

PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO 2021-2022

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Acerca del Senace
- 1.2. Acerca de la metodología para elaborar el plan

CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

- 2.1. Marco normativo
 - 2.1.1 Marco normativo internacional
 - 2.1.2 Marco normativo nacional
- 2.2. Marco conceptual

CAPÍTULO III: IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO, AVANCES Y PENDIENTES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN SENACE

- 3.1 Estructura y normativa interna
- 3.2 Planificación
- 3.3 Presupuesto
- 3.4 Gestión del recurso humano
- 3.5 Cultura institucional

CAPÍTULO IV: INTERVENCIÓN PROGRAMÁTICA

CAPÍTULO VI: MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres y el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género se identificó como problemática nacional la discriminación estructural contra las mujeres que obstaculiza el acceso a recursos, servicios y el ejercicio pleno de sus derechos. En ese sentido, el Estado peruano ha planteado como política pública de obligatorio cumplimiento para los tres niveles de gobierno y todas las instituciones públicas la determinación de medidas específicas para lograr la igualdad de género, lo cual implica atacar las causas de la discriminación y la desigualdad que afectan sobre todo a las mujeres.

Adicionalmente, el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, plantea como funciones de dicho mecanismo, entre otras: elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad; proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y generar una cultura organizacional con igualdad de género; monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas; emitir informes de los avances y resultados.

En ese contexto, se ha elaborado el “Plan de actividades para la transversalización del enfoque de género 2021-2022”, que se divide en cinco (5) partes. En la primera se muestra información general de Senace, su Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género (GTIG) y la metodología utilizada para la elaboración del presente Plan. La segunda parte, está comprendida por el marco normativo y conceptual sobre la transversalización del enfoque de género. La tercera parte, muestra las brechas de género, los avances, así como pendientes en la transversalización del enfoque de género en Senace. La cuarta parte, presenta la intervención programática multianual para la transversalización del enfoque de género. La quinta parte, está relacionada con el monitoreo, seguimiento y evaluación del Plan.

El presente Plan fue elaborado con la asistencia técnica de una abogada especialista en género, gracias al apoyo de la Cooperación Alemana para el desarrollo, implementada por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, a través del programa Contribución a las Metas Ambientales del Perú (ProAmbiente II). Previamente a la elaboración del Plan, la consultora elaboró el documento “Línea de Base e identificación de brechas de género”¹, el cual hizo de insumo para la formulación del presente documento.

¹ Aprobado en la reunión del 21 de diciembre de 2020 según Acta N° 002-2020-SENACE/GTIG (21 de diciembre de 2020).

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1 Acerca de Senace

Senace se crea en el año 2012, mediante la Ley N° 29968, Ley de creación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles (Senace) como organismo público técnico especializado, con autonomía técnica y personería jurídica de derecho público interno, constituyéndose en pliego presupuestal, adscrito al Ministerio del Ambiente. Según el Decreto Legislativo N° 1394, en el artículo 1, se señala que *“1.3 El Senace es la entidad encargada de revisar y aprobar los Estudios de Impacto Ambiental detallados (EIA-d) y, cuando corresponda, los Estudios de Impacto Ambiental semidetallados (EIA-sd), regulados en la Ley N° 27446, Ley del Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental, y sus normas reglamentarias, que comprenden los proyectos de inversión pública, privada o de capital mixto, bajo la competencia del gobierno nacional, que impliquen actividades, construcciones, obras y otras actividades comerciales y de servicios que puedan causar impactos ambientales significativos”*.

Según el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2022, ampliado al 2024 (Resolución del Consejo Directivo N°00002-2021-SENACE/CD, del 31 de mayo de 2021) las características estratégicas de Senace son las siguientes:

a) Políticas institucionales

- Brindar un servicio eficiente, oportuno y predecible de certificación ambiental de proyectos de inversión, que genere confianza y credibilidad en la ciudadanía.
- Fortalecer la institucionalidad ambiental y la articulación con los diferentes niveles de gobierno, para contribuir al desarrollo sostenible del país.
- Fortalecer la cultura institucional, capacidades y competencias del personal para una mejor atención a los ciudadanos
- Fortalecer una gestión transparente con rendición de cuentas oportuna y participación ciudadana informada.

b) Misión institucional

- Brindar un servicio de certificación de estudios de impacto ambiental de los proyectos de inversión a las instituciones públicas y privadas de manera oportuna, transparente, con calidad técnica y confiable que impulse al desarrollo sostenible del país.

c) Objetivos estratégicos

- OEI.01: Optimizar el proceso de evaluación y acompañamiento a los estudios de impacto ambiental, en beneficio de la población del ámbito de los proyectos de inversión.
- OEI.02: Promover la articulación social e interinstitucional en la evaluación ambiental, con la participación de actores priorizados.
- OEI.03: Fortalecer la Gestión Institucional.
- OEI.04: Implementar la Gestión Interna del Riesgo de Desastres.

De otro lado, en cumplimiento del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se constituyó mediante la Resolución Jefatural N° 074-2017-SENACE/J, de fecha 8 de setiembre de

2017, el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género (GTIG) encargado 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. Posteriormente, mediante Resolución Jefatural N° 027-2017-SENACE/JEF, de fecha 29 de diciembre de 2017, se modifica el artículo 2 sobre los/las integrantes del GTIG.

Según el artículo 5 del Reglamento Interno del GTIG² sus funciones son: *“elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el Senace y coordinar con los distintos órganos para su inclusión en los instrumentos de planificación; proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y para generar una cultura y clima organizacional con igualdad de género; monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas; emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia de la entidad, otras (...)”*.

1.2 Acerca de la metodología para la elaboración del Plan

La elaboración del Plan implicó una metodología participativa de los/las integrantes del GTIG mediante las siguientes etapas:

- **Talleres participativos de diseño:** se realizaron dos (2) talleres con el GTIG (18 y 20 de noviembre de 2020). El primer taller tuvo como objetivo presentar los resultados de la línea de base y plantear las pautas metodológicas para la elaboración del Plan. Posteriormente, se remitió una matriz que exponía las expectativas (dónde queremos llegar), los hallazgos (dónde estamos) y las propuestas de acciones (cómo vamos a llegar), a fin de que los/las integrantes del GTIG lo completaran y pueda servir de base para el siguiente taller. El segundo taller tuvo como objetivo elaborar participativamente el Plan.
- **Recojo de aportes y comentarios a la primera versión del Plan:** hasta el día 26 de noviembre de 2020 se recibieron comentarios y aportes a la matriz de Plan elaborada en el taller participativo.
- **Elaboración de la versión final del Plan:** con la información y aportes recibidos por el GTIG se elaboró la versión final del Plan.

² Aprobado en la reunión del 6 de marzo de 2019 según Acta N° 001-2019-SENACE/GTIG (6 de marzo de 2019).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://www.senace.gob.pe/verificacion>" ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

CAPÍTULO II MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

2.1 Marco normativo

A continuación, se presenta una reseña del marco normativo que sustenta la igualdad de género en las políticas públicas de todas las instituciones a nivel nacional.

2.1.1 Marco normativo internacional

- a) **Declaración Universal de los Derechos Humanos:** determina en el artículo 1 que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*.
- b) **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:** dispone en el artículo 3 que *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”*. Al respecto el Comité de Derechos Humanos ha señalado en su Observación General N° 28 que *“4. (...) Según los artículos 2 y 3, los Estados Partes deben adoptar todas las medidas que sean necesarias, incluida la prohibición de la discriminación por razones de sexo, para poner término a los actos discriminatorios, que obstan al pleno disfrute de los derechos, tanto en el sector público como en el privado”*³.
- c) **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José):** reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación en el artículo 1 *“Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*. Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que *“Para identificar un trato discriminatorio, es necesario comprobar una diferencia en el trato entre personas que se encuentran en situaciones suficientemente análogas o comparables. (...) En otras palabras, se espera un tratamiento equitativo de la ley para hombres y mujeres, a menos que se hayan aducido motivos justos, legítimos y razonables imperiosos para justificar una diferencia de tratamiento”*⁴.
- d) **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:** Artículo 1 *“a los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos*

³ COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS. 68º período de sesiones. 29 de marzo 2000. Observación general N° 28 La igualdad de derechos entre hombres y mujeres (artículo 3). Recuperado el 9 de noviembre de 2020 de https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/1_Global/CCPR_C_21_Rev-1_Add-10_6619_S.pdf

⁴ CIDH. Consideraciones sobre la compatibilidad de las medidas de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de la mujer con los principios. Recuperado el 20 de octubre de 2020 de <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6a.htm>.

humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Al respecto el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, señala en su Recomendación 19 que “10 Los artículos 2 y 3 establecen una obligación amplia de eliminar la discriminación en todas sus formas, además de las obligaciones específicas que figuran en los artículos 5 a 16”⁵.

- e) **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belem do Pará–**: dispone en el artículo 6 que “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.

2.1.2 Marco normativo nacional

- a) **Constitución Política del Perú**, dispone en el artículo 2, que toda persona tiene derecho “a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.
- b) **Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, dispone en el artículo 4.1 el rol del Estado de “promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación”. Adicionalmente, plantea como rol del Estado, y, por ende, de todas sus instituciones públicas lo siguiente “4.3. 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”.
- c) **Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar**, señala en el artículo 3 inciso 1. Enfoque de género: “Reconoce la existencia de circunstancias asimétricas en la relación entre hombres y mujeres, construidas sobre la base de las diferencias de género que se constituyen en una de las causas principales de la violencia hacia las mujeres. Este enfoque debe orientar el diseño de las estrategias de intervención orientadas al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.
- d) **Política General de Gobierno**, aprobada por Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, señala en el Eje 4 respecto al “Desarrollo Social y Bienestar de la Población” como uno de los lineamientos prioritarios “4.6. Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia”.
- e) **Política Nacional de Igualdad de Género**, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, define el enfoque de género en las políticas públicas como “una herramienta de análisis que permita identificar los roles y

⁵ COMITÉ DE LA CONVENCIÓN PARA LA ERRADICACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER (CEDAW) 11° periodo de sesiones, 1992; Recomendación General N° 19. Recuperado el 9 de noviembre de 2020 de http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://www.senace.gob.pe/verificacion>” ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

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. (...) 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 (...)”.

- f) **Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP**, dispone que, en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género con las funciones de *“artículo 6 (...) 1. Elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con las distintas áreas para su inclusión en los instrumentos de planificación. 2. Proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y para generar una cultura organizacional con igualdad de género. 3. Monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas. 4. Emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia de la entidad. 5. Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de sus objetivos”*.
- g) **Plan Bicentenario**, aprobado por Decreto Supremo N° 054-2011-PCM, en su Eje Estratégico 1 respecto a la plena vigencia de los derechos fundamentales y la dignidad de las personas, plantea como Lineamientos de política sobre Derechos humanos *“1. Garantizar el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución y los reconocidos en los diversos tratados internacionales suscritos por el Perú”*.
- h) **Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021**, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, define el enfoque de género de la siguiente manera *“Considera los roles y las tareas que realizan mujeres y hombres en una sociedad, así como las asimetrías y relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellas y ellos, conocer y explicar las causas que las producen para formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad de género. Permite reconocer, además, otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual e identidad de género, entre otras”*.
- i) **Acuerdo Nacional** (onceava política) respecto a la *“promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación” señala como compromisos que el Estado “(a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades (...)”*⁶.

2.2. Marco conceptual

La transversalización del enfoque de género fue definida por el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas 1997 (Naciones Unidas, 1999) de la siguiente manera *“la*

⁶ | Acuerdo Nacional. Unidos para crecer. Políticas de Estado. Recuperado el 16 de setiembre de 2020 de <http://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%e2%80%8b/politicas-de-estado-castellano/ii-eguidad-y-justicia-social/11-promocion-de-la-igualdad-de-oportunidades-sin-discriminacion/>.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: [“https://www.senace.gob.pe/verificacion”](https://www.senace.gob.pe/verificacion) ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

incorporación de la perspectiva 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. Es 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. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”.

Es decir, el fin último de la transversalización del enfoque de género es lograr la igualdad de género. Cabe señalar que la igualdad de género está vinculado a los derechos humanos de igualdad y no discriminación y por ello es una obligación legal de los Estados⁷. Implica dar un trato idéntico o diferenciado a mujeres y hombres en función de sus necesidades diferenciadas, es por ello que es posible que se determinen medidas de carácter temporal encaminadas a lograr la igualdad de facto entre mujeres y hombres. En otras palabras, no se propone hacer iguales a mujeres y hombres, sino garantizar la igualdad en el goce y el ejercicio de los derechos de ambos⁸.

Según Evangelina García Prince⁹, la transversalización del enfoque de género “es una estrategia, no es un fin en sí mismo, el fin es la igualdad”. En ese sentido, la autora plantea la necesidad de que las instituciones que aplican la transversalización del enfoque de género cuenten con instrumentos estratégicos y herramientas para alcanzar la igualdad de género a través de todas las fases del proceso de políticas públicas, así como en el orden institucional y organizacional que les da soporte, en su ejecución y evaluación. Además, se debe considerar que las instituciones no son neutras en género, sino que están “generizadas”, es decir, que cuentan con una concepción explícita o implícita de los hombres y las mujeres, lo cual determina su funcionamiento y características¹⁰.

En esa lógica, la Política Nacional de Igualdad de Género señala que la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas es importante porque constituye una herramienta de análisis utilizado para “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 (...)”¹¹.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, describe los indicadores que conforman los cinco ámbitos para transversalizar el enfoque de género que se presentan a continuación:

⁷ Cfr. FACIO, Alda. ¿Igualdad y/o equidad? Nota para la igualdad N° 1. Recuperado el 28 de octubre de 2020 de https://www.americaingenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf

⁸ Cfr. ONUMUJERES. La igualdad de género. Recuperado el 28 de octubre de 2020 de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%20pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419>

⁹ Cfr. GARCÍA PRINCE, Evangelina. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿de qué estamos hablando? Marco Conceptual, p. 78. Recuperado el 9 de noviembre de 2020 de http://www.americaingenera.org/es/documentos/doc_732_Politicadeigualdad23junio08.pdf

¹⁰ Cfr. AGENCIA CATALANA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO. Mainstreaming de género, reforma del estado e institucionalización. Notas para el debate. Recuperado el 9 de noviembre de 2020 de https://www.americaingenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-4-DQEH2707.pdf

¹¹ Política Nacional de Igualdad de Género, p. 13. Recuperado el 8 de noviembre de 2020 de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://www.senace.gob.pe/verificacion>” ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

ÁMBITOS	DESCRIPCIÓN
Estructura y normatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de una instancia responsable de la implementación de las políticas para la igualdad de género. • Formulación y aprobación de marcos normativos que promuevan la igualdad de género, alineados a las políticas y normas internacionales y nacionales de igualdad de género. • Inclusión en instrumentos y acciones de seguimiento, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas, información relativa al cumplimiento de las metas y logro de resultados para la igualdad de género.
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Alineamiento de planes estratégicos sectoriales multianuales, planes operativos y todo instrumento de gestión al marco normativo nacional e internacional vinculado a la igualdad de género. • Incorporación de indicadores de género en el sistema y/o instrumentos de monitoreo y evaluación de la gestión. • Identificación de brechas de género que puedan ser reducidas o eliminadas con la implementación de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de la entidad. • Información sobre los avances, limitaciones y desafíos para el logro de resultados hacia la igualdad de género
Gestión del Recurso Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de competencias para la gestión de políticas hacia la igualdad de género en los planes de desarrollo de las personas. • Promoción de políticas y gestión del recurso humano que garantice la igualdad de género en procesos de convocatoria, selección y promoción del personal, en la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, en la conciliación del trabajo y la vida familiar y, en el acceso a cargos de toma de decisión, etc.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de recursos presupuestales para el financiamiento de las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos para la igualdad de género. • Evaluación de la gestión presupuestal asociada a los resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género. • Aplicación del enfoque de género en la evaluación presupuestal que permita evidenciar si el gasto público ha sido asignado y ejecutado de manera eficaz para el logro de resultados a favor de la igualdad de género.
Cultura Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación e implementación de acciones afirmativas que propicien comportamientos y prácticas libres de toda forma de discriminación y estereotipos de género, especialmente por razón de sexo, orientación e identidad sexual. • Adopción del lenguaje inclusivo en las comunicaciones. • Aprobación de lineamientos u orientaciones que fortalezcan el desarrollo de una cultura institucional, respetuosa de las diferencias de género, garantizando la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Fuente: MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2014) Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y la Gestión Pública. Lima: MIMP. Recuperado el 26 de noviembre de 2020 en <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Transversalizacion-enfoque-de-genero-%20MIMP-DGTEG.pdf>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://www.senace.gob.pe/verificacion>" ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

CAPÍTULO III: IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO, AVANCES Y PENDIENTES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN SENACE

A continuación, se presenta un resumen de las principales brechas de género identificadas en el Senace, así como los avances y pendientes en la transversalización del enfoque de género.

Cabe señalar que para la identificación de las brechas de género se contó con el apoyo de una consultora, que utilizó una metodología mixta, cualitativa y cuantitativa. El tipo y diseño de investigación fue exploratorio y no experimental.

Se inició con una fase de diseño metodológico mediante el cual se realizó la revisión de información bibliográfica, elaboración y validación de las herramientas de recojo de información (matriz de criterios para el análisis documental; guion de entrevistas individuales; guías metodológicas para los grupos focales; encuesta); y la elaboración de cronograma de trabajo de campo. Asimismo, se realizó un taller de recojo de información sobre buenas prácticas para la transversalización del enfoque de género con otras instituciones aliadas como Indecopi, Sunass y OEFA.

La segunda fase consistió en el recojo de información; es decir, en la aplicación de las herramientas establecidas para tal fin y se recabó información documental del Senace (planes, normas), así como información sistematizada por la Unidad de Recursos Humanos respecto a datos estadísticos materia de análisis.

La última fase consistió en la sistematización y análisis de la información. Posteriormente, los resultados fueron presentados al GTIG para su correspondiente validación.

La información considerada en el presente capítulo corresponde a la data recopilada por la consultora (periodo 2019 – 2020). En los casos en que ha habido avances para la transversalización del enfoque de género en la institución, se ha actualizado la información hasta mayo del 2021.

3.1 Estructura y normatividad

- Se cuenta desde el año 2017 con una instancia interna denominada “Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género” encargada de impulsar el proceso de transversalización del enfoque de género. Dicha instancia ha promovido diversas actividades informativas y de capacitación sobre el enfoque de género, así como la aprobación de normas vinculadas a la aplicación del enfoque de género en los procesos de participación ciudadana. Por motivo de la pandemia del COVID-19, sus actividades recién se retomaron en el mes de setiembre de 2020. La composición de sus integrantes (titulares y alternos) no presenta paridad de género en su representación, por el contrario, hay mayor representación femenina.
- Los documentos normativos analizados suelen identificar acciones puntuales vinculadas a la incorporación del enfoque de género según el objetivo de cada documento. Sin embargo, suelen carecer de referencias normativas internacionales y nacionales sobre la igualdad de género que fundamenten sus acciones. Tampoco identifican las brechas de género que pretenden superar a través de las acciones

determinadas. Se ha identificado sexismo lingüístico¹² en los documentos y en los pocos casos que utilizan el lenguaje inclusivo, no lo hacen de manera uniforme en todo el texto.

- Los documentos informativos (encartes, videos, historietas) analizados cumplen con representar la diversidad de la población en cuanto a la etnia, lengua, costumbres, contexto geográfico, sin embargo, no utilizan el lenguaje inclusivo de manera uniforme, e incurrir en sexismo lingüístico.

3.2 Planificación

- El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2022, ampliado al 2024, no hace referencia a normas y políticas internacionales y nacionales vinculadas a la igualdad de género, tampoco hace referencia a las brechas de género. Se utiliza el lenguaje inclusivo, pero no de manera uniforme.
- El enfoque de género no se incluye en las políticas institucionales, misión ni objetivos estratégicos, sino que aparece en la referencia a acciones estratégicas específicamente con relación a los procesos de participación ciudadana. Sin embargo, los indicadores y la fórmula de dicha acción estratégica no hacen referencia al número y calidad de la participación de las mujeres en los procesos de participación ciudadana, sino al número de mecanismos de participación ciudadana implementados y al porcentaje de audiencias y/o talleres ejecutados oportunamente.

3.3 Presupuesto

- Según el POI 2021 aprobado, no se identifica un presupuesto asignado directamente a las actividades para incorporar el enfoque de género en los procesos de participación ciudadana (AEI.02.01). De acuerdo con el POI, la DEAR y DEIN tienen a cargo la actividad “Ejecución y seguimiento del proceso de participación ciudadana (talleres, audiencias y avanzadas sociales)” cuyo monto consistenciado con el PIA es de S/ 831,625 y PIM al 30.05.21 para la ejecución de esta actividad de S/ 478, 560. Sin embargo, no solo es importante conocer el número de talleres y audiencias, sino también el número de participantes por género y el número de personas por género que realizan las preguntas, a fin de visibilizar la participación de las mujeres en los talleres.

3.4 Gestión del recurso humano

- El “Plan de Desarrollo de las Personas 2020” aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 00009-2020-SENACE-GG (31 de marzo de 2020) no hace referencia a las normas y políticas vinculadas a la igualdad de género. Identifica como brecha de género un número menor de mujeres a hombres contratados en la institución. Se ha identificado sexismo lingüístico. Dispone acciones de capacitación transversales vinculadas al enfoque de igualdad de género, al hostigamiento sexual laboral y al uso del lenguaje inclusivo. No plantea ninguna

¹² El sexismo lingüístico es definido por el MIMP como “Son los mensajes que debido a la forma como fueron presentados, y no tanto a su contenido, subordinan, ocultan e invisibilizan a un género, principalmente al femenino. Es decir, se refiere al modo como fueron construidas y elegidas las palabras y oraciones”. MIMP. Si no me nombras no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas. Lima: MIMP, 2017. Recuperado el 7 de noviembre de 2020 de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8705/Guia-de-Lenguaje-Inclusivo_v2.pdf

actividad específica que pueda desarrollar las capacidades vinculadas a la incorporación del enfoque de género en los procesos de participación ciudadana con enfoque de género.

- El “Reglamento interno de los servidores civiles del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles” aprobado mediante Resolución Jefatural N° 137-2018-SENACE/JEF (29 de agosto de 2018) no hace referencia a normas vinculadas a la igualdad de género ni a las brechas de género. Utiliza el lenguaje inclusivo, pero no de manera uniforme en todo el texto. Prohíbe al/la servidor/a civil cualquiera sea su cargo o nivel cualquier tipo de acto de acoso, hostilización o discriminación contra sus compañeros/as de trabajo, personal que brinde servicios y/o, administrados/as. Regula también los alcances del hostigamiento sexual laboral y los trámites de queja según las normas nacionales vigentes.
- El “Código de Ética” aprobado mediante Resolución Jefatural N° 010-2016-SENACE-J. no hace referencia a las normas vinculadas a la igualdad de género ni las brechas de género. Se ha identificado uso de sexismo lingüístico. Hace referencia al enfoque de género vinculado al compromiso institucional por promover la participación ciudadana y el deber de los/las servidores/as de Senace de colaborar para crear un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación.
- La composición del personal CAS es variable¹³. En la modalidad CAS se ubican más hombres que mujeres, presentándose una concentración de personal masculino en la Unidad de Logística (15 hombres y 3 mujeres); en la Oficina de Tecnologías de la Información (9 hombres y 3 mujeres) y en la Unidad de Planeamiento, desarrollo institucional y cooperación técnica (6 hombres y 1 mujer). En la modalidad CAS la mayoría de las personas tienen en promedio 40.6 años, las edades fluctúan mayormente entre 30 a 48 años de edad.
- La percepción mayoritaria de las personas encuestadas es que existe igualdad y no discriminación en los procesos de convocatoria; promoción laboral; representación de las mujeres en espacios de decisión y condiciones laborales (salarios, horarios, trato, etc.).

La consultora identificó una diferencia en el promedio remunerativo al realizar una comparación entre varones y mujeres, debido a que actualmente existe mayor cantidad de varones en posiciones con mayor remuneración asignada. Asimismo, identificó que existe una mayor cantidad de trabajadores varones respecto a la cantidad de mujeres.

Sin perjuicio de ello, las probabilidades de la existencia de una brecha salarial de género fueron descartadas dado que las asignaciones salariales se realizan en una escala en base al cargo o puesto de trabajo. También se descarta la existencia de una brecha de género en razón a que los procesos de selección del personal se caracterizan por la meritocracia, basada en la evaluación de la experiencia y capacidades del personal seleccionado, lo que fue analizado en su momento por los comités de selección de personal.

- Además, la mayoría de las personas encuestadas no han recibido capacitación sobre la aplicación del enfoque de género, aunque señalan que Senace sí cumple

¹³ De acuerdo con la composición del personal en el año 2019

con difundir información sobre herramientas para aplicar el enfoque de género y que lo aplican en su trabajo, pero no han evaluado su desempeño para medir si lo incorporan adecuadamente. Cabe señalar que la Unidad de Recursos Humanos ha indicado que en el año 2019 no se realizó capacitación alguna vinculada al enfoque de género. Para el año 2020, el Plan de Desarrollo de las Personas, sí incluyó diversas actividades de capacitación transversales sobre el tema.

- Senace cuenta con una norma que regula la adecuada formulación y atención de denuncias por actos de corrupción, presuntos hechos ilegales y/o contrarios al ordenamiento legal y hostigamiento sexual laboral. Cabe señalar que la directiva señala la definición y alcances del hostigamiento sexual laboral y especifica que las denuncias en la materia tienen carácter confidencial y deben cumplir con lo dispuesto en la directiva, así como con aquellas normas específicas emitidas sobre dicha materia. El Senace, sin embargo, no cuenta con un documento interno que detalle las estrategias de prevención del hostigamiento sexual laboral.
- Sin embargo, la mayoría de las personas encuestadas señalaron conocer los mecanismos de queja, aunque algunas manifestaron que las víctimas no denuncian por temor a las represalias o al despido.
- Si bien la mayoría de las personas encuestadas señalaron que el Senace aplica medidas para conciliar la vida familiar y laboral, algunas personas entrevistadas señalaron que existe excesiva carga laboral y que las medidas de compensación no son suficientes.
- La mayoría de las personas encuestadas manifestó desconocer si el Senace brinda apoyo a las víctimas de violencia basada en género, aunque supusieron que la Unidad de Recursos Humanos podría apoyarlas.
- Se han otorgado en el año 2019, dos (2) licencias por maternidad o paternidad y se cuenta con un lactario institucional que en el 2019 no ha sido utilizado. Las licencias son un derecho de todo/a trabajador/a y siguen vigentes aún en el periodo de trabajo remoto. Teniendo esto en consideración, las licencias otorgadas en 2020 fueron ocho (8) 5 de maternidad y 3 de paternidad).

3.5 Cultura institucional

- Entre el equipo del Senace prima un trato respetuoso, la igualdad de oportunidades y la no discriminación y existe un buen ambiente laboral.
- La Presidencia Ejecutiva mantiene una relación horizontal y de “puertas abiertas” con el equipo de trabajo, por ello, está dispuesta a atender o escuchar las necesidades de su equipo.
- La mayoría de las personas encuestadas cree que el Senace tiene un compromiso institucional para promover el enfoque de género y atiende las demandas, necesidades e intereses de las mujeres. Señalan que no han sido testigos de una situación de hostigamiento sexual laboral; discriminación por motivo de la orientación sexual o identidad de género o escuchado chistes o comentarios denigrantes contra las mujeres y personas de la comunidad LGTBIQ+, en general, Por el contrario, sienten que el Senace promueve el respeto a la diversidad y se sienten libres de expresar su orientación sexual e identidad de género dentro de la institución.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://www.senace.gob.pe/verificacion>" ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

CAPÍTULO IV INTERVENCIÓN PROGRAMÁTICA

A continuación, se presenta la matriz de planificación programática de actividades vinculadas a los componentes de la transversalización del enfoque de género para el período 2021 – 2022 en el Senace.

ANEXO N° 1. PLAN DE ACTIVIDADES MULTIANUAL 2021-2022 PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SENACE

Finalidad	Objetivos generales	Objetivos específicos	Actividades	Meta	Unidad de medida	Medios de verificación	Responsables	Programación			
								2021		2022	
								Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
Implementar la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional, impulsando el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres en el Senace.	1. Implementar la transversalización del enfoque de género en la estructura y normatividad institucional.	Fortalecer el GTIG encargado de promover políticas de igualdad de género en Senace.	Aprobación de Plan de Actividades Multianual 2021-2022 para la Transversalización del Enfoque de Género en el Senace mediante Resolución de Senace	1 Plan	Documento	Resolución de aprobación del Plan	GTIG	1 Plan			
			Elaboración y difusión de un informe anual de avances programáticos y presupuestales vinculados a la transversalización del enfoque de género	2 Informes (1 Informe anual)	Informe	Informes elaborados por el GTIG	GTIG		1 Informe		1 Informe
		Incorporar el enfoque de género en la normatividad e instrumentos de gestión.	Actualización de documentos normativos internos vigentes; según priorización, con la incorporación del enfoque de género, el uso del lenguaje inclusivo, identificación de brechas de género y/o alineamiento a normas internacionales o nacionales sobre la igualdad de género.	10 directivas o documentos normativos internos (5 directivas o documentos normativos por año)	Documento	Resolución de actualización o aprobación de directivas o documentos normativos	OPP	5 directivas		5 directivas	
			Diseñar e implementar herramientas para aplicar el enfoque de género en la evaluación de los estudios de impacto ambiental	1 herramienta	Documento	Herramienta aprobada	DEAR DEIN OPP* Apoyo de la cooperación internacional				1 herramienta

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: ["https://www.senace.gob.pe/verificacion"](https://www.senace.gob.pe/verificacion) ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Finalidad	Objetivos generales	Objetivos específicos	Actividades	Meta	Unidad de medida	Medios de verificación	Responsables	Programación			
								2021		2022	
								Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
	2. Incorporar el enfoque de género en la planificación institucional.	Alinear los planes estratégicos y operativos al marco normativo nacional e internacional vinculado a la igualdad de género	Actualización del POI 2021 – 2022 con la incorporación de los alcances del enfoque de género y la normativa vigente.	1 Plan	Documento	Resolución de aprobación del POI	OPP	1 Plan			
		Identificar brechas de género que puedan ser reducidas o eliminadas por la acción de Senace.	Identificación de brechas de género en el proceso de participación ciudadana en el marco de la certificación ambiental	1 informe	Informe	Documento	DEAR DEIN DGE OPP* Apoyo de la cooperación internacional	1 informe			
		Incorporar indicadores de género en los estudios de impacto ambiental	Formulación de indicadores para incorporar el enfoque de género en los estudios de impacto ambiental detallados y en los procesos de participación ciudadana	1 propuesta de guía	Documento	Documento	DEAR DEIN DGE OPP* Apoyo de la cooperación internacional (MEGAM y TNC)	1 documento			
		Incorporar el enfoque de género en los talleres participativos y audiencias públicas en el marco del proceso de participación ciudadana con la población de	Implementar y desarrollar talleres participativos y audiencias públicas con enfoque de género, considerando el número de asistentes, número de intervenciones y calidad de la participación de las mujeres.	24 talleres participativos 16 audiencias públicas	Taller /Audiencia	Actas de los eventos Relación de participantes por género Formulario de preguntas por género Informes	DEAR DEIN	12 talleres, 8 audiencias	12 talleres, 8 audiencias		

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://www.senace.gob.pe/verificacion>" ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Finalidad	Objetivos generales	Objetivos específicos	Actividades	Meta	Unidad de medida	Medios de verificación	Responsables	Programación			
								2021		2022	
								Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
		los ámbitos de los proyectos de inversión									
		Promover el diseño de mecanismos de seguimiento, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas sobre los avances en la transversalización del enfoque de género.	Elaboración de mecanismos de monitoreo a partir de la Línea de base e identificación de brechas de género (Ver Acta N° 002-2020-SENACE/GTIG)	4 mecanismos de monitoreo	Documento	Informe de monitoreo	OPP	1 mecanismo de monitoreo			
	3. Impulsar la aprobación de normatividad y el fortalecimiento de capacidades del recurso humano.	Desarrollar competencias para la gestión de la evaluación ambiental con enfoque de género.	Incorporación en el Plan de Desarrollo de las personas 2021-2022 e implementación de las siguientes capacitaciones: Programas de capacitación sobre el marco teórico y normativo vinculado a la transversalización del enfoque de género dirigido a integrantes del GTIG. Programa de capacitación sobre conceptos básicos vinculados a la transversalización del enfoque de género dirigido a todo el personal. Programas de capacitación sobre la	2 Planes (1 por año)	Documento	Informe de ejecución del plan	RRHH	1 Plan		1 Plan	

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://www.senace.gob.pe/verificacion>" ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Finalidad	Objetivos generales	Objetivos específicos	Actividades	Meta	Unidad de medida	Medios de verificación	Responsables	Programación			
								2021		2022	
								Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
			incorporación del enfoque de género en la participación ciudadana y evaluación ambiental dirigido a DEAR, DEIN y DGE. Programas de capacitación sobre el uso del lenguaje inclusivo dirigido a todo el personal.								
		Promover políticas/normas y gestión del recurso humano que garantice la igualdad de género en procesos de convocatoria, selección, desarrollo representación en espacios de decisión, prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual; conciliación del trabajo y la vida familiar, etc	Incorporación del enfoque de género en la actualización de la normativa de la gestión del recurso humano (convocatoria, selección, inducción, promoción, condiciones laborales, representación en espacios de toma de decisiones, derechos laborales de las víctimas de violencia)	1 norma actualizada	Documento	Resolución de actualización normativa	RRHH		1 norma actualizada		
			Identificación de brechas de género en la gestión de los recursos humanos	2 informes (1 informe anual)	Informe	Documento	RRHH		1 informe		1 informe
			Elaboración de documento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral, en el marco de cumplimiento	1 documento que contiene pautas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral,	Documento	Documento	COM, RRHH		1 documento		

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://www.senace.gob.pe/verificacion>" ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Finalidad	Objetivos generales	Objetivos específicos	Actividades	Meta	Unidad de medida	Medios de verificación	Responsables	Programación			
								2021		2022	
								Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
			del nuevo Reglamento la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 22 de julio de 2019) y los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas" (Resolución N° 144-2019-SERVIR-PE, 2 de noviembre de 2019)	en el marco de cumplimiento del nuevo Reglamento la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.							
			Implementación de estrategias para conciliar la vida laboral y familiar (compensación horas, horarios alternativos, trabajo remoto, identificación de la carga familiar)	4 estrategias (1 estrategia por semestre)	Informe	Informe anual	RRHH	1 estrategia	1 estrategia	1 estrategia	1 estrategia
	4. Impulsar una cultura institucional que respete la igualdad, la no discriminación por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Implementar medidas para promover comportamientos y prácticas libres de toda forma de discriminación y estereotipos de género.	Diseño e implementación de un programa de sensibilización sobre prácticas cotidianas de machismo y nuevas masculinidades dirigido a todo el personal	2 programas (1 programa anual)	Documento	Informe anual de implementación	RRHH		1 programa		1 programa
			Implementar un ciclo de conversatorios para sensibilizar sobre la igualdad de género	4 ciclos (1 ciclo por semestre)	Evento	Informe anual de implementación	RRHH	1 ciclo	1 ciclo	1 ciclo	1 ciclo

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://www.senace.gob.pe/verificacion>" ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Finalidad	Objetivos generales	Objetivos específicos	Actividades	Meta	Unidad de medida	Medios de verificación	Responsables	Programación			
								2021		2022	
								Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
			Implementación de estrategias de recojo de opinión sobre la igualdad de género (encuestas, reunión lluvia de ideas, buzón de sugerencias, etc.)	2 encuestas/reuniones (1 encuesta/reunión anual)	Documento	Informe de resultados de encuesta o reuniones	RRHH		1 encuesta/reunión		1 encuesta/reunión
			Diagnóstico Situacional sobre la diversidad de género en el SENACE en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género	1 diagnóstico	Documento	Documento	RRHH		1 diagnóstico		
		Usar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones, documentos técnicos normativos y documentación oficial.	Diseñar e implementar un plan para la incorporación del uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos y productos comunicacionales de Senace	1 Plan	Documento	Informe anual de implementación del plan	COM, Gestión Documentaria			1 Plan	Implementación del plan
		Difusión de mensajes comunicacionales para la sensibilización sobre la igualdad de género.	Diseño e implementación de un Plan de Comunicación sobre la transversalización del enfoque de género (plantilla de mensajes, campañas, videos, fechas conmemorativas)	1 plan	Documento	Informe anual de implementación del plan	COM	1 Plan	Implementación del plan	Implementación del plan	Implementación del plan
			Difusión de la guía para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral	3 campañas comunicacionales	Documento	Informe de difusión de productos comunicacionales	COM		1 campaña comunicacional	1 campaña comunicacional	1 campaña comunicacional
			Difusión de la guía sobre el uso del lenguaje inclusivo (escrito,	3 campañas comunicacionales	Documento	Informe de difusión de productos comunicacionales	COM		1 campaña comunicacional	1 campaña comunicacional	1 campaña comunicacional

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://www.senace.gob.pe/verificacion>" ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Finalidad	Objetivos generales	Objetivos específicos	Actividades	Meta	Unidad de medida	Medios de verificación	Responsables	Programación			
								2021		2022	
								Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
			gráfico, oral)								

*En el caso de equipo de responsables, se deberá a designar a un coordinador de la actividad que realice los reportes correspondientes (mecanismo u otros).

CAPÍTULO V MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El GTIG es la instancia encargada del monitoreo y evaluación del cumplimiento de las metas y la ejecución de las actividades relacionadas a componentes de la intervención programática. Esto contribuye a la toma de decisiones oportunas, en caso se requiera realizar reajustes y reprogramaciones en el plan.

El seguimiento prevé que cada unidad responsable emita un reporte semestral de carácter descriptivo, acompañado de evidencias, respecto a los avances y dificultades que se puedan presentar en la implementación de las actividades planificadas. De ser el caso, se podrá plantear la respectiva reprogramación de la actividad.

Con base a dichos reportes, el GTIG elaborará reportes semestrales, con carácter de balance respecto al avance de las metas y la ejecución presupuestal, a fin de tomar las medidas correctivas que se requieran.

Finalmente, el GTIG elaborará informes anuales analíticos de los resultados obtenidos en la ejecución del Plan. Incluye lecciones aprendidas, conclusiones, acompañados de evidencias específicas, un breve análisis de contexto y de lo efectuado, y las propuestas de mejora en la implementación del Plan o reprogramación de actividades de ser el caso. Este informe, debe ser presentado ante la Gerencia General del Senace para conocimiento y toma de decisiones.