



senace

SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL
PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

Plan de actividades para la transversalización del enfoque de género en el Senace

2025 - 2026

Plan de actividades para la transversalización del enfoque de género en el Senace **2025 – 2026**

ÍNDICE

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 EL SENACE

CAPÍTULO IV: INTERVENCIÓN PROGRAMÁTICA Y ARTICULACIÓN CON LOS PLANES INSTITUCIONALES

CAPÍTULO V: MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CAPÍTULO VI: PRESUPUESTO

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el artículo 25 del D.S. N° 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 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.

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, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades de 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; y emitir informes de los avances y resultados.

En ese contexto, se ha elaborado el presente Plan de actividades para la transversalización del enfoque de género 2025-2026 (en adelante, plan) que se divide en cinco (05) partes. En la primera de ellas, se muestra información general del Senace, su grupo de trabajo para la igualdad de género (GTIG) y la metodología utilizada para la elaboración del presente plan; la segunda comprende el marco normativo y conceptual sobre la transversalización del enfoque de género; en la tercera parte se muestran las brechas de género, los avances, así como los pendientes en la transversalización del enfoque de género en el Senace; la cuarta parte presenta la intervención programática multianual para la transversalización del enfoque de género y la última parte está referida al monitoreo, seguimiento y evaluación del plan.

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1 Acerca del Senace

El 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. En el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1394 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 de Impacto Ambiental, y sus normas reglamentarias, que comprenden los proyectos de inversión pública, privada o 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) 2025-2030, aprobado con Resolución de Consejo Directivo N° 00001-2025-SENACE-CD, del 31 de marzo de 2025, el Senace ha establecido los siguientes lineamientos de política:

- 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.

Asimismo, el PEI 2025-2030 en mención establece que la misión institucional del Senace es *“coadyuvar a la prevención de los impactos ambientales a través de la emisión de la certificación ambiental a los proyectos de inversión pública, privada o de capital mixto, contribuyendo al desarrollo sostenible del país de manera transparente, predictiva, participativa y confiable”*.

En ese contexto, el PEI 2025-2030 ha establecido los siguientes objetivos estratégicos institucionales del Senace:

- OEI.01: Fortalecer los procesos de evaluación de los proyectos de inversión presentados por las instituciones públicas; privadas y mixta en beneficio de la sostenibilidad ambiental en el territorio nacional.
- OEI.02: Mejorar la transparencia de los proyectos de inversión y los niveles de participación de la población.
- OEI.03: Fortalecer la gestión institucional.
- OEI.04: Promover la gestión de riesgo de desastres en el Senace.

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,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el artículo 25 del D.S. N° 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 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.

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 sobre los integrantes del GTIG.

Según el artículo 5.1. del Reglamento Interno del GTIG¹, una de las funciones grupo de trabajo es: *“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”*.

Cabe indicar que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00010-2023-SENACE/PE, el Senace aprobó el “Plan de Actividades para la Transversalización del Enfoque de Género 2023-2024”, con la finalidad de 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, durante los periodos antes citados.

1.2 Acerca de la metodología para la elaboración del plan

La elaboración del plan implicó una metodología participativa de los integrantes del GTIG mediante las siguientes acciones:

- El 22 de enero de 2025, la secretaría técnica del GTIG convocó una reunión con los miembros del GTIG, en la que se estableció un cronograma para la elaboración del plan. En ese sentido, la secretaría técnica remitió a los miembros del grupo el documento que contiene el plan de actividades, a fin de que propongan actividades o aportes relevantes.
- Los miembros del GTIG remitieron sus aportes hasta el 26 de febrero de 2025 y se sostuvieron algunas coordinaciones con algunas áreas para definir y consensuar las metas y programación de actividades.
- Mediante Acta N° 0001-2025-SENACE/GTIG, de fecha 19 de marzo de 2025, los miembros del GTIG dieron su conformidad a la propuesta de plan.

¹ Aprobado en la reunión del 6 de marzo de 2019 según Acta N° 001-2019-SENACE/GTIG.

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: *“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: *“Los Estados Parte 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 Parte 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”*².
- 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 Parte 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 está 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 entre personas que se encuentra 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”*³.
- d) **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:** dispone en el artículo 1: *“a los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda*

² ONU: Comité de Derechos Humanos (CCPR), Observación general N° 28 (General Comment): La igualdad de derechos entre hombres y mujeres, CCPR/C/21/Rev.1/Add.10, 29 Marzo 2000, <https://www.refworld.org/es/leg/coment/ccpr/2000/es/38892>

³ CIDH. Consideraciones sobre la compatibilidad de las medidas de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de la mujer con los principios. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres/menu_superior/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/5_participacion_politica/2.pdf

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 humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

- 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”*⁴.

2.1.2 Marco normativo nacional

- a) **Constitución Política del Perú,** dispone en el artículo 2, numeral 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 numeral 1 del artículo 4, que es rol del Estado *“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”*.
- c) **Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar,** señala en el numeral 1 del artículo 3: que el 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) **Decreto Legislativo N° 1410,** Decreto Legislativo mediante el cual se 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.
- e) **Política General de Gobierno,** aprobada por Decreto Supremo N° 042-2023-PCM, señala dentro del Eje 3: Protección social para el desarrollo, como una línea de intervención (numeral 3.5.): *“Fortalecer la participación efectiva de mujeres en la toma de decisiones y ámbitos públicos”*.

⁴ Documento de la Convención Belem de Pará disponible en el siguiente enlace:
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

- f) **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 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 (...)”*.
- g) **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”*.
- h) **Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP**, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la mencionada Ley.
- i) **Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP**, mediante el cual se aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Género en la Gestión Pública.
- j) **Acuerdo Nacional** (política décimo primera) 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 (...)”*⁵.

2.2 Marco conceptual

La transversalización del enfoque de género es definida por el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas⁶ como *“la 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*

⁵ Acuerdo Nacional. Unidos para crecer. Políticas de Estado. Recuperado el 24 de enero de 2025 de https://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2024/01/Políticas_de_Estado_2023.pdf

⁶ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (1999). Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997 (A/52/3/Rev.1, p. 24). Naciones Unidas.

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 objetivo de la transversalización del enfoque de género es lograr la igualdad de género. Cabe señalar que la igualdad de género está vinculada a los derechos humanos de igualdad y no discriminación y por ello, es una obligación legal de los Estados⁷. Esto significa brindar un trato idéntico o diferenciado a mujeres y hombres en función de sus necesidades diferenciadas, es por ello que, se puede determinar medidas de carácter temporal encaminadas a lograr la igualdad efectiva 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 Prince, 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 evaluación⁹. Además, se debe considerar que las instituciones no son neutras en género, sino 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 utilizada 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

7 Cfr. FACIO, Alda. ¿Igualdad y/o equidad? Nota para la igualdad N° 1. Recuperado el 24 de enero de 2025 de <https://observatoriomexiquense.edomex.gob.mx/sites/observatoriomexiquense.edomex.gob.mx/files/files/Art%C3%ADCulos/Articulo%205%20Igualdad%20y-o%20Equidad.pdf>

8 Cfr. ONUMJERES. La igualdad de género. Recuperado de <https://hchr.org.mx/puntal/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf>

9 GARCÍA PRINCE, Evangelina. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿de qué estamos hablando? Marco Conceptual, p. 78. Recuperado de https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-06/doc_732_politicasdeigualdad23junio08.pdf

10 AGENCIA CATALANA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO. Mainstreaming de género, reforma del estado e institucionalización. Notas para el debate. Recuperado de <https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/06/fact-sheet-4-dqeh2707.pdf>

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

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, dispuso la aplicación de los Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la gestión pública, los cuales se indican a continuación:

LINEAMIENTOS	DESCRIPCIÓN
Planeamiento estratégico	• Uso de información estadística desagregada para análisis detallados. • Evaluación del impacto diferenciado de problemas en mujeres y hombres. • Incorporación de análisis cualitativos y cuantitativos en los planes estratégicos. • Participación de la sociedad civil en la planificación, según corresponde al nivel sectorial o territorial. • Definición de metas y objetivos para reducir desigualdades de género en los planes estratégicos. • Articular los planes estratégicos institucionales con la Política nacional de igualdad de género.
Sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones	• Inclusión progresiva de datos desagregados en diagnósticos de brechas de infraestructura o de acceso a servicios. • Evaluación de criterios de priorización con enfoque de género. • Garantía de oportunidades laborales equitativas en proyectos de inversión.
Bienes y servicios públicos	• Identificación de barreras en el acceso a servicios que las mujeres y los hombres atraviesan. • Mapeo de bienes y servicios con perspectiva de género. • Diseño de protocolos y flujogramas de atención con enfoque de género e interculturalidad. • Aseguramiento de accesibilidad al servicio público sin discriminación. • Registro de datos desagregados para mejorar la prestación de servicios. • Capacitación en materia de enfoque de género de los servidores públicos responsables de la provisión de servicios públicos. • Evaluación del impacto de los servicios públicos en la reducción de desigualdades. • Desarrollar estrategias de comunicación para reducir estereotipos.
Organización institucional	• Análisis de brechas de género en la gestión interna y externa. • Aprobación e implementación de normativas para la igualdad de género. • Capacitación en enfoque de género los servidores públicos. • Adopción de medidas para conciliación de vida laboral y familiar. • Promoción de participación igualitaria sin discriminación de mujeres y hombres en puestos directivos. • Igualdad de oportunidades en empleo y capacitación. • Creación de un ambiente organizacional inclusivo y libre de discriminación. • Prevención y sanción de violencia de género y discriminación.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el artículo 25 del D.S. N° 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 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.

	• Adecuar los formatos de convocatoria, selección y contratación evitando todo aspecto que implique discriminación. • Estrategia comunicacional para promover la igualdad de género.
Presupuesto público	• Consideración de desigualdades de género en la asignación de recursos. • Creación de categorías presupuestarias orientadas a la igualdad de género. • Incorporación de indicadores de desempeño en la planificación. • Participación equitativa en el presupuesto participativo.
Seguimiento y evaluación	• Definición de indicadores para monitorear brechas de género. • Inclusión del enfoque de género en la evaluación de programas presupuestales. • Supervisión del cumplimiento del enfoque de género por funcionarios. • Seguimiento de metas para ajustar estrategias. • Sistematización de buenas prácticas y aprendizajes. • Evaluación de impacto de las intervenciones en igualdad de género.

Fuente: MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2021) Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública. Lima: MIMP. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2029426/Lineamientos-para-la-Transversalizacion-del-Enfoque-de-Genero-en-la-Gestion-Publica.pdf>

CAPÍTULO III:

IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO, AVANCES Y PENDIENTES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SENACE

Gracias a la colaboración de The Nature Conservancy (TNC), a través de una consultoría, se elaboraron dos informes de diagnóstico en el 2024 a fin de identificar las brechas de género y los avances para la transversalización de género.

En el primer diagnóstico se identificó si se promueve la participación de las servidoras del Senace en los diferentes niveles de liderazgo y toma de decisiones dentro de la organización, así como su representación en los órganos directivos. El diagnóstico indica que la mayoría de las servidoras del Senace encuestadas perciben que la alta dirección está sensibilizada con la importancia de promover el liderazgo femenino, aunque un número significativo está de acuerdo con esta afirmación, existe una proporción considerable que no percibe un compromiso claro de la alta dirección hacia el liderazgo femenino. Esto destaca la necesidad de mayor visibilidad y acción en las políticas de igualdad de género en la toma de decisiones.

Cuadro N° 1: Percepción de las servidoras del Senace sobre si la alta dirección está sensibilizada con la importancia de promover el liderazgo de las servidoras.

Respuesta	% de encuestadas
Totalmente de acuerdo	15%
Algo de acuerdo	54%
En desacuerdo	31%

Fuente: Vallejo Rivera, E. (2024). Diagnósticos de género. SENACE.

En términos de liderazgo, se muestra una disminución en la representación femenina en cargos de alta dirección de 2022 a 2024, especialmente en el nivel de directores y Presidente Ejecutivo. En tal sentido, se debe reforzar de medidas afirmativas en el Senace necesarias para corregir desigualdades y promover la equidad de género de manera efectiva.

Por otro lado, en el segundo diagnóstico se identificó los obstáculos y avances que se presentan para la conciliación entre la vida laboral y familiar en el Senace. Los resultados sugieren que, aunque existen políticas formales para apoyar esta conciliación, su aplicación no siempre es visible para el personal encuestado. Las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas de cuidado en sus hogares, lo que perpetúa la carga desproporcionada de estas responsabilidades sobre ellas, y podría impactar en su desempeño laboral o su capacidad para aprovechar oportunidades de capacitación por falta de tiempo.

CAPÍTULO IV INTERVENCIÓN PROGRAMÁTICA Y ARTICULACIÓN CON LOS PLANES INSTITUCIONALES

Adjunto a este documento, se presenta la matriz de planificación programática de las actividades vinculadas a los lineamientos de la transversalización del enfoque de género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (en adelante MIMP).

Asimismo, el plan contiene actividades que se encuentran articuladas a los objetivos estratégicos institucionales (OEI) del PEI 2025-2030, a través del OEI 02 “Mejorar la transparencia de los proyectos de inversión y los niveles de participación de la población” y el OEI 03 “Fortalecer la gestión institucional”, conforme se indica en la referida matriz.

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 órgano y/o unidad orgánica responsable reporte de manera descriptiva, acompañando con 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 o modificación de la actividad.

En base a dichos reportes, el GTIG elaborará informes anuales analíticos de los resultados obtenidos en la ejecución del plan. Incluye lecciones aprendidas, conclusiones, acompañadas 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 su conocimiento y toma de decisiones.

CAPÍTULO VI PRESUPUESTO

El costo de financiar las actividades propuestas en el plan será atendido con cargo a los recursos presupuestarios asignados a los órganos responsables de la ejecución de las actividades y, en algunos casos, a través del apoyo de la cooperación técnica internacional y/o el asesoramiento del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, sin demandar recursos adicionales a la institución.

MATRIZ DEL PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO 2025 - 2026 EN EL SENACE

Finalidad	Articulación con los OEI del PEI 2025-2030	Objetivos generales	Objetivos específicos	Actividades	Meta	Unidad de medida	Medios de verificación	Responsable	Programación			
									2025		2026	
									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 durante el periodo 2025-2026 (Política nacional de igualdad de género – DS N° 008-2019-MIMP)	OEI.03. Fortalecer la gestión institucional	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 el Senace.	Elaboración y difusión interna de reportes periódicos que den cuenta del nivel de avances en la transversalización del enfoque de género en el Senace	2 reportes	Reporte anual	Reportes elaborados por el GTIG	GTIG		1 reporte		1 reporte
	OEI.03. Fortalecer la gestión institucional		Incorporar el enfoque de género en la normatividad e instrumentos de gestión institucional.	Diagnóstico sobre implementación del enfoque de género en la normativa e instrumentos de gestión institucional.	1 diagnóstico	Documento	Informe de diagnóstico	RH OPP (apoyo de cooperación internacional y/o del MIMP)			1 documento	
	OEI.02. Mejorar la transparencia de los proyectos de inversión y los niveles de participación de la población	2. Incorporar el enfoque de género en el planeamiento institucional	Establecer criterios técnicos estandarizados para la adecuada aplicación del enfoque de género en los procesos de participación ciudadana.	Elaboración y publicación de la versión digital amigable de los criterios técnicos estandarizados para la adecuada aplicación del enfoque de género en los procesos de participación ciudadana.	1 publicación	Documento	Versión digital amigable	DEAR, DEIN OPP (apoyo de cooperación internacional y/o del MIMP)		1 proyecto		1 publicación
				Módulo especializado en género y participación ciudadana dirigido a los líderes y especialistas de las direcciones de línea.	1 módulo	Documento	Lista de asistencia	DEAR, DEIN RH OPP (apoyo de cooperación internacional y/o del MIMP, SERVIR)		1 módulo		

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el artículo 25 del D.S. N° 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 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	Articulación con los OEI del PEI 2025-2030	Objetivos generales	Objetivos específicos	Actividades	Meta	Unidad de medida	Medios de verificación	Responsable	Programación			
									2025		2026	
									Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
	OEI.02. Mejorar la transparencia de los proyectos de inversión y los niveles de participación de la población		Incorporar el enfoque de género en los talleres participativos y audiencias públicas en el marco del proceso de participación ciudadana con la población de los ámbitos de los proyectos de inversión	Dirigir talleres participativos y audiencias públicas con enfoque de género, considerando el número de asistentes y número de intervenciones de las mujeres.	50 documentos	Documento	Actas de los eventos que incluye relación de participantes por género y formulario de preguntas por género.	DEAR, DEIN	12 documentos	13 documentos	12 documentos	13 documentos
	OEI.03. Fortalecer la gestión institucional	3. Impulsar el fortalecimiento de capacidades sobre el enfoque de género del recurso humano.	Ampliar conocimientos del personal sobre el enfoque transversal de género.	Capacitación sobre enfoque transversal de género.	1 curso sobre enfoque transversal de género	Curso realizado	Informe anual de PDP 2025	RH (con apoyo MIMP)		1 curso		
				Capacitación a los servidores de Senace sobre el impacto de las relaciones de género y la aplicación de estrategias para una gestión más eficiente y equitativa.	1 curso virtual "Agentes de Cambio para la Igualdad" (desarrollado por el MIMP)	Curso realizado	Informe anual de PDP 2025	RH (con apoyo MIMP)		1 curso		
	OEI.03. Fortalecer la gestión institucional	4. Impulsar una cultura organizacional que respete la igualdad de género y la no discriminación	Difusión de mensajes comunicacionales para la sensibilización sobre la igualdad de género	Difundir internamente temas relacionados a la transversalización del enfoque de género en la entidad	4 reportes	Reporte	Reportes elaborados por COM	COM	1 reporte	1 reporte	1 reporte	1 reporte

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el artículo 25 del D.S. N° 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 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	Articulación con los OEI del PEI 2025-2030	Objetivos generales	Objetivos específicos	Actividades	Meta	Unidad de medida	Medios de verificación	Responsable	Programación			
									2025		2026	
									Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
	OEI.03. Fortalecer la gestión institucional	por motivo de género	Promover la adecuada gestión del recurso humano que garantice la igualdad de género en la conciliación entre la vida laboral y familiar.	Identificar los obstáculos que se presentan entre el personal para la conciliación entre la vida laboral y familiar	1 diagnóstico interno	Informe	Informe o documentos de diagnóstico	RH		1 informe		

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el artículo 25 del D.S. N° 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 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.