



RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA Nº 296-2025-SENAMHI/PREJ

Lima, 30 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Informe N° D000004-2025-SENAMHI-GTIGI, del Presidente del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI; la Nota de Elevación N° D000372-2025-SENAMHI-OPP, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe Legal N° D000576-2025-SENAMHI-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, 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, el cual se encuentra adscrito como organismo público ejecutor al Ministerio del Ambiente, conforme con la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013;

Que, con fecha 24 de diciembre de 2025, se publicó en el diario oficial *El Peruano*, la Ley N° 32535, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objeto de establecer el marco normativo e institucional para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, proscribiendo toda forma de discriminación basada en el sexo y promoviendo la igualdad en los ámbitos político, laboral, social, cultural y en cualquier otra esfera, de conformidad con la Constitución Política del Perú; la cual a su vez, deroga la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;

Que, el numeral 6.2 del artículo 6 de la referida Ley N° 32535, señala que los titulares de las instituciones públicas de los niveles nacional, regional y local, bajo responsabilidad, garantizan la incorporación progresiva del enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas nacionales y sectoriales, así como en todas las estrategias, planes, programas, acciones y proyectos que se diseñen e implementen en los tres niveles de gobierno, según sus competencias, para prevenir y atender problemas sociales;

Que, la Segunda, Tercera y Cuarta Disposición Complementaria Final del citado dispositivo legal disponen que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables sustituye la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), aprobada mediante el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, por la Política Nacional de Igualdad de

Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en el marco de la ejecución de la referida ley; asimismo, establecen que, para efectos del cumplimiento de la Ley N° 32535 y hasta la aprobación de nuevas normas, políticas, estrategias, planes, programas, acciones y proyectos, toda mención al *enfoque de género, enfoque de equidad de género, enfoque de igualdad de género* u otro término similar se entenderá referida al *enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*; precisándose, finalmente, que las entidades deben adecuar, según corresponda, sus políticas, estrategias, planes, programas, acciones y proyectos a las disposiciones de la citada ley en el plazo de un año contabilizado desde su vigencia;

Que, estando a las disposiciones contenidas en la Ley N° 32535, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en tanto el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables las implemente, corresponde adecuar las políticas, estrategias, planes, programas, acciones y proyectos a lo dispuesto en la citada ley; debiendo entenderse que toda mención al *enfoque de género, enfoque de equidad de género, enfoque de igualdad de género* u otro término similar se entenderá referida al *enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*;

Que, por su parte, el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI, creado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 022-2018/SENAMHI y sus modificatorias, tiene entre sus funciones la elaboración de un plan anual de actividades orientado a la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad, debiendo, para tal efecto, coordinar con las áreas competentes a fin de incorporar dichas actividades en los instrumentos de planificación correspondientes, ello en el marco de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que establece la creación de una comisión, comité o grupo de trabajo para la igualdad de género;

Que, el literal a) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones del SENAMHI, aprobado con Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM, establece que la Presidencia Ejecutiva tiene como función aprobar los planes de gestión del SENAMHI;

Que, en ese sentido, a través de la través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 113-2024-SENAMHI/PREJ de fecha 12 de diciembre de 2024, se modifica el Plan Institucional de Genero e Interculturalidad 2023-2026 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, con código PL-GTIGI-03 – Versión 03, y el Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024, y se aprueba el Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2025;

Que, mediante Informe N° D000004-2025-SENAMHI-GTIGI de fecha 30 de diciembre de 2025, el Presidente del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI, remite para su aprobación la propuesta de modificación del Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023-2026 del SENAMHI, con código PL-GTIGI-04 – Versión 04, el cual incluye modificaciones al Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2025, en lo que respecta a las metas y unidades de medida de las actividades programadas; y la inclusión del Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2026, en el marco de las disposiciones efectuadas a través de la Ley N° 32535, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; precisando, además, que dicha propuesta de modificación cuenta con la conformidad de los miembros del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI;

Que, a través de la Nota de Elevación N° D000372-2025-SENAMHI-OPP de fecha 30 de diciembre de 2025, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto —con sustento en la Nota de Elevación N° D000346-2025-SENAMHI-UI de la Unidad de Planeamiento e Inversión Pública— emite su conformidad a la modificación del Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023-2026 del SENAMHI, con código PL-GTIGI-04 – Versión 04, encontrándose alineado a las actividades operativas del Plan Estratégico Institucional de la entidad;

Que, con Informe Legal de los vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica opina que resulta viable legalmente modificar el Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023-2026 del SENAMHI, con código PL-GTIGI-04 – Versión 04, en el marco de lo informado por el Presidente del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI, así como de las disposiciones efectuadas a través de la Ley N° 32535, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; correspondiéndole a la Presidencia Ejecutiva emitir el acto correspondiente;

Con los vistos de la Gerencia General, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI, su modificatoria Ley N° 27188; la Ley N° 32535, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y el Reglamento de Organización y Funciones del SENAMHI, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- MODIFICAR el Plan Institucional de Género e Interculturalidad 2023-2026 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, con código PL-GTIGI-04 – Versión 04 que, como Anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- REMITIR copia de la presente resolución al Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI, para su conocimiento y fines correspondientes.

Artículo 3.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal Web Institucional del SENAMHI (www.senamhi.gob.pe).

Regístrate y comuníquese

ROMINA XIMENA CAMINADA VALLEJO
Presidenta Ejecutiva (e)
Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología
del Perú – SENAMHI



PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026

Plan: PL-GTIGI-04

Versión: 04

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

Elaborado por: ARTURO JACINTO CAMA TORRES Presidente del GTIGI En representación de los miembros del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad (GTIGI)	Firma:
Revisado por: NICOLAS LUCIO VILA ESPINOZA Director de la Unidad de Planeamiento e Inversión Pública MIGUEL ANGELES CHUQUIRUNA Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Firma:
Aprobado por: ROMINA XIMENA CAMINADA VALLEJO Presidenta Ejecutiva (e)	Firma:

Tabla de Contenido

1.	ALCANCE	3
2.	BASE LEGAL.....	3
3.	RESPONSABILIDADES.....	3
3.1	Presidencia Ejecutiva	3
3.2	Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad	4
3.3	Órganos y Unidades Orgánicas	4
4.	DESARROLLO.....	4
4.1	Definiciones	4
4.3	Alineamiento con el Plan Estratégico Institucional – PEI	7
4.4	Componentes del Plan	8
5.	RIESGOS.....	9
6.	CRONOGRAMA.....	10
7.	ANEXOS.....	12
	ANEXO N° 01.....	13
	Plan Institucional Anual 2023 de Género e Interculturalidad	13
	ANEXO N° 02.....	16
	Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024 del SENAMHI.....	16
	ANEXO N° 03.....	20
	Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2025 del SENAMHI	20
	ANEXO N° 04.....	23
	Plan Institucional Anual de Igualdad de oportunidades e Interculturalidad para el año 2026 del SENAMHI	23

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° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, cuyo Reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- 2.3 Ley N° 32535, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- 2.4 Ley N° 30709, Ley 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, 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° 032-2022-SENAMHI/PREJ.

3. RESPONSABILIDADES

3.1 Presidencia Ejecutiva

- Aprobar el Plan Institucional de Género¹ 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

¹ En cumplimiento de la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32535, toda mención a "enfoque de género", "enfoque de igualdad de género" u otro término similar en el presente documento, se refiere a "enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".

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 citado Plan.

4. DESARROLLO

4.1 Definiciones

Enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

El enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una herramienta que busca equilibrar las relaciones entre ambos, sobre la base del derecho a la igualdad, la dignidad, el libre desarrollo, el bienestar y la autonomía. Asimismo, impide la discriminación en todas las esferas de la vida pública y privada y promueve la plena igualdad de oportunidades, reconociendo las particularidades que los distinguen y complementan.

Los titulares de las instituciones públicas de los niveles nacional, regional y local, bajo responsabilidad, garantizan la incorporación progresiva del enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas nacionales y sectoriales, así como en todas las estrategias, planes, programas, acciones y proyectos que se diseñen e implementen en los tres niveles de gobierno, según sus competencias, para prevenir y atender problemas sociales. (Ley N° 32535, artículo 6).

Asimismo, es preciso indicar que, mediante la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32535, publicada el 24 de diciembre de 2025, se establece que, para efectos del cumplimiento de la citada ley y hasta la aprobación de las nuevas normas, políticas, estrategias, planes, programas, acciones y proyectos, se entiende que toda mención a enfoque de género, enfoque de equidad de género, enfoque de igualdad de género u otro término similar, se refiere al enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En ese sentido, toda mención a “enfoque de género” en el presente documento, se refiere a “enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

Transversalización del enfoque de igualdad entre mujeres y hombres

Mediante la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32535, se establece que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables emite lineamientos para la transversalización del enfoque de igualdad entre mujeres y hombres en todas las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, en reemplazo de los lineamientos de transversalización del enfoque de género.

Asimismo, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32535, establece que, en un plazo máximo de un año contado desde la entrada en vigor de la presente ley, todas las instituciones públicas adecúan, según corresponda, sus políticas, estrategias, planes, programas, acciones y proyectos a lo dispuesto en la citada ley.

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 Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, 2015).

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.

Sobre la Política Nacional de Igualdad de Género:

La política, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, propone atacar tanto los factores causales como los efectos de la discriminación estructural 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.	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.

Es importante precisar que, mediante la Segunda disposición complementaria final de la Ley N° 32535, publicada el 24 de diciembre de 2025, se establece que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables sustituye la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), aprobada mediante el Decreto Supremo 008-2019-MIMP, por la Política Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en el marco de la ejecución de la presente ley.

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	Nº 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"> 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. 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. 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	Nº 1: Promover la atención de los Pueblos Indígenas y la población Afroperuana desde un enfoque intercultural.	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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.

4.3 Alineamiento con el Plan Estratégico Institucional – PEI

De acuerdo a lo establecido en el Plan Estratégico Institucional 2025-2030, el presente Plan está alineado con:

- Objetivo Estratégico N° 6: Fortalecer la Gestión Institucional.
- Acción Estratégica N° 6.1 Plan Institucional de Género e Interculturalidad implementado en el SENAMHI.

4.3.1 Objetivos del Plan Institucional de Género e Interculturalidad*

Objetivo General:

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

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.

4.4 Componentes del Plan

El presente Plan está estructurado en tres (3) componentes para fortalecer la gestión institucional, los cuales se describen a continuación:

**Cuadro N° 3:
Componentes del Plan Institucional de Género e Interculturalidad**

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.

**Cuadro N° 4:
Matriz de objetivos y acciones estratégicas del Plan***

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. 1.2 Elaborar el diagnóstico del GTGI u otros documentos complementarios para la planificación de actividades del GTGI.	N° de normas internas desarrolladas y aprobadas. N° de Diagnósticos elaborados.

*Es preciso indicar que los objetivos, componentes y acciones del presente Plan fueron formulados en línea con la Política Nacional de Igualdad de Género; en ese sentido, toda mención a "enfoque de género" en el presente documento, se refiere a "enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".

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. 3.2 Sensibilizar al personal en materia de igualdad de género e interculturalidad.	Nº de personas capacitadas en materia de igualdad de género e interculturalidad. Nº de personas sensibilizadas en materia de igualdad de género e interculturalidad.
Componente N° 3: Cultura Institucional		
Promover una cultural de la igualdad de género e interculturalidad en el SENAMHI.	4.1 Realizar acciones para la promoción de la igualdad género e interculturalidad.	Nº de acciones realizadas para promover una cultura de igualdad de género e interculturalidad

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 irrecuperables 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.

6. CRONOGRAMA

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

Componentes	EJE – MIG**	Nº	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 ¹	3	2	2	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	2	7	2	1	12	ORH/DAM/UFC/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 ⁹	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 ⁷	100	510	-	-	610	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 ⁷	-	-	2	2	4	
	IV. Comunicación interna y externa	2.3	Implementación de acciones para la prevención del hostigamiento sexual laboral.	Informe ⁴	1	4	1	1	7	OTI/GG/OPP/OR H/UFC



PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E
INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026

Código	PL-GTIGI-04
Versión	04
Página	11 de 25

Componentes	EJE – MIG**	Nº	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	1	0	4	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 ⁶	5	5	4	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 ⁵	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 ⁸	1	1	1	1	4	DRD/DDZZ

*En cumplimiento de la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32535 (publicada en el diario oficial El Peruano el 24 de diciembre de 2025), toda mención a “enfoque de género” en el presente documento, se refiere a “enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

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

(1) Unidad de Medida: Informe para el 2024 y documento emitido para el 2025

(2) Unidad de Medida: Documento Emitido para el 2024 y 2025

(3) Unidad de medida: Actividad Efectuada para el 2025

(4) Unidad de medida: Actividad Efectuada para el 2024 y 2025

(5) Unidad de Medida: Actividad Efectuada para el 2024

(6) Unidad de Medida: Actividad Efectuada 2025 y 2026

(7) Unidad de Medida: Persona Capacitada para el 2024 y Actividad efectuada para el 2025

(8) Unidad de Medida: Informe para el 2024 y 2025

(9) Unidad de Medida: Documento Emitido para el 2024 y 2025



**PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO E
INTERCULTURALIDAD 2023 - 2026**

Código	PL-GTIGI-04
Versión	04
Página	12 de 25

7. 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.

Anexo N° 3: Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2025 del SENAMHI.

Anexo N° 4: Plan Institucional Anual de Igualdad de oportunidades e Interculturalidad para el año 2026 del SENAMHI.

ANEXO N° 01
Plan Institucional Anual 2023 de Género e Interculturalidad

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Total	Órgano Responsable
						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	Reporte de seguimiento y evaluación del Plan de Género e Interculturalidad.	1.3.1	Evaluación Anual del Plan de Género e Interculturalidad (2022).	Documento elaborado	1												1	OPP/PREJ
			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 interculturalidad dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.	Personal capacitado									50			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

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Tot al	Órgano Responsable
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
3. Cultura Institucional	2.2	Desarrollo de actividades de sensibilización y promoción de la igualdad de género e interculturalidad	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
			2.2.2	Taller sobre pronóstico y clima para personal del SENAMHI - con enfoque de género e interculturalidad.	Taller realizado										1			1	DMA
	2.3		2.2.3	Elaboración de reporte estadísticos en materia de género e interculturalidad en el SENAMHI.	Reporte elaborado								1					1	ORH
	Implementación de acciones para la prevención del hostigamiento sexual laboral	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	Difusión periódica de información y/o recursos y/o procedimientos y/o servicios entre otros relacionados con género e interculturalidad	3.2.1	Realizar publicaciones con relación a efemérides relevantes para temas de género e interculturalidad.	Reporte							1					1	2	ORH
			3.2.2	Difusión Política Nacional de Igualdad de Género.	Actividades de difusión						1							1	ORH
			3.2.3	Difusión Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.	Actividades de difusión						1							1	ORH

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Tot al	Órgano Responsable
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
3.3	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 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
			3.3.5	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		Elaboración de reportes de buenas prácticas en las DZ	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	OPP/PREJ
			3.4.2	Informe de reporte de buenas prácticas en las DZ.	Informe elaborado												1	1	DRD/DZ

ANEXO N° 02

Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2024 del SENAMHI

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Total	Órgano Responsable
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
1. Gestión Institucional	1.1	Elaboración 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 Emitido						1							1	OPP/PREJ
																		1	OPP/PREJ
	1.2	Aplicación de herramientas de diagnóstico y evaluación para el diseño de intervenciones relacionadas a la temática de	1.2.1	Seguimiento y control de actividades para el cierre de brechas del autodiagnóstico de bienes y servicios con enfoque de género e interculturalidad	Informe						1				1	2	2	DAM/UFC	
																	3	ORH/UFC	
						Actividad efectuada	1			1		1							

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Total	Órgano Responsable
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
		género e interculturalidad		resultado de la Encuesta de Estereotipos de Género 2023.															
			1.2.3	Incorporar enfoque de género e interculturalidad en la Encuesta de satisfacción al ciudadano de los productos y servicios que brinda SENAMHI.	Informe				1						1	2		DMA	
	1.3	Reporte de seguimiento y evaluación del Plan de Género e Interculturalidad.	1.3.1	Reporte de seguimiento semestral del Plan Institucional Anual 2024 de Género e Interculturalidad del SENAMHI.	Documento Emitido						1						1	OPP/PREJ	
			1.3.2	Reporte de seguimiento de los mecanismos de Igualdad de Género al MIMP según Plan.	Documento emitido										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 a la prevención de la violencia de género dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.	Persona capacitada					120						120		ORH	
			2.1.2	Capacitación/sensibilización sobre temas vinculados al enfoque de interculturalidad dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.	Persona capacitada							120				120		ORH	
			2.1.3	Capacitación/sensibilización sobre temas de discriminación en el	Persona capacitada			120								120		ORH	

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Total	Órgano Responsable
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
3. Cultura Institucional	2.1			ámbito laboral vinculados al enfoque de género interculturalidad dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.															
				2.1.4	Difundir información a través de videos con enfoque de género e interculturalidad en las actividades que organice el SENAMHI.	Persona capacitada		50			50			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.	Actividad efectuada				1			1			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	
	3.1	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	1	2	UFC/PREJ	
	3.2	Difusión periódica de información y/o recursos y/o	3.2.1	Realizar publicaciones con relación a efemérides relevantes para temas de género e interculturalidad	Actividad efectuada							1				1	2	ORH	

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Total	Órgano Responsable
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
		procedimientos y/o servicios entre otros relacionados con género e interculturalidad	3.2.2	Difusión de la Política Nacional de Igualdad de Género del SENAMHI.	Actividad Efectuada			1				1						2	ORH
			3.2.3	Difusión de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.	Actividad Efectuada					1								1	ORH
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.	Actividad Efectuada				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.	Actividad efectuada				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	UFC	
	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					1								1	DRD/DZ

ANEXO N° 03
Plan Institucional Anual de Género* e Interculturalidad para el año 2025 del SENAMHI

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Total	Órgano responsable
						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 del Plan Institucional Anual de Género e Interculturalidad para el año 2026 del SENAMHI	Documento emitido												1	1	PREJ
			1.1.2	Revisión de la propuesta de Directiva de Transversalización del Enfoque de Género en la gestión del SENAMHI	Documento emitido									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	Presentación de propuesta de Encuesta de estado situacional de aplicación del enfoque de género e interculturalidad	Documento emitido									1				1	DAM/DMA
			1.2.2	Seguimiento y control de actividades para el cierre del autodiagnóstico de bienes y servicios con enfoque de género e interculturalidad	Documento emitido											1	1	DAM/UFC	
	1.3	Reporte de seguimiento y evaluación del Plan de Género e Interculturalidad.	1.3.1	Evaluación Anual del Plan de Género e Interculturalidad (2024).	Documento emitido	1												1	OPP/PREJ
			1.3.2	Reporte de seguimiento del Plan de Género e Interculturalidad (2025).	Documento emitido								1					1	OPP/PREJ
			1.3.3	Reporte de seguimiento de los mecanismos de Igualdad de Género al MIMP.	Documento emitido											1	1	OPP/PREJ	

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												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 al enfoque de igualdad de género e interculturalidad dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.	Actividad efectuada						1				1		2	ORH/UFC	
				2.1.2	Difundir las acciones realizadas en materia de enfoque de género e interculturalidad, en eventos/actividades que organice el SENAMHI	Actividad efectuada										1	1	DMA DAM	
	2.2	Desarrollo de actividades de sensibilización y promoción de la igualdad de género e interculturalidad	2.2.1	Acciones de sensibilización en materia de aplicación del enfoque de género e interculturalidad.	Actividad efectuada							1					1	ORH/UFC	
	2.3	Implementación de acciones para la prevención del hostigamiento sexual laboral	2.3.1	Acciones de sensibilización para la prevención del hostigamiento sexual laboral.	Actividad efectuada								1				1	ORH	
	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.	Medio implementado											1	1	UFC/OPP	
	3.2	Difusión periódica de información y/o recursos y/o procedimientos y/o servicios	3.2.1	Realizar publicaciones con relación a efemérides relevantes para temas de género e interculturalidad	Actividad efectuada							1				1	2	ORH	
			3.2.2	Difusión Política de Igualdad de Género e interculturalidad de SENAMHI	Actividad efectuada											1	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

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												Total	Órgano responsable
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
		entre otros relacionados con género e interculturalidad	3.2.3	Difusión Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural	Actividad efectuada												1	1	ORH
	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 material gráfico y/o audiovisual informativo en idiomas nativos para las actividades de capacitación y/o sensibilización organizados por el SENAMHI.	Informe												1	1	UFC
	3.4	Elaboración de reportes de buenas prácticas en las Direcciones Zonales – DZ	3.4.1	Promover la participación de las Direcciones Zonales en las reuniones del Grupo de Trabajo para la Igualdad de género e interculturalidad	Informe												1	1	PREJ/OPP

*En cumplimiento de la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32535, toda mención a “enfoque de género” en el presente documento, se refiere a “enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

ANEXO N° 04

Plan Institucional Anual* de Igualdad de oportunidades e Interculturalidad para el año 2026 del SENAMHI

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		
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	Análisis estratégico para la implementación del Enfoque de igualdad de oportunidades e Interculturalidad en la gestión del SENAMHI	Documento emitido							1						1	OPP/PREJ
				Elaboración del nuevo Plan Institucional de igualdad de oportunidades e Interculturalidad del SENAMHI, de acuerdo a las disposiciones normativas aplicables	Documento emitido													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	Revisión de herramienta para evaluar el estado situacional de aplicación del enfoque de igualdad de oportunidades e interculturalidad	Documento emitido							1						1	DMA/DAM
				Presentación de Informe de autodiagnóstico de bienes y servicios con enfoque de género e interculturalidad	Documento emitido										1			1	DAM/UFC
	1.3	Reporte de seguimiento y evaluación del Plan de Género e Interculturalidad.	1.3.1	Evaluación Anual del Plan de Género e Interculturalidad (2025).	Documento emitido	1												1	OPP/PREJ
				Reporte de seguimiento del Plan de igualdad de oportunidades e Interculturalidad (2026).	Documento emitido						1							1	OPP/PREJ
			1.3.3	Reporte de seguimiento de los mecanismos de Igualdad de oportunidades al MIMP	Documento emitido										1			1	OPP/PREJ

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	Actividad Anual	Unidad de Medida	META FÍSICA												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 al enfoque de igualdad de oportunidades e interculturalidad dirigido a los/las servidores/as del SENAMHI.	Actividad efectuada				1					1			2	ORH/UFC/DL	
				Difundir las acciones realizadas en materia de enfoque de género e interculturalidad	Actividad efectuada									1		1	1	UFC	
	2.2	Desarrollo de actividades de sensibilización y promoción de la igualdad de género e interculturalidad	2.2.1	Acciones de sensibilización en materia de aplicación del enfoque de igualdad de oportunidades e interculturalidad.	Actividad efectuada								1				1	ORH/UFC/DL	
	2.3	Implementación de acciones para la prevención del hostigamiento sexual laboral	2.3.1	Acciones de sensibilización para la prevención del hostigamiento sexual laboral.	Actividad efectuada								1				1	ORH	
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.	Medio implementado											1	1	UFC	
	3.2	Difusión periódica de información y/o recursos y/o procedimientos y/o servicios entre otros relacionados con género e interculturalidad	3.2.1	Realizar publicaciones con relación a efemérides relevantes para temas de género e interculturalidad	Actividad efectuada						1					1	2	ORH	
				Difusión de la Política de Igualdad e interculturalidad de SENAMHI	Actividad efectuada											1	1	ORH	

Componentes	Nº	ACTIVIDADES PIGI	Nº	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 material gráfico y/o audiovisual informativo para difusión en materia de igualdad de oportunidades e interculturalidad	Informe													1	1	UFC
	3.4	Elaboración de reportes de buenas prácticas en las Direcciones Zonales – DZ	3.4.1	Incluir representantes de Direcciones Zonales en el Grupo de Trabajo para la Igualdad de género e interculturalidad	Informe									1				1	1	OPP/PREJ

*En cumplimiento de la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32535, toda mención a “enfoque de género” en el presente documento, se refiere a “enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.