

**PERÚ**Ministerio  
de la Producción**SANIPES**Autoridad Nacional de  
Sanidad e Inocuidad  
en Pesca y AcuiculturaResolución de Presidencia  
Ejecutiva N° 00060-2025-  
SANIPES/PE

Páginas: 18

**PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2025 DE LA AUTORIDAD NACIONAL  
DE SANIDAD E INOCUIDAD EN PESCA Y ACUICULTURA (SANIPES)****PLA-010-2025-SANIPES**

<b>ROL</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
<b>Elaborado por:</b>	Joseph Edwards Vivas Huamani	Jefe de la Unidad de Planeamiento y Modernización
	José Rosendo Bravo Castillo	Jefe de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
	Susalen Tang Flores	Directora (e) de la Dirección de Habilitaciones y Certificaciones
	Arthur Melendez Alcazar	Director de la Dirección de Fiscalización Sanitaria
	Muriel María Gómez Sánchez Orezzoli	Directora de la Dirección de Normatividad
	Jennifer Jesus Tafur Alvarado	Directora de la Dirección de Sanciones
	Mary An Trinidad Tito Tadeo	Directora de la Dirección de Sanidad e Inocuidad
	Carlos Renzo Vigo Carrillo	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
	Martha Raquel Romo Antonio	Coordinadora de la Unidad Funcional de Imagen Institucional
<b>Revisado por:</b>	Joseph Edwards Vivas Huamani	Jefe de la Unidad de Planeamiento y Modernización
	José Rosendo Bravo Castillo	Jefe de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
	Maeg Alberto Arriola Escalante	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
	Susalen Tang Flores	Gerente General
<b>Aprobado por:</b>	Mónica Patricia Saavedra Chumbe	Presidente Ejecutivo

## PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2025 DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE SANIDAD E INOCUIDAD EN PESCA Y ACUICULTURA (SANIPES)

<b>I.</b>	<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>DIAGNÓSTICO DEL AÑO 2024.....</b>	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>BASE LEGAL .....</b>	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>7</b>
	4.1 Objetivo general: .....	7
	4.2 Objetivos específicos:.....	7
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS .....</b>	<b>8</b>
<b>VI.</b>	<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO .....</b>	<b>9</b>
<b>VII.</b>	<b>ACTIVIDADES Y METAS .....</b>	<b>10</b>
<b>VIII.</b>	<b>MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL AÑO 2025 .....</b>	<b>11</b>
<b>IX.</b>	<b>PRESUPUESTO .....</b>	<b>18</b>

## **PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2025 DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE SANIDAD E INOCUIDAD EN PESCA Y ACUICULTURA (SANIPES)**

### **I. PRESENTACIÓN**

La Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (SANIPES), es creada a través la Ley N° 30063, Ley de Creación de la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (SANIPES) y su modificatoria Decreto Legislativo N° 1672, con el objeto de garantizar la sanidad e inocuidad de los recursos y productos pesqueros y acuícolas destinados al consumo humano, incluidos los alimentos y productos veterinarios de uso en acuicultura, en toda la cadena de valor pesquera y acuícola; fortaleciendo la autoridad sanitaria pesquera y acuícola, elevándola a niveles de competitividad técnica y científica, con el propósito de proteger la vida y la salud pública.

Mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) dispuso la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, estableciéndose la actualización de la conformación del Comité para la Igualdad de Género del SANIPES, con el fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento a lo dispuesto en la Política Nacional en materia de igualdad de género.

Por otro lado, mediante Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, se aprobó “Los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública”; cuya finalidad es contribuir, desde cada una de las competencias y funciones de las entidades de la administración pública de los tres niveles de gobierno, al cierre de desigualdades y brechas de género entre mujeres y hombres en su diversidad mediante la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional, a fin que todas las personas accedan y se beneficien de los servicios del Estado de manera oportuna, eficaz y sin ningún tipo de discriminación, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y la Política Nacional de Igualdad de Género.

Bajo dicho marco, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre hombres y mujeres, el Comité para la Igualdad de Género en el SANIPES, desde su creación, viene realizando –de manera articulada con diversas unidades orgánicas– acciones con las/los servidoras/es, con el fin de acortar las brechas de género existentes, así como para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

Asimismo, el presente instrumento de gestión se encuentra vinculado al PEI de Sanipes, específicamente al Objetivo Estratégico Institucional N° 04 “Impulsar la mejora continua en la gestión institucional” y a la Acción Estratégica Institucional 04.05 denominada “Sistema de Recursos Humanos fortalecido para un servicio efectivo en Sanipes”; así como al Plan Operativo Institucional del Sanipes, específicamente a las Actividades Operativas. “Gestión de la comunicación para el fortalecimiento de la imagen Institucional, Implementación de Asistencia Técnica y capacitación en Buenas Prácticas Pesqueras, Calidad Sanitaria e Inocuidad, Gestión del sistema administrativo de Recursos Humanos y Gestión de la Operatividad de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización”.

## II. DIAGNÓSTICO DEL AÑO 2024

### 2.1 Resultados de la aplicación de la Herramienta de Cultura Organizacional y herramienta de servicio

La herramienta de autodiagnóstico de la incorporación del enfoque de género en la dimensión de la cultura organizacional es una herramienta que permite identificar el nivel de avance logrado en la incorporación del enfoque de género en la dimensión de la "Cultura Organizacional" de las entidades públicas.

Sanipes para el año 2024, obtuvo un avance del 29% en la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico de la incorporación del enfoque de género en la dimensión de la cultura organizacional, teniendo una brecha pendiente por alcanzar del 31 % para el año 2025.

**Cuadro N° 01: Avance por sub elemento**

Elemento	Sub elemento	Avance	Avance total
Valores Institucionales	Compromiso con la igualdad de género	66.3%	29 %
	Trato igualitario y no discriminación	33.3 %	
Normas Institucionales	Lenguaje inclusivo	0%	
	Hostigamiento sexual en el trabajo	50 %	
	Reglamento interno de servidores y servidoras civiles	66.6%	
Comunicación institucional"	Estrategia comunicacional	0%	
	Estereotipos de género	66%	
Liderazgo	Agentes de cambio	0%	
	Alta Dirección	33%	
Conciliación laboral, familiar y personal	Medidas explicitas	33%	
	Licencia por paternidad	50 %	
	Licencia por maternidad	75%	
	Lactario institucional	100%	
	Servicio al cuidado diurno	0%	

El Plan de Igualdad de Género 2025 priorizará ejecutar cinco (5) actividades relacionadas a subelementos que tuvieron una ejecución igual o menor al 50% de avance en la herramienta de cultura organizacional y que fueron reprogramadas del Plan de Igualdad de Género 2024, como son: trato igualitario y no discriminación, lenguaje inclusivo, acciones comunicacionales que promuevan tratos igualitarios sin discriminación, medidas explicitas y licencia por paternidad.

### 2.2 Resultados de la aplicación de la herramienta para el autodiagnóstico de la incorporación del enfoque de género en la provisión servicio capacitación y/o asistencia técnica en buenas prácticas pesqueras

La herramienta de autodiagnóstico de bienes y servicios tiene como finalidad identificar la incorporación del enfoque de género en el diseño, implementación y seguimiento de la provisión de bienes y servicios que las entidades de la

administración pública de los tres niveles de gobierno brindan a las personas (naturales y jurídicas).

Sanipes para el año 2024, obtuvo un avance del 42% en la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico de bienes y servicios, teniendo una brecha pendiente por alcanzar del 18 % sobre el avance para la incorporación del enfoque de género en la provisión servicio capacitación y/o asistencia técnica en buenas prácticas pesqueras.

**Cuadro N° 02: Avance por Fases**

Fases	% Avance por fase	Avance total
Fase 1: Planificación de la provisión del bien y/o servicio	44%	42 %
Fase 2: Implementación/ejecución de la provisión del bien y/o servicio	80%	
Fase 3: Seguimiento y control de la provisión del bien y/o servicio	0 %	

Es preciso señalar que, la herramienta de autodiagnóstico fue brindada por el MIMP a SANIPES en el marco de los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública y al Protocolo de implementación del servicio priorizado 5.1.1 “Asistencia técnica para transversalizar el enfoque de género en la producción de bienes y servicios, entregados a la ciudadanía por las entidades públicas, oportunas fiables”, a fin que pueda evaluar la incorporación del enfoque de género en el servicio de capacitación y/o asistencia técnicas en buenas prácticas pesqueras, a través de la aplicación de cinco (5) criterios, como son los siguientes: 1) Considerar necesidades y expectativas de mujeres y hombres en su diversidad, 2) Registro y reporte de información con información desagregada de mujeres y hombres en su diversidad, 3) Mecanismos que permitan el acceso a hombres y mujeres en su diversidad; 4) Mecanismos que permita en fortalecimiento de capacidades para la provisión del servicio con enfoque de género y 5) Estrategias comunicacionales con enfoque de género.

El Plan de Igualdad de Género 2025 priorizará ejecutar actividades relacionadas a fase 1 “Planificación de la provisión del bien y/o servicio”, especialmente relacionada al criterio 2 “Registro y reporte de información desagregada de mujeres y hombres en su diversidad” y el criterio 3 “Mecanismos que permitan el acceso a mujeres y hombres en su diversidad”.

### III. BASE LEGAL

- 3.1. Ley N° 30063, Ley de creación de la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes).
- 3.2. Ley N°28983, “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” que dispone que el Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno adopte todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos, sin ningún tipo de discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada.
- 3.3. Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Su reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N°002-98-TR.

- 3.4. Ley N° 27942, “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”, cuyo reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- 3.5. Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, cuyo Reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR.
- 3.6. Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.7. Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales y se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género.
- 3.8. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.9. Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.10. Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba “Los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública”.
- 3.11. Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP, que dispone “la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración pública.
- 3.12. Resolución Ministerial N° 377-2017-PRODUCE, que conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Ministerio de la Producción - PRODUCE.
- 3.13. Resolución Ministerial N° 190-2021-MIMP, que aprueba el “Protocolo de implementación del servicio priorizado 5.1.1 “Asistencia técnica para transversalizar el enfoque de género en la producción de bienes y servicios, entregados a la ciudadanía por las entidades públicas, oportunas fiables”.
- 3.14. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 025-2023-SANIPES/PE, que conforma el Comité para la Igualdad de Género en SANIPES.
- 3.15. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 011-2025-SANIPES/PE, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2025-2030 de SANIPES
- 3.16. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 166-2025-SANIPES/PE, que aprueba Plan Operativo Institucional Anual Consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2025 del Pliego 243: Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura.
- 3.17. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 053-2021-SANIPES/PE, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Sanipes.

#### IV. OBJETIVOS

##### 4.1 Objetivo general:

Contribuir al fortalecimiento de la implementación del enfoque de género en la gestión institucional de la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes).

##### 4.2 Objetivos específicos:

- **OE 1.** Fortalecer la fase planificación del servicio de capacitación y asistencia técnica en buenas prácticas pesqueras brindado por la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes) incorporando el enfoque de género mediante la identificación de las necesidades y expectativas de las y los agentes de pesca.
- **OE 2.** Fortalecer una cultura organizacional con enfoque de género en la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes).

**Cuadro N° 03: Objetivos del Plan**

CUADRO N° 03	
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Contribuir al fortalecimiento de la implementación del enfoque de género en la gestión institucional de la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>OE 1.</b> Fortalecer la fase planificación del servicio de capacitación y asistencia técnica en buenas prácticas pesqueras brindado por la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes) incorporando el enfoque de género mediante la identificación de las necesidades y expectativas de las y los agentes de pesca.</li> <li>• <b>OE 2.</b> Fortalecer una cultura organizacional con enfoque de género en la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes).</li> </ul>

## V. RESULTADOS ESPERADOS

La implementación de los objetivos específicos tendrá como resultados:

CUADRO N° 04			
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS ESPERADOS	ALINEACIÓN CON RESULTADOS DE LAS HERRAMIENTAS
Contribuir al fortalecimiento de la implementación del enfoque de género en la gestión institucional de la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes)	OE 1. Fortalecer la fase planificación del servicio de capacitación y asistencia técnica en buenas prácticas pesqueras brindado por la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes) incorporando el enfoque de género mediante la identificación de las necesidades y expectativas de las y los agentes de pesca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificación de canales de atención diversos a los agentes de la pesca artesanal identificación o seguimiento</li> <li>▪ Base de datos analizada desagregada por sexo, edad, instrucción (perfil).</li> </ul>	<p><b>Herramienta Bienes y Servicios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterio 2: registro y reporte de información desagregada de mujeres y hombres en su diversidad</li> <li>• Criterio 3 Mecanismos que permitan el acceso a mujeres y hombres en su diversidad</li> </ul>
	OE 2. Fortalecer una cultura organizacional con enfoque de género en la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personal informado sobre combatir toda forma de discriminación y los estereotipos de género.</li> <li>▪ Información actualizada sobre la existencia de estereotipos de género en el personal de SANIPES.</li> <li>▪ Personal informado sobre el uso del lenguaje inclusivo</li> <li>▪ Documento de evaluación anual del uso del lenguaje inclusivo.</li> <li>▪ Personal informado sobre avances del Plan Igualdad de Género.</li> <li>▪ Personal inscrito en el curso “Agentes de cambio para la igualdad de género” que culminan de manera satisfactoria dicho curso</li> <li>▪ Base de datos actualizada periódicamente sobre personal próximos a ser padres y de personal considerando sexo, edad, hijos/as y personas dependientes</li> <li>▪ Personal informado sobre las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, promovidas por la entidad.</li> <li>▪ Personal informado sobre la importancia de promover medidas para el uso de la licencia por paternidad</li> <li>▪ Informes periódicos sobre el uso de la licencia por paternidad.</li> </ul>	<p><b>Cultura Organizacional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subelemento trato igualitario y no discriminación un avance del 33.3%</li> <li>• Subelemento lenguaje inclusivo no hay porcentaje de avance</li> <li>• Subelemento estrategia comunicacional no hay porcentaje de avance (acciones comunicacionales y seguimiento y evaluación de instrumentos comunicacionales respecto al uso del lenguaje inclusivo).</li> <li>• Subelemento medidas explícitas</li> <li>• Subelemento licencia por paternidad</li> </ul>



## VI. INDICADORES DE DESEMPEÑO

El Plan de Igualdad de género 2025 del Sanipes, se implementará a través del cumplimiento de los siguientes indicadores de desempeño:

Objetivos específicos	Indicadores de desempeño	Meta 2025
<p><b>OE 1.</b> Fortalecer la fase planificación del servicio de capacitación y asistencia técnica en buenas prácticas pesqueras brindado por la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes) incorporando el enfoque de género mediante la identificación de las necesidades y expectativas de las y los agentes de pesca.</p>	$Pcam = \frac{N}{D} \times 100$ <p><b>Pcam:</b> Porcentaje de herramientas y/o documentos implementados incorporando el enfoque de género relacionada a la identificación de las necesidades y expectativas de las y los agentes de pesca.  <b>D:</b> Total de herramientas y/o documentos programados en el Plan de género 2025 por la Dirección de Normatividad.  <b>N:</b> Cantidad de herramientas y/o documentos implementados por la DN</p>	<p>100%</p>
<p><b>OE 2.</b> Fortalecer una cultura organizacional con enfoque de género en la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes).</p>	$Pca = \frac{N}{D} \times 100$ <p><b>Pcam:</b> Porcentaje de acciones sobre cultura organizacional con enfoque de género implementadas por la Unidad de Recursos Humanos y la Unidad Funcional de Imagen Institucional.  <b>D:</b> Total de acciones de cultura organizacional con enfoque de género programadas por la Unidad de Recursos Humanos y la Unidad Funcional de Imagen Institucional en el Plan de género 2025.  <b>N:</b> Cantidad de acciones implementadas por la Unidad de Recursos Humanos y la Unidad Funcional de Imagen Institucional.</p>	<p>100%</p>





## VII. ACTIVIDADES Y METAS

En base a los resultados obtenidos en la aplicación de la herramienta de cultura organizacional y herramienta de bienes y servicios, en el marco de lo dispuesto en artículo 6 del Decreto Supremo N°005-2017-MIMP, se han formulado actividades para ser comprendidas en el presente Plan:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES
<p><b>OE 1.</b> Fortalecer la fase planificación del servicio de capacitación y asistencia técnica en buenas prácticas pesqueras brindado por la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes) incorporando el enfoque de género mediante la identificación de las necesidades y expectativas de las y los agentes de pesca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charlas para incorporación del enfoque de género en los servicios dirigido al personal de la Dirección de Normatividad, responsables de la planificación del servicio y responsables de la provisión del servicio de capacitaciones.</li> <li>• Identificación de canales de atención diversos a las y los agentes de la pesca artesanal identificación o seguimiento.</li> <li>• Análisis de información de necesidades y expectativas de las/los agentes de pesca (Estudio de diagnóstico).</li> <li>• Aplicación, análisis e identificación de mejoras de la herramienta de bienes y servicios.</li> </ul>
<p><b>OE 2.</b> Fortalecer una cultura organizacional con enfoque de género en la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad de Género</li> <li>• Difusión de las acciones comunicacionales que promuevan tratos igualitarios, sin discriminación</li> <li>• Aplicación y análisis de las encuestas de estereotipos.</li> <li>• Acciones de difusión sobre el uso del lenguaje inclusivo</li> <li>• Elaboración de un informe de evaluación anual del uso del lenguaje inclusivo.</li> <li>• Difusión trimestral de los logros alcanzados con la ejecución del Plan de Igualdad de Género</li> <li>• Seguimiento al personal sobre la inscripción y culminación del curso agentes de cambio para la igualdad de género.</li> <li>• Elaboración y actualización periódica de la base de datos sobre personal próximos a ser padres y de personal considerando sexo, edad, hijos/as personas dependientes.</li> <li>• Sensibilización trimestral al personal sobre la importancia de conciliar la vida personal, laboral y familiar.</li> <li>• Video y/o gráfica de Igualdad de Género en el Trabajo "Todas y todos somos iguales".</li> <li>• Campaña Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</li> <li>• Difusión periódica sobre el derecho de la licencia de paternidad</li> <li>• Elaboración de un documento sobre las licencias por paternidad</li> <li>• Aplicación y análisis de la herramienta de cultura organizacional.</li> <li>• Elaboración del Anexo A del Reporte del D.S. N° 005-2017-MIMP.</li> <li>• Seguimiento trimestral de las actividades programadas en el Plan de Igualdad de Género</li> </ul>



**VIII. MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL AÑO 2025**

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL AÑO 2025													
<b>Objetivo General.</b> Contribuir al fortalecimiento de la implementación del enfoque de género en la gestión institucional de la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes).													
<b>Objetivos Específicos:</b>													
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>OE 1.</b> Fortalecer la fase planificación del servicio de capacitación y asistencia técnica en buenas prácticas pesqueras brindado por la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes) incorporando el enfoque de género mediante la identificación de las necesidades y expectativas de las y los agentes de pesca.</li> <li>• <b>OE 2.</b> Fortalecer una cultura organizacional con enfoque de género en la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (Sanipes).</li> </ul>													

N°	OE	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Unidad Medida	Meta Física Anual	Inicio	Fin	I	II	III	IV	OEI y AO POI 2025 vinculada	Unidad Orgánica responsable
1	OE1	Charlas para incorporación del enfoque de género en los servicios dirigido al personal de la Dirección de Normatividad, responsables de la planificación del servicio y responsables de la provisión del servicio de capacitaciones.	5. Servicio interno o externo	L3: Incorporación del enfoque de género en la Provisión de Bienes y Servicios	Persona	6	Agosto	Agosto	-	-	6	-	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.7.2 Asistencia técnica y capacitación en buenas prácticas pesqueras, calidad sanitaria e inocuidad	Dirección de Normatividad
2	OE1	Identificación de canales de atención diversos a las y los agentes de la pesca artesanal o identificación o seguimiento	5. Servicio interno o externo	L3: Incorporación del enfoque de género en la Provisión de Bienes y Servicios	Documento	1	Junio	-	-	1	-	-	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional	Dirección de Normatividad

N°	OE	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Unidad Medida	Meta Física Anual	Inicio	Fin	I	II	III	IV	OEI y AO POI 2025 vinculada	Unidad Orgánica responsable
													OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional  AO.7.2 Asistencia técnica y capacitación en buenas prácticas pesqueras, calidad sanitaria e inocuidad	
3	OE1	Análisis de información de necesidades y expectativas de las/los agentes de pesca (Estudio de diagnóstico)	5. Servicio interno o externo	L3: Incorporación del enfoque de género en la Provisión de Bienes y Servicios	Informe	1	Setiembre	Setiembre	-	-	1	-	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional  AO.7.2 Asistencia técnica y capacitación en buenas prácticas pesqueras, calidad sanitaria e inocuidad	Dirección de Normatividad
4	OE1	Aplicación, análisis e identificación de mejoras de la herramienta de bienes y servicios.	6. Herramienta de autodiagnóstico/ Diagnóstico	L3: Incorporación del enfoque de género en la Provisión de Bienes y Servicios	Herramienta aplicada	1	Octubre	Octubre	-	-	-	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional  AO.7.2 Asistencia técnica y capacitación en buenas prácticas pesqueras, calidad sanitaria e inocuidad	Dirección de Normatividad
5	OE2	Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad de Género	1. Documento e instrumentos de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Documento	1	Marzo	Marzo	1	-	-	-	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional	Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización

N°	OE	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Unidad Medida	Meta Física Anual	Inicio	Fin	I	II	III	IV	OEI y AO POI 2025 vinculada	Unidad Orgánica responsable
													AO.24.1 Gestión de la operatividad de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	
6	OE2	Difusión de las acciones comunicacionales que promuevan tratos igualitarios, sin discriminación	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Difusión	3	Mayo Julio	Noviembre	-	1	1	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos
7	OE2	Aplicación y análisis de las encuestas de estereotipos.	7. Herramienta de autodiagnóstico/ Diagnóstico	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Encuesta aplicada	1	Julio	Julio	-	-	1	-	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos
8	OE2	Acciones de difusión sobre el uso del lenguaje inclusivo	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Difusión	3	Abril Julio	Noviembre	-	1	1	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos
9	OE2	Elaboración de un informe de evaluación anual del uso del lenguaje inclusivo.	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Informe	1	Diciembre	Diciembre	-	-	-	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional	Unidad de Recursos Humanos Unidad de Recursos Humanos

N°	OE	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Unidad Medida	Meta Física Anual	Inicio	Fin	I	II	III	IV	OEI y AO POI 2025 vinculada	Unidad Orgánica responsable
													AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	
10	OE2	Difusión trimestral de los logros alcanzados con la ejecución del Plan de Igualdad de Género	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Difusión	3	Abril Julio	Octubre	-	1	1	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos
11	OE2	Seguimiento al personal sobre la inscripción y culminación del curso agentes de cambio para la igualdad de género	10. Otras actividades	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Informe	2	Julio	Noviembre	-	-	1	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos
12	OE2	Elaboración y actualización periódica de la base de datos del personal considerando sexo, edad, hijos/as personas dependientes	10. Otras actividades	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Documento actualizado	2	Mayo	Octubre	-	1	-	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos
13	OE2	Sensibilización a los/las servidores/as sobre la importancia de conciliar la vida personal, laboral y familiar.	3. Proceso de capacitación	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Persona	100	Mayo	Noviembre	-	50	-	50	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos



N°	OE	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Unidad Medida	Meta Física Anual	Inicio	Fin	I	II	III	IV	OEI y AO POI 2025 vinculada	Unidad Orgánica responsable
14	OE2	Video y/o gráfica de Igualdad de Género en el Trabajo “Todas y todos somos iguales”.	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Video	1	Junio	Junio	-	1	-	-	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.5.1 Gestión de la comunicación para el fortalecimiento de la imagen institucional	Gerencia General /Unidad Funcional de Imagen Institucional
15	OE2	Campaña Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Campaña	1	Noviembre	Noviembre	-	-	-	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.5.1 Gestión de la comunicación para el fortalecimiento de la imagen institucional/ AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Gerencia General /Unidad Funcional de Imagen Institucional Unidad de Recursos Humanos
16	OE2	Difusión periódica sobre el derecho de la licencia de paternidad	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Difusión	2	Junio	Diciembre	-	1	-	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AOI00158800174 Gestión del sistema administrativo de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos



N°	OE	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Unidad Medida	Meta Física Anual	Inicio	Fin	I	II	III	IV	OEI y AO POI 2025 vinculada	Unidad Orgánica responsable
17	OE2	Elaboración de un documento semestral sobre el cumplimiento de la licencia por paternidad.	10. Otras actividades	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Documento	2	Julio	Diciembre	-	-	1	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos
18	OE2	Aplicación y análisis de la herramienta de cultura organizacional.	6. Herramienta o instrumento de diagnóstico o autodiagnóstico	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Herramienta aplicada	1	Setiembre	Setiembre	-	-	1	-	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.19.1 Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos
19	OE2	Elaboración del Anexo A del Reporte del DS N° 005-2017-MIMP	10. Otras actividades	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Anexo registrado	1	Noviembre	Noviembre	-	-	-	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.24.1 Gestión de la operatividad de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización





N°	OE	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Unidad Medida	Meta Física Anual	Inicio	Fin	I	II	III	IV	OEI y AO POI 2025 vinculada	Unidad Orgánica responsable
20	OE2	Seguimiento trimestral de las actividades programadas en el Plan de Igualdad de Género.	8. Seguimiento y evaluación	L6: Incorporación del enfoque de género en el Seguimiento y Evaluación	Informe	3	Abril Julio	Octubre	-	1	1	1	OEI: Impulsar la mejora continua de la gestión institucional AO.24.1 Gestión de la operatividad de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización



## IX. PRESUPUESTO

El Plan de Igualdad de género 2025 SANIPES, no irrogará mayores gastos de los ya destinados a las unidades de organización de acuerdo a la Programación de Actividades del presente Plan.