación al personal de la entidad en temas de género y/o interculturalidad” del Eje III. “Proceso de capacitación interno o externo” del Componente 2. Gestión del Recurso Humano del “Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026”, toda vez que las actividades propuestas en los numerales 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3 y 2.1.4 del “Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024 del SENAMHI”, se espera alcanzar la meta física de 510 personas capacitadas en temas de género y/o interculturalidad durante el año 2024.
	Se incorporó a la Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones (UFC) y a la Dirección de Meteorología y Evaluación Ambiental Atmosférica (DMA) como órganos responsables de la Actividad 1.2 “Aplicación de herramientas de diagnóstico y evaluación para el diseño de intervenciones relacionadas a la temática de género e interculturalidad” del Eje VI. “Herramienta o instrumento de diagnóstico o autodiagnóstico-diagnóstico integral” del Componente 1. Gestión Institucional del “Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026”.
	Se modificó la meta física de la Actividad 2.2 “Desarrollo de actividades de sensibilización y promoción de la igualdad de género e interculturalidad” del Eje III. “Proceso de capacitación interno o externo” del Componente 2. Gestión del Recurso Humano del “Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026”, quedando la meta física en cero (0) para el año



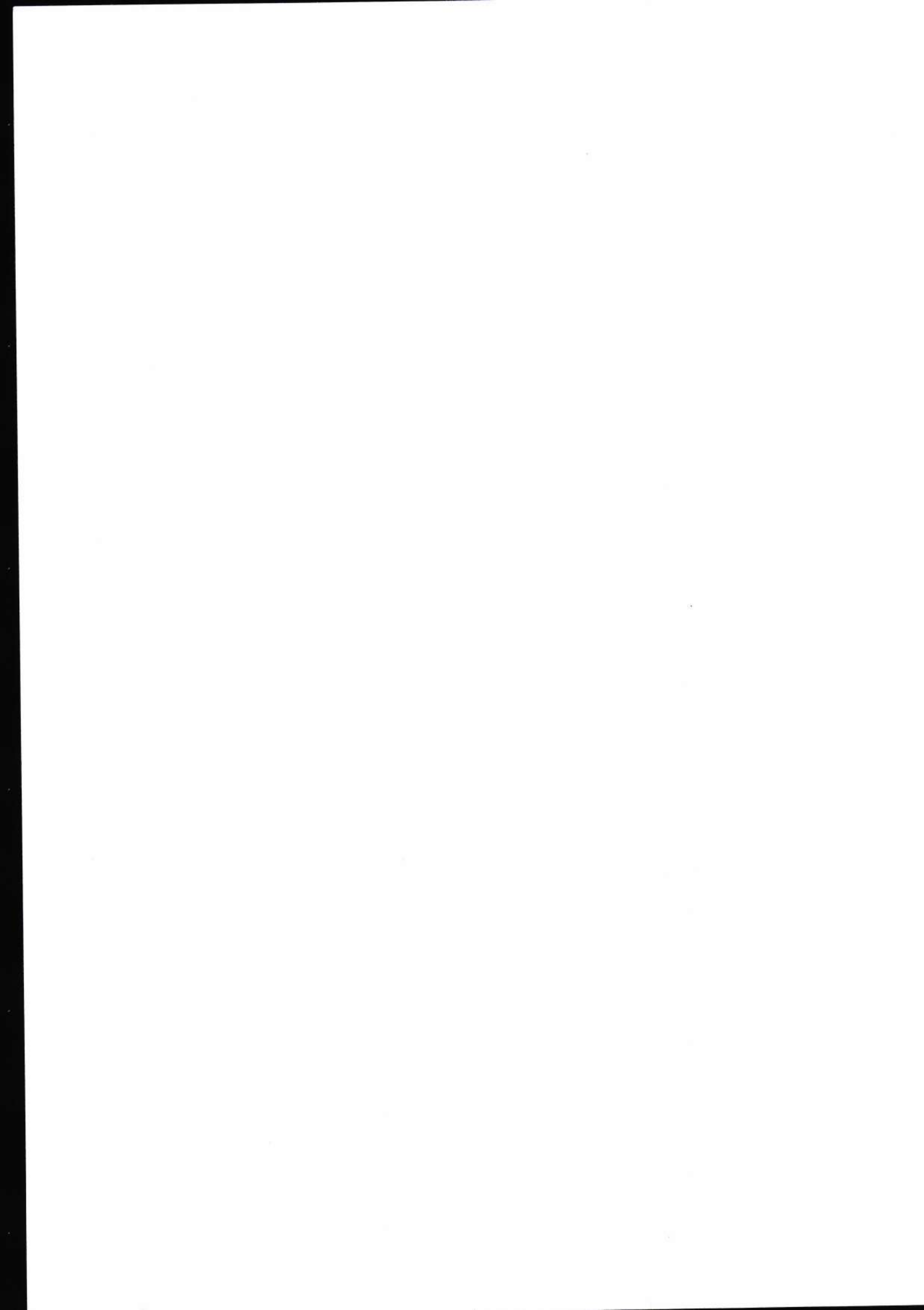
 Senamhi <small>MINISTERIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026	Código	PL-GTIGI-02
		Versión	02
		Página	15 de 21

	2024, dado que la acción de sensibilización se encuentra inmersa en la Actividad 2.1 "Capacitación al personal de la entidad en temas de género y/o interculturalidad" del "Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023 – 2026".
--	--

8. ANEXOS

Anexo N° 1: Plan Institucional Anual 2023 de Género e Interculturalidad.

Anexo N° 2: Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024 del SENAMHI.



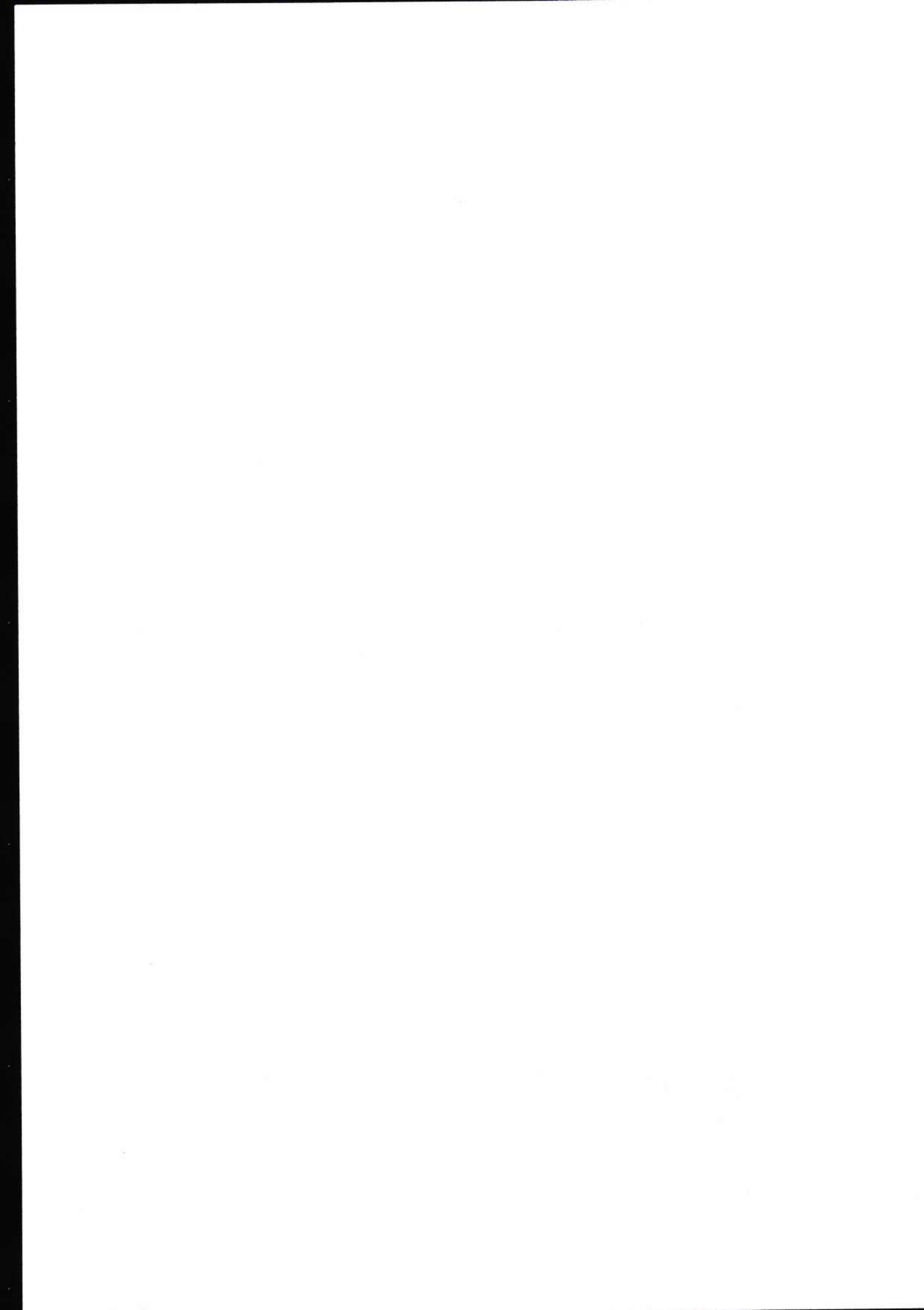
PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026		Código	PL-GTIGI-02
		Versión	02
		Página	16 de 21

ANEXO N° 1

Plan Institucional Anual 2023 de Género e Interculturalidad

Componentes	N°	ACTIVIDADES PIGI	N°	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Órgano Responsable		
						Total														
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1. Gestión Institucional	1.1	Elaboración de documentos de gestión interna para dirigir y orientar la actuación de los/as servidores/as, relacionadas a la promoción de la igualdad de género e interculturalidad.	1.1.1	Elaboración de la Política de Género e Interculturalidad en el SENAMHI.	Documento elaborado	1											1	OPP/PREJ		
			1.1.2	Actualización y aprobación del Reglamento Interno del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad en el SENAMHI.	Documento elaborado		1												1	OPP/PREJ
			1.1.3	Elaboración del Plan Anual 2024 de Género e Interculturalidad del SENAMHI.	Documento elaborado			1											1	OPP/PREJ
	1.2	Aplicación de herramientas de diagnóstico y evaluación para el diseño de intervenciones relacionadas a la temática de género e interculturalidad.	1.2.1	Informe de aplicación de la Encuesta de Estereotipos de Género.	Herramienta aplicada					1								1	ORH	
			1.2.2	Aplicación de autodiagnóstico de bienes y servicios con enfoque de género e interculturalidad y elaboración de informe.	Herramienta aplicada							1							1	DAM
			1.3.1	Evaluación Anual del Plan de Género e Interculturalidad (2022).	Documento elaborado	1													1	OPP/PREJ
1.3	Reporte de seguimiento y evaluación del Plan de Género e Interculturalidad.	1.3.2	Reporte de seguimiento del Plan de Género e Interculturalidad (2023).	Documento elaborado								1					1	OPP/PREJ		
		1.3.3	Reporte de seguimiento de los mecanismos de Igualdad de Género al MIMP.	Reporte elaborado												1		1	OPP/PREJ	
2. Gestión del Recurso Humano	2.1	Capacitación al personal de la entidad en temas de género y/o interculturalidad	2.1.1	Capacitación/sensibilización sobre temas vinculados al enfoque de igualdad de género dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.	Personal capacitado								50				50	ORH		
			2.1.2	Capacitación/sensibilización sobre temas vinculados al enfoque de	Personal capacitado													50	ORH	

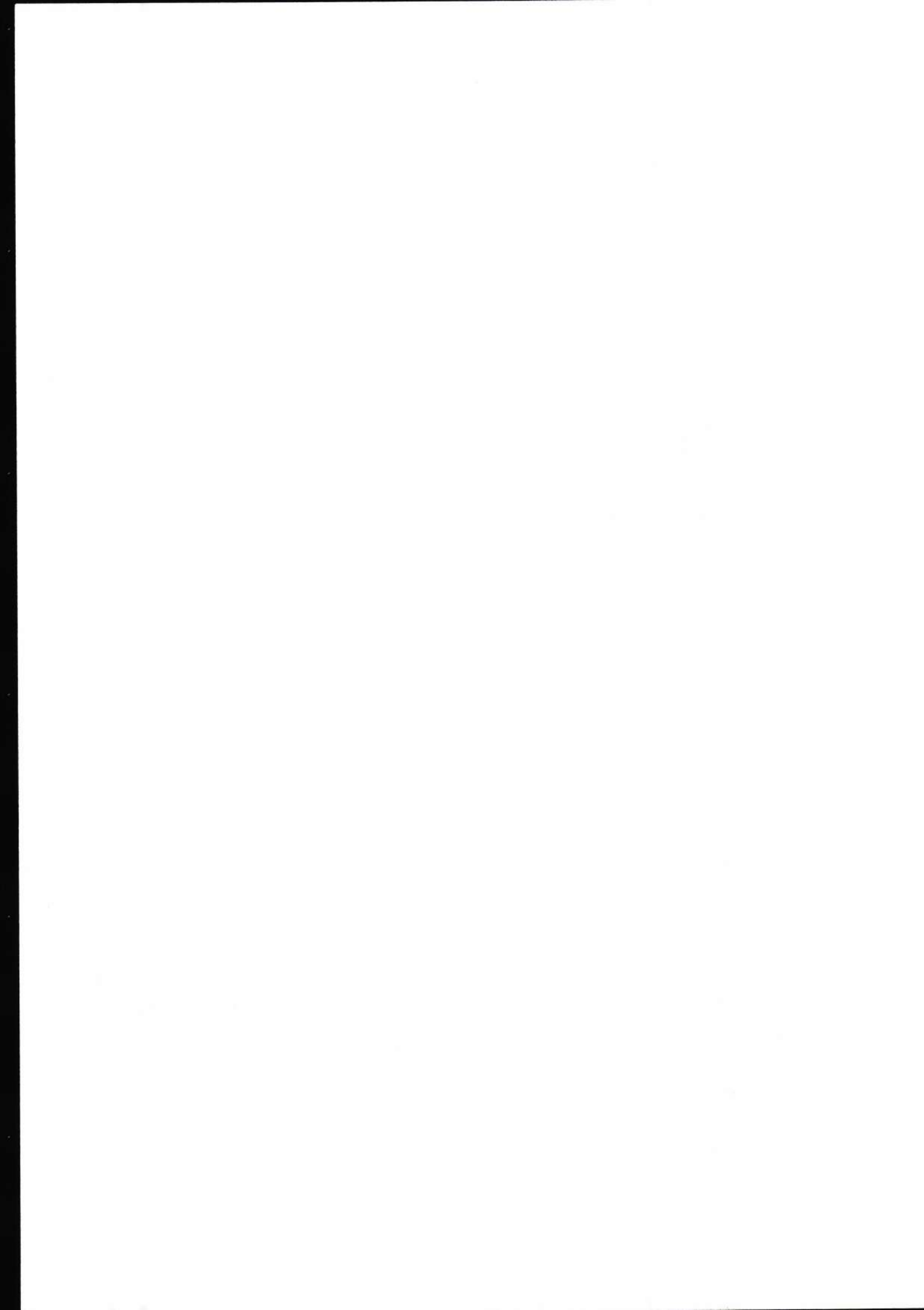
Este documento ha sido elaborado para el uso del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI.
La impresión de este documento constituye una "COPIA NO CONTROLADA" a excepción de que se indique lo contrario



PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026	Código	PL-GTIGI-02
	Versión	02
	Página	17 de 21

Componentes	N°	ACTIVIDADES PIGI	N°	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Órgano Responsable											
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		Tot al										
3. Cultura Institucional	2.2			interculturalidad dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.																									
				2.1.3	Capacitación al personal de las DZ que conformará el grupo de apoyo y vigilancia sobre igualdad de género e interculturalidad	Personal capacitado					13												13	ORH					
				2.2.1	Activación - Brechas de género y enfoque intercultural.	Activación realizada							1												1	UFC/ORH			
		2.3	Desarrollo de actividades de sensibilización y promoción de la igualdad de género e interculturalidad	2.2.2	Taller sobre pronóstico y clima para personal del SENAMHI - con enfoque de género e interculturalidad.	Taller realizado													1						1	DMA			
				2.2.3	Elaboración de reporte estadísticos en materia de género e interculturalidad en el SENAMHI.	Reporte elaborado													1							1	ORH		
				2.3.1	Acciones de sensibilización para la prevención del hostigamiento sexual laboral.	Reporte													1							1	ORH		
		3.1	Implementación de medios de difusión de las actividades de género e interculturalidad	3.1.1	Creación de Chat Grupal de difusión en la temática de género e interculturalidad.	Medios implementados											1								1	UFC/PREJ			
				3.1.2	Definición y coordinación para la creación de un espacio en la página web del SENAMHI para difusión de las actividades y productos con enfoque de género e interculturalidad.	Documento de diseño elaborado y acciones realizadas																		1		1	UFC		
				3.2.1	Realizar publicaciones con relación a efemérides relevantes para temas de género e interculturalidad.	Reporte																			1		2	ORH	
			3.2	Difusión periódica de información y/o recursos y/o procedimientos y/o servicios entre otros relacionados con género e interculturalidad	3.2.2	Difusión Política Nacional de Igualdad de Género.	Actividades de difusión																				1	ORH	
					3.2.3	Difusión Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.	Actividades de difusión																					1	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 2023 - 2026		Código	PL-GTIGI-02
		Versión	02
		Página	18 de 21

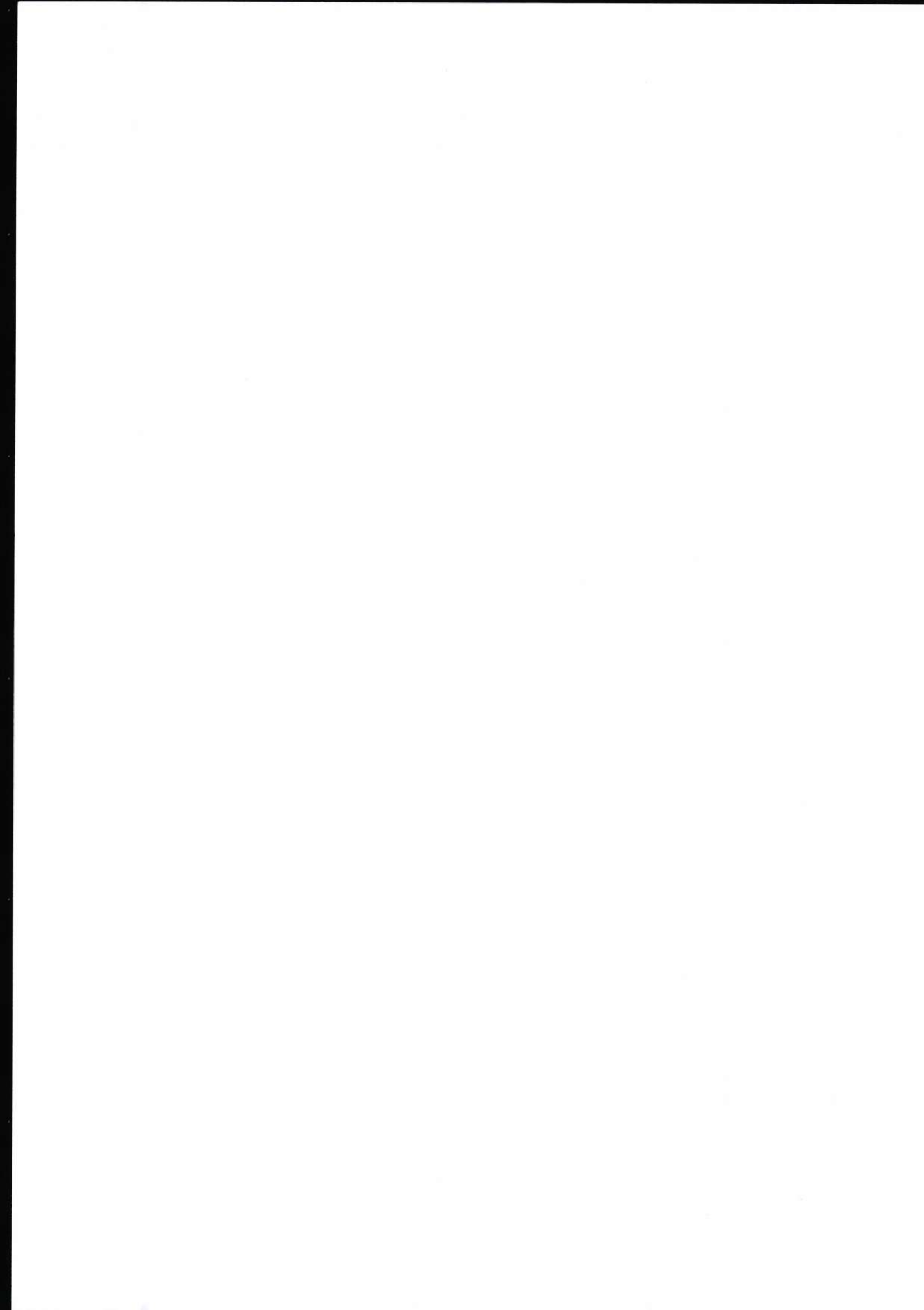
Componentes	N°	ACTIVIDADES PIGI	N°	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Total	Órgano Responsable	
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
3.3	3.3.1	Elaboración de material gráfico y/o audiovisual informativo y/o de sensibilización y/o talleres para los servicios del SENAMHI con lenguaje inclusivo y contenido de género e interculturalidad	3.3.1	Elaboración de información para difusión de la Política Nacional de Igualdad de Género.	Información elaborada	1											1	DRD		
	3.3.2		Elaboración de información para difusión de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.	Información elaborada	1													1	DHI	
	3.3.3		Diseño de material para difusión de la Política Nacional de Igualdad de Género, en base a la información proporcionada.	Material diseñado		1													1	UFC
	3.3.4		Diseño de material para difusión de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, en base a la información proporcionada.	Material diseñado		1													1	UFC
3.4	3.3.5	Elaboración de reportes de buenas prácticas en las DZ	3.3.5	Elaboración de material gráfico y/o audiovisual informativo con lenguaje inclusivo para las actividades de capacitación y/o sensibilización organizados por el SENAMHI.	Material diseñado										1			1	UFC	
	3.4.1		Creación de directorio del grupo de apoyo y vigilancia para el fortalecimiento de la implementación del enfoque de género e interculturalidad en las Direcciones Zonales - DZ.	Grupo de apoyo creado		1												1	OPPI/PREJ	
	3.4.2		Informe de reporte de buenas prácticas en las DZ.	Informe elaborado														1	1	DRD/DZ



PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026		Código	PL-GTIGI-02
		Versión	02
		Página	19 de 21

ANEXO N° 2
Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024 del SENAMHI

Componentes	N°	ACTIVIDADES PIGI	N°	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FISICA												Total	Órgano Responsable		
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
1.1	1.1	Elaboración de documentos de gestión interna para dirigir y orientar la actuación de los/as servidores/as, relacionadas a la promoción de la igualdad de género e interculturalidad.	1.1.1	Elaboración de Directiva sobre Disposiciones para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión del SENAMHI.	Documento elaborado						1								1	OPP/PREJ	
			1.1.2	Elaboración del Plan Institucional Anual 2025 de Género e Interculturalidad del SENAMHI.	Documento elaborado										1					1	OPP/PREJ
			1.2	Seguimiento y control de actividades para el cierre de brechas del autodiagnóstico de bienes y servicios con enfoque de género e interculturalidad.	Informe							1									2
1.2	1.2	Aplicación de herramientas de diagnóstico y evaluación para el diseño de intervenciones relacionadas a la temática de género e interculturalidad.	1.2.1	Activaciones para la prevención de violencia de género y discriminación laboral según resultado de la Encuesta de Estereotipos de Género 2023.	Informe						1								3	ORH/UFC	
			1.2.2	Incorporar enfoque de género e interculturalidad en la Encuesta de satisfacción al ciudadano de los productos y servicios que brinda SENAMHI.	Informe						1									2	DMA
			1.2.3	Reporte de seguimiento semestral del Plan Institucional Anual 2024 de Género e Interculturalidad del SENAMHI.	Documento elaborado												1				1
1.3	1.3	Reporte de seguimiento y evaluación del Plan de Género e Interculturalidad.	1.3.1	Reporte de seguimiento de los mecanismos de Igualdad de Género al MIMP según Plan.	Documento elaborado														1	OPP/PREJ	
			1.3.2		Documento elaborado															1	OPP/PREJ



Componentes	N°	ACTIVIDADES PIGI	N°	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FISICA												Total	Órgano Responsable			
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D					
2. Gestión del Recurso Humano	2.1	Capacitación al personal de la entidad en temas de género y/o interculturalidad	2.1.1	Capacitación/sensibilización sobre temas vinculados a la prevención de la violencia de género dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.	Personal capacitado						120								120	ORH		
			2.1.2	Capacitación/sensibilización sobre temas vinculados al enfoque de interculturalidad dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.	Personal capacitado								120							120	ORH	
			2.1.3	Capacitación/sensibilización sobre temas de discriminación en el ámbito laboral vinculados al enfoque de género interculturalidad dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.	Personal capacitado									120							120	ORH
			2.1.4	Difundir información a través de videos con enfoque de género e interculturalidad en las actividades que organice el SENAMHI.	Personal capacitado															50	150	DMA
2.3		Implementación de acciones para la prevención del hostigamiento sexual laboral	2.3.1	Activaciones para la prevención del hostigamiento sexual laboral.	Informe													1	3	ORH/UFC		
			2.3.2	Creación de un Link virtual sobre denuncias en materia de igualdad de género.	Informe															1	1	OTI/GG/OPP/ ORH/UFC
3. Cultura Institucional	3.1	Implementación de medios de difusión de las actividades de género e interculturalidad.	3.1.1	Publicar las actividades y productos con enfoque de género e interculturalidad en el espacio web del SENAMHI.	Informe														1	2	UFC/PREJ	
			3.2.1	Realizar publicaciones con relación a efemérides relevantes para temas de género e interculturalidad.	Actividades de difusión															1	2	ORH
			3.2.2	Difusión de la Política Nacional de Igualdad de Género del SENAMHI.	Actividades de difusión																1	2
	3.2	procedimientos y/o servicios entre otros relacionados con género e interculturalidad	3.2.3	Difusión de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.	Actividades de difusión															1	1	ORH



PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026		Código	PL-GTIGI-02
		Versión	02
		Página	21 de 21

Componentes	N°	ACTIVIDADES PIGI	N°	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Total	Órgano Responsable		
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
3.3		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	3.3.1	Elaboración de información y del material gráfico para difundir la Política de Igualdad de Género de SENAMHI.	Informe				1									1	DRD/UFC		
			3.3.2	Elaboración de información y del material gráfico para difundir la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.	Informe					1										1	DHI/UFC
			3.3.3	Elaboración de material gráfico y/o audiovisual informativo para las actividades de capacitación y/o sensibilización organizados por el SENAMHI con enfoque de género e interculturalidad.	Informe													1			1
3.4		Elaboración de reportes de buenas prácticas en las DZ	3.4.1	Sensibilizar al personal de las Direcciones Zonales sobre buenas prácticas con enfoque de género e interculturalidad.	Informe elaborado				1									1	DRD/DZ		

