




CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD AL INTERIOR DEL SENAMHI

Versión: 01


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

Elaborado por: Ángel Alfredo Priale Valle En representación del GTIGI Presidente del GTIGI	Firma:
Revisado por: Sonia Huamán Lozano Directora Unidad de Modernización y Gestión de la Calidad	Firma:
Aprobado por: Guillermo Antonio Baigorria Paz Presidente Ejecutivo Presidencia Ejecutiva	Firma:

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	2 de 13

CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD.....	3
3.1 Normas Nacionales	3
3.2 Normas e instrumentos internacionales	5
4. MARCO CONCEPTUAL.....	7
5. ¿CÓMO SE RELACIONAN LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD Y POR QUÉ ES IMPORTANTE SU INCORPORACIÓN EN LA ENTIDAD?	9
6. HERRAMIENTAS TÉCNICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI.....	10
6.1 HERRAMIENTA N° 1: Emplear el instructivo denominado “Uso del lenguaje inclusivo en el SENAMHI”	10
6.2 HERRAMIENTA N° 2: Establecer un formato único de registro de participantes a capacitaciones, reuniones, comisiones de servicios, donde se puedan consignar datos que faciliten la identificación del personal.....	10
6.3 HERRAMIENTA N° 3: Incluir la implementación de los enfoques de género e interculturalidad en el proceso de inducción al personal.....	11
6.4 HERRAMIENTA N° 4: Promover procesos de selección del personal que incluyan el enfoque de género e interculturalidad	11
6.5 HERRAMIENTA N° 5: Uso de medios de comunicación con enfoque de género e interculturalidad.....	11
6.6 HERRAMIENTA N° 6: Sensibilización en temas de Hostigamiento Sexual Laboral y difusión de los recursos disponibles	11
7. TABLA HISTÓRICA DE CAMBIOS.....	12
8. BIBLIOGRAFÍA	12
9. ANEXO	13

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	3 de 13

1. OBJETIVO

Establecer disposiciones generales para la implementación de los enfoques de género e interculturalidad en el SENAMHI, que permitan garantizar el ejercicio de los derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, reconociendo el carácter pluricultural y multilingüe de todos/as los/as servidores/as civiles, de manera independiente a la función que desempeñan.


2. ALCANCE

Están sujetos al cumplimiento del presente documento todos los órganos y unidades orgánicas del SENAMHI.


3. MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD

3.1 Normas Nacionales:

- a) **Constitución Política del Perú (1993):** Establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (inciso 2 del artículo 2°). Asimismo, la norma suprema contiene disposiciones sobre otros derechos fundamentales directamente vinculadas al derecho a la igualdad y no discriminación, como la igualdad de oportunidades sin discriminación en la relación laboral (artículo 26°); y establece porcentajes mínimos para hacer accesible la representación de género en los Concejos Regionales y Municipales (artículo 191°); ello, a partir de la reforma constitucional del año 2002 (Ley N° 27680).
- b) **Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007):** Establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. En el numeral 3 del artículo 4°, señala que es obligación de la administración pública “incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno”.

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	4 de 13

- c) **Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003):** Tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.
- d) **Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos (2015):** Tiene por objeto prevenir y sancionar el acoso sexual producido en espacios públicos que afectan los derechos de las personas, en especial, los derechos de las mujeres.
- e) **Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, cuyo reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR (2017/2018):** Tiene por objeto prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.
- f) **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 administrativo y de sanción del hostigamiento sexual (2018):** Tiene por objetivo sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.
- g) **Decreto Supremo N° 003-2015-MC, que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural (2015):** Busca 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.
- h) **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 (2017):** Se establece la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades públicas del

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	5 de 13


Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, cuyo objeto es 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.

- i) **Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género (2019):** Establece una política nacional transversal que aborda la discriminación estructural contra las mujeres como problema central en el país, generando desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres.

3.2 Normas e instrumentos internacionales:


El Estado peruano ha suscrito y ratificado tratados y compromisos internacionales sobre derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación, a fin de garantizar el ejercicio de las libertades fundamentales. Los principales son:

- a) **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):** Establece en su artículo 2° que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o local, posición de economía, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción depende una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.
- b) **Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (1958):** Referido a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
- c) **Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952):** Establece el derecho de las mujeres a votar en todas las elecciones y a ser elegibles para todos los organismos públicos electivos.
- d) **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965):** Se define la expresión "discriminación racial" como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	6 de 13

resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

- e) **Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969):** Es una de las bases del sistema interamericano de promoción y protección de los derechos humanos, en el cual se establece la obligación, para los Estados partes, del desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, como medios de protección de los derechos y libertades, establece dos órganos para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de la Convención: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- f) **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979):** Es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados y que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres regida por 3 principios básicos: igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal.
- g) **Convenio N° 169 de la OIT, sobre pueblos indígenas y tribales (1989):** El convenio hace hincapié en los derechos de trabajo de los pueblos indígenas y tribales y su derecho a la tierra y al territorio, a la salud y a la educación.
- h) **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) (1994):** Según la CIDH (2009) la “Convención de Belém do Pará es reflejo de una creciente preocupación sobre la seriedad y gravedad de la discriminación histórica y la violencia contra las mujeres, de donde se deriva la imperiosa necesidad de adoptar estrategias públicas y comprehensivas para su prevención, sanción y erradicación” (OEA/Ser. L/V/II.134, Doc. 63).
- i) **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995):** Es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad reafirmando el principio fundamental de que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.
- j) **Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007):** Enfatiza en el derecho de los pueblos originarios a

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	7 de 13

mantener y fortalecer sus propias instituciones, culturas y tradiciones, y a perseguir libremente su desarrollo de acuerdo con sus propias necesidades y aspiraciones; prohíbe la discriminación contra los indígenas y promueve su plena y efectiva participación en todos los asuntos que les conciernen y su derecho a mantener su diversidad y a propender por su propia visión económica y social.


k) Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015): Según Rose (2017) se “Determina la agenda internacional de desarrollo y transformarán el rumbo del siglo XXI a través de la acción para acabar con la pobreza, la desigualdad y la violencia, particularmente en contra de las mujeres. Lograr la paridad de género y el liderazgo de las mujeres son condiciones previas indiscutibles para abordar estos retos globales. El objetivo número 5, de forma independiente, sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, fue concebido para centrar la atención sobre la paridad de género y acelerar los esfuerzos para lograrla junto con otros ODS para 2030”

l) Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016). Tiene por objeto guiar la implementación de la Agenda Regional de Género y asegurar que se emplee como hoja de ruta con vistas a alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres.


4. MARCO CONCEPTUAL

a) Enfoque de Género: El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017) lo define como “una herramienta analítica y metodológica que posee una dimensión política, en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas y reconoce la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual, identidad de género, edad, entre otros. Desde una perspectiva de cambio, el enfoque de género incide en la formulación de políticas públicas y en la gestión de las mismas, ya que incorpora las necesidades específicas de mujeres y hombres en todo el ciclo de las políticas, favoreciendo una gestión pública eficiente y eficaz orientada a la igualdad social y de género” (p. 6).

b) Enfoque de Derechos: Promover la comprensión, el respeto, la igualdad entre los sexos, y la amistad entre todas las naciones, los pueblos indígenas y los grupos nacionales, étnicos, religiosos y lingüísticos. Facilitar la participación efectiva de todas las personas en una sociedad libre y democrática en la que impera el Estado de Derecho.

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	8 de 13

- c) Enfoque de Igualdad de Género:** Contribuir a la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género en los diversos espacios que se desarrollan los aprendizajes y las relaciones sociales. Así mismo el reconocimiento y promoción política de hombres, mujeres y miembros de la comunidad LGTBI en igualdad de oportunidades.
- d) Institucionalizar el enfoque de género:** Es lograr que las instituciones se comprometan a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Creando normas directivas y procedimientos, de esta manera la institución siempre deberá desarrollar acciones a favor de la igualdad debidamente planificada y con presupuestos.
- e) Transversalizar el enfoque de género:** Es lograr que el enfoque de género esté presente en todos los niveles de gestión y en la cultura organizacional de las todas las instituciones públicas. Debe estar presente desde la planificación hasta la evaluación de las políticas y programas. La idea es que el enfoque de género no se quede encerrado en una oficina sino que se expanda a todo el quehacer institucional.
- f) La interculturalidad con enfoque de género:** surge de reconocer que la interculturalidad no es un bien en sí mismo sino que transversaliza en su seno otra desigualdad recurrente, la que ocurre entre hombres y mujeres, la desigualdad de género. De este modo, una perspectiva intercultural con enfoque de género gestionará la diversidad cultural en clave de igualdad, sin olvidar otras diversidades en su interior que también viven marcadas por la desigualdad.
- g) El enfoque de interculturalidad:** Este enfoque promueve el diálogo entre los diferentes grupos culturales que vivimos en el Perú, un diálogo en condiciones de igualdad, equidad, democracia y beneficio mutuo. Reconoce y valora la diversidad cultural de nuestro país, basándose en el respeto y la tolerancia frente a lo diferente.
- h) Interculturalidad:** Señala la interacción o encuentro entre dos o más grupos culturales de un modo horizontal y sinérgico, rompiendo con la idea de superioridad de una cultura sobre otra. Pone el énfasis en el dialogo, la interacción y la construcción de relaciones interculturales basadas en el respeto a la diversidad cultural, con el objetivo de favorecer la integración y convivencia armónica entre todas las personas. En este sentido, los conflictos que puedan generarse serán resueltos a través del respeto, el dialogo y la concertación. Se trata por tanto de una herramienta y un proyecto para la transformación del Estado y de la Sociedad.

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	9 de 13

i) **Brechas de género:** El MIMP (2013) lo define como “Diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. Su importancia radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones que impactan en la vida de mujeres y hombres con características similares” (p. 25).


j) **Desigualdad, racismo y brechas étnico socioeconómicas:** En el Perú, persiste una desigualdad que excluye a las personas pertenecientes a pueblos indígenas u originarios especialmente en la Amazonia y las comunidades de los andes donde los niveles de pobreza y desatención estatal son mayores. Esta desigualdad les impide ejercer plenamente sus derechos colocándolos en situación de empobrecimiento, exclusión y vulnerabilidad.

k) **Pueblos indígenas u originarios:** son aquellos que tienen su origen en tiempos anteriores al Estado, cuyo origen tiene lugar en este país o región, que conservan todas o parte de sus instituciones distintivas y que, además, poseen una identidad colectiva originaria. Son a su vez grupos étnicos que comparten una cultura, tradiciones e idioma, un territorio, niveles de organización comunitaria y una forma de ver el mundo que los identifican y distinguen de los demás.

5. ¿CÓMO SE RELACIONAN LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD Y POR QUÉ ES IMPORTANTE SU INCORPORACIÓN EN LA ENTIDAD?

Conforme a lo señalado por la Defensoría del Pueblo (2015) se puede concluir que “las perspectivas de género e interculturalidad son enfoques transversales que se complementan en la medida en que buscan proteger los derechos individuales y colectivos de las personas. Ambas son muy importantes, porque permiten:

- Fortalecer la relación personal e institucional con la ciudadanía, las personas del entorno familiar, laboral, amical, entre otras, valorando las diferencias de género, cultura, edad, discapacidad, entre otras.
- Analizar cómo las vulneraciones de los derechos fundamentales afectan de forma diferente y en mayor grado a grupos tradicionalmente excluidos.
- Fortalecer las acciones, procedimientos y sistemas de la gestión institucional, con la finalidad de proteger con mayor eficacia los derechos de las personas y grupos que requieren políticas con ambas perspectivas.
- Proponer medidas y cambios orientados a mejorar las relaciones de igualdad en el plano del trabajo y la gestión interna” (p. 10).

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	10 de 13

6. HERRAMIENTAS TÉCNICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI

6.1 HERRAMIENTA N° 1: Emplear el instructivo denominado “Uso del lenguaje inclusivo en el SENAMHI”


Usar este instructivo como punto de partida para que el personal de la institución cuente con herramientas que faciliten el uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones escritas y verbales, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

Su principal objetivo es facilitar la preparación de toda comunicación oral, escrita y/o simbólica, poniendo un especial énfasis en la elaboración de documentos administrativos que tienen carácter oficial, tales como documentos de gestión interna, resoluciones, oficios, memorandos, cartas, informes, convocatorias de trabajo, entre otros, procurando que el lenguaje y las ilustraciones no refuercen estereotipos y prejuicios androcéntricos y sexistas, u otros de naturaleza racista, etnocéntrica, xenofóbica, clasista y de cualquier otra naturaleza, que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos.

Se sugieren alternativas para que lo que se escriba o exponga sea más respetuoso con la diversidad y la dignidad de las personas, ofreciendo sugerencias que ayudan a visibilizar a las mujeres y lo femenino. Para visualizar el referido instructivo se deberá ingresar al siguiente enlace: <https://www.senamhi.gob.pe/load/file/00711SENA-18.pdf>

6.2 HERRAMIENTA N° 2: Establecer un formato único de registro de participantes a capacitaciones, reuniones, comisiones de servicios, donde se puedan consignar datos que faciliten la identificación del personal

Incorporar espacios para registrar datos como: sexo, edad, autoidentificación étnica, lengua materna, condición de discapacidad, área geográfica y otras categorías en los formatos de registro de asistencia a las diferentes actividades que se realicen en la entidad, así como en las comisiones de servicios, permitirá conocer el carácter pluricultural y multilingüe del personal de manera más precisa, así como definir estrategias y mecanismos para la incorporación de los enfoques de género e interculturalidad en el diseño e implementación de estas actividades. **(Ver Anexo 1)**

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	11 de 13

6.3 HERRAMIENTA N° 3: Incluir la implementación de los enfoques de género e interculturalidad en el proceso de inducción al personal

Asegurar que en los procesos de inducción al personal se esté abordando la transversalización de los enfoques de género e interculturalidad, en todos los niveles ocupacionales, incluyéndose a los directivos y cargos de confianza.

Es importante aprovechar este tipo de actividades para difundir la normativa interna contra el hostigamiento sexual laboral, dejando claro que la institución tiene tolerancia cero frente a este tipo de situaciones que afectan tanto la dignidad e integridad de la persona, así como la cultura y el clima laboral.

6.4 HERRAMIENTA N° 4: Promover procesos de selección del personal que incluyan el enfoque de género e interculturalidad

Verificar que en todas las etapas de los procesos de selección que se desarrollen en la entidad no se reproduzcan estereotipos sociales, sesgos sexistas u alguna otra forma de discriminación. En este sentido, es necesario fortalecer los procedimientos y la documentación para prevenir la exclusión injustificada de cualquier candidato o candidata.

Sugerir que en las dependencias donde se atiende a la ciudadanía, se considere un puntaje adicional a las personas que puedan comunicarse efectivamente en lenguaje de señas y lectoescritura braille así como alguna de las lenguas indígenas en las zonas geográficas donde éstas predominen.


Adicionalmente a ello, se deberá incidir que, en la etapa de entrevista se procure asegurar la participación de una mujer.

6.5 HERRAMIENTA N° 5: Uso de medios de comunicación con enfoque de género e interculturalidad

Promover que en la elaboración y difusión de mensajes visuales, tales como afiches, infografías, fotos, videos, gráficas, publicaciones, entre otros, sea obligatorio que las imágenes utilizadas representen la presencia igualitaria de mujeres y hombres, así como el reconocimiento y valoración de la diversidad existente en el país.

6.6 HERRAMIENTA N° 6: Sensibilización en temas de Hostigamiento Sexual Laboral y difusión de los recursos disponibles

Demostrar el compromiso de la entidad con la lucha contra el Hostigamiento Sexual Laboral, por ello se realizarán jornadas de capacitación, donde se abordarán temas como las acciones de prevención, denuncia, atención,

	CAJA DE HERRAMIENTAS	Versión	01
	IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN EL SENAMHI	Página	12 de 13

investigación y sanción, cuya asistencia del personal será de carácter obligatorio.

Asimismo, se promoverá y difundirá la plataforma implementada para el registro de denuncias de Hostigamiento Sexual Laboral (http://aplicaciones.senamhi.gob.pe/sis_denuncias/hostigamiento/signup) a través del correo electrónico, intranet y redes sociales.

7. TABLA HISTÓRICA DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Detalle de cambios
01	--	Versión inicial

8. BIBLIOGRAFÍA

- 2013 Guía para la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planificación regional. Lima. MIMP.
- 2015 Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. Lima. Ministerio de Cultura
<https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Politica-nacional-para-la-transversalizacion-del-enfoque-intercultural-final.pdf>
- 2015 Los enfoques de género e interculturalidad en la Defensoría del Pueblo. Lima. Defensoría del Pueblo.
https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/DP_Folleto_Genero_Interculturalidad.pdf
- 2017 Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Lima. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>

9. ANEXO

FORMATO DE LISTA DE ASISTENCIA

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:
FECHA:

N°	SEXO	EDAD	DNI	APELLIDOS	NOMBRES	ÓRGANO Y/O UNIDAD ORGÁNICA A LA QUE PERTENECE	CARGO QUE OCUPA	AUTOIDENTIFICACIÓN ÉTNICA (1)	LENGUA MATERNA	CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	REGION	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													

NOTA: EL LLENADO DEL PRESENTE FORMULARIO ES DE CARÁCTER OBLIGATORIO, CASO CONTRARIO NO SE CONSIDERARÁ SU PARTICIPACIÓN.

(1) AUTOIDENTIFICACIÓN ÉTNICA: Hace referencia al auto reconocimiento de una persona como parte de un grupo étnico en específico en base a sus costumbres, tales como sus tradiciones, fiestas, expresiones artísticas u otros relacionados; o antepasados, sus padres, abuelos o familia en general. Por ejemplo, una persona se puede considerar ashaninka, awajún, quechua, afroperuano, mestizo, entre otros.