



# MÓDULO DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS/AS MUNICIPALES PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER



## **MÓDULO DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS/AS MUNICIPALES PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

Documento elaborado en el marco del proyecto “Impulsando la incidencia y vigilancia de las mujeres organizadas en la implementación de políticas públicas nacionales y locales contra la violencia de género en 4 distritos de Lima”, ejecutado por el consorcio de instituciones Fomento de la Vida- FOVIDA, DEMUS y Alternativa, con el apoyo de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, Gobierno Vasco y la Fundación ADSIS.

Elaboración del documento:

Katherine Soto Torres

Supervisión:

Amalia Nicoll Toscano

Revisión del documento:

Jackeline Cruz Tejeda

© Fomento de la Vida - FOVIDA

Av. Horacio Urteaga 1727, Jesús María

(+51) 200 1700

postmast@fovida.org.pe

www.fovida.org.pe

Diseño y diagramación: Impresión Arte Perú S.A.C.

HECHO EL DEPÓSITO LEGAL EN LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ N° 2021-00192

Se terminó de imprimir en enero de 2021, en los talleres de:

Impresión Arte Perú S.A.C.

Av. Tacna 417, dpto. 103, San Miguel. T: 999 698 361

Primera Edición – enero de 2021, Lima - Perú

Tiraje: 500 ejemplares

# Índice



<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I: LA IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	<b>8</b>
<b>1. El enfoque de género</b>	<b>8</b>
1.1. Conceptos clave	9
1.1.1. Género	9
1.1.2. Sistema de género	9
1.1.3. Relaciones de género	9
1.1.4. Equidad de género	9
1.1.5. Transversalidad del enfoque de género	10
1.1.6. Igualdad de oportunidades	10
1.1.7. Violencia de género	11
1.2. Relevancia en la sociedad	11
1.3. Prácticas sociales:	11
1.3.1. Roles de género	11
1.3.2. Lenguaje inclusivo: Guía para el uso. (MIMP y Congreso)	12
<b>2. Igualdad de género y derechos humanos</b>	<b>13</b>
2.1. Igualdad de género	13
2.2. Normativa nacional	13
2.3. Sistema Internacional de Derechos Humanos	17
2.4. Una tarea constante: Igualdad de género	18
<b>3. Las brechas de género</b>	<b>18</b>
3.1. Indicadores nacionales	18
3.2. Reconocimiento a las brechas de género en nuestra localidad	21
3.2.1. Brechas locales	21
<b>4. Ejercicios de aplicación</b>	<b>21</b>



## **CAPITULO II: PREVIENIENDO LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER PROMOVEMOS LA IGUALDAD: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONALES Y LOCALES**

**22**

<b>1. Rol del Estado y los Gobiernos Locales en la igualdad de género</b>	<b>22</b>
1.1. Rol del Estado	23
1.2. Rol de los municipios	23
1.3. Experiencias: Avances de instituciones estatales	24
<b>2. Políticas de igualdad de género en los gobiernos locales</b>	<b>26</b>
2.1. Cultura institucional	26
2.2. Experiencias nacionales	28
2.3 Experiencias internacionales	31
<b>3. El marco legal en igualdad de género</b>	<b>34</b>
3.1. Ley de Igualdad de Oportunidades	34
3.2. Ley de Presupuesto Público	35
3.3. Sistema Nacional de Inversión Pública – Invierte.pe desde la Igualdad de Género	37
3.4. Ley de Modernización del Estado	37
3.5. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública	37
3.6. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, Ley N° 30364	38
3.7. Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972	39
<b>4. Competencias de los Gobiernos Locales en la atención de la igualdad de género y la violencia de género</b>	<b>40</b>
4.1. Ordenanzas	40
4.1.1. Ordenanzas emitidas que incluyen la perspectiva de género	40
4.1.2. Experiencias en otros municipios	42
4.2. Gerencias municipales	43
4.2.1 Servicios municipales	43
<b>5. Ejercicios de aplicación</b>	<b>44</b>

## **CAPITULO III: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN PÚBLICA PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO** **45**

<b>1. Acuerdos internacionales:</b>	<b>45</b>
1.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW	45
1.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belem do Pará	46
1.3. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer	46
<b>2. Planes nacionales</b>	<b>48</b>
2.1. Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 – 2021	48
<b>3. Política Nacional de Igualdad de Género</b>	<b>48</b>
3.1. Objetivos prioritarios y lineamientos	49
<b>4. La transversalización del enfoque de género en la gestión pública</b>	<b>51</b>
4.1. Relevancia de la transversalización del enfoque de género en la gestión municipal	52
<b>5. Ejercicios de aplicación</b>	<b>52</b>

## **CAPITULO IV: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN LOCAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO** **53**

<b>1. Plan de desarrollo local concertado y la igualdad de género</b>	<b>53</b>
<b>2. Plan de Igualdad de Género y el Plan Local contra la Violencia hacia la Mujer</b>	<b>59</b>
2.1. Plan Local de Igualdad de Género/Oportunidades y Plan Local contra la Violencia hacia las Mujeres (Carabayllo, Comas, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo)	60
<b>3. Presupuesto municipal sensible al género</b>	<b>61</b>
3.1. Presupuesto por resultados (PpR)	63
3.2. Presupuesto participativo	65
3.3. Alineación de objetivos, metas e indicadores entre los planes	66
<b>4. Ejercicio de aplicación</b>	<b>80</b>



## **CAPITULO V: CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES Y RUTA PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA EN SUS DISTRITOS**

**81**

<b>1. La planificación con perspectiva de género</b>	<b>81</b>
1.1. Niveles de planificación	81
1.2. Plan Estratégico Institucional (PEI)	82
1.3. Plan Operativo Anual (POA)	83
1.4. Planificación con equidad de género	83
1.4.1. Relevancia de la gestión con enfoque de género	84
1.4.2. Experiencias en Gobiernos Locales/Regionales	84
<b>2. Los indicadores de género en la gestión pública</b>	<b>85</b>
2.1. Indicadores claves	85
<b>3. Prácticas en la elaboración de indicadores de género</b>	<b>86</b>
3.1. Identificación y priorización de las brechas de género en el ámbito local	88
<b>4. Revisión de los planes operativos municipales considerando el enfoque de género, metas y actividades de los planes de igualdad de género y contra la violencia hacia la mujer</b>	<b>89</b>
4.1. Revisión de los planes operativos (Carabayllo, Comas, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo)	89
<b>5. Ejercicios de aplicación</b>	<b>90</b>

## **ANEXOS**

Anexo 1: Abreviaturas	91
Anexo 2: Referencias	92

# INTRODUCCIÓN

FOVIDA, ALTERNATIVA y DEMUS son organizaciones que buscan contribuir en el desarrollo de una gobernabilidad democrática, promoviendo e incidiendo en la implementación de políticas públicas democráticas, inclusivas, sostenibles y eficaces para el desarrollo local y regional. En ese sentido, a través del proyecto “Impulsando la incidencia y vigilancia de mujeres organizadas en la implementación de políticas públicas nacionales y locales contra la violencia de género en 4 distritos de Lima”, buscaron desarrollar las capacidades de las mujeres líderes, funcionarios/as y autoridades, para una mayor y mejor participación política en sus localidades, para así generar estrategias y herramientas que permitan un mejor desarrollo local.

Desde las tres instituciones plantearon ampliar las capacidades técnicas y políticas de los actores sociales y políticos para el desarrollo local, regional y nacional sostenible; por ello, apostaron por el fortalecimiento de capacidades de mujeres líderes y autoridades, quienes, dentro de sus espacios de gestión, son agentes de propuesta y cambio contra la discriminación, desigualdades y violencia. Los cuales a través de las Políticas Públicas locales promueven una sociedad más democrática y equitativa para todos y todas.

Con el fin de seguir fortaleciendo estas capacidades, FOVIDA, ALTERNATIVA y DEMUS presentan el Módulo de **Fortalecimiento de capacidades a autoridades y funcionarios/as municipales**, con el que se busca mejorar la comprensión de las desigualdades de género, la organización del Estado, el reconocimiento de convenios internacionales, así como la importancia de la elaboración e incidencia en políticas públicas con enfoque de género el cual pueda contribuir con la erradicación de la violencia de género.

# CAPÍTULO I:

## LA IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Comprender la importancia de un enfoque de género en la toma de decisiones dentro de la gestión pública, es deber fundamental de las instituciones estatales que trabajan por la erradicación de las desigualdades sociales. Comprometer el enfoque de género en las acciones programáticas, es camino al desarrollo de una sociedad más democrática, justa y equitativa.

Aquí algunos conceptos clave para comprender el enfoque de género:

### 1. El enfoque de género

Este enfoque es una herramienta de trabajo que considera las oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de los objetivos que se planteen.

“Es una herramienta de análisis que nos permite examinar la realidad y las relaciones sociales teniendo en cuenta los roles socialmente asignados a mujeres y a hombres, así como sus múltiples identidades, las oportunidades de acceso y control de los recursos y el grado de poder que ejercen en la sociedad.”<sup>1</sup>

1 Conceptos Fundamentales para la Transversalización del Enfoque de Género. MIMP, Lima octubre 2014.



## 1.1. Conceptos clave

### 1.1.1. Género

*“El género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, **el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.** Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.”<sup>2</sup>*

#### GÉNERO

Son construcciones sociales:  
- Masculino/ Femenino



#### SEXO

Son características biológicas:  
- Testículos / Ovarios

### 1.1.2. Sistema de género

*“El sistema de género es el conjunto de normas, valores, símbolos e instituciones a través de los cuales una sociedad determinada establece y reproduce características para varones y mujeres; define lo masculino y lo femenino.”<sup>3</sup>*

### 1.1.3. Relaciones de género

*“Las relaciones de género varían según los contextos culturales e históricos y de ellas derivan diferentes roles, responsabilidades, oportunidades, necesidades y limitaciones para varones, mujeres, niñas y niños.”<sup>4</sup> En nuestro país las relaciones de género están sustentadas en desigualdad y relaciones de poder que colocan en situación de vulnerabilidad a mujeres respecto a los hombres.*

### 1.1.4. Equidad de género

*“Significa justicia en la distribución de los beneficios, responsabilidades y deberes en una sociedad, comunidad o familia para varones y mujeres, lo que implica darles lo que necesitan para desarrollarse adecuadamente como seres humanos.”<sup>5</sup>*

2 Instituto Nacional de las Mujeres (2004). El ABC de género en la administración pública. México D.F: INM

3 Carmela Chung Echevarría. (2007). Guía para el Diseño de Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género (p.12). Lima: REMURPE.

4 Montaña Sonia, “El buen gobierno desde una perspectiva de género”, CEPAL, oct.2006, Santiago de Chile

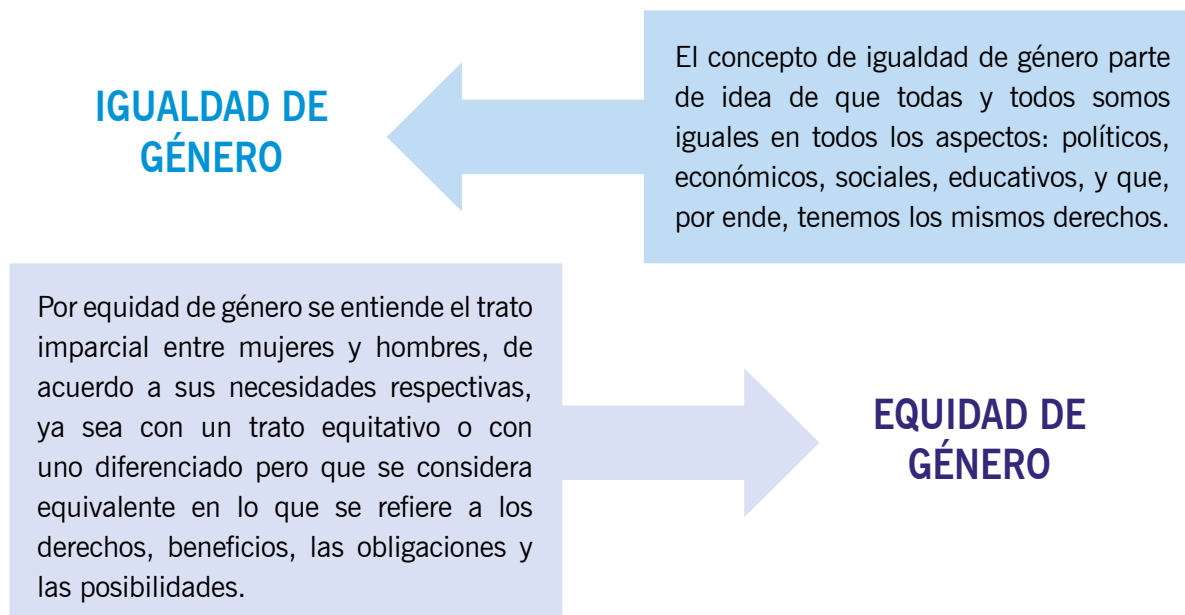
5 Carmela Chung Echevarría. (2007). Guía para el Diseño de Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género (p.13). Lima: REMURPE.



## Equidad de Género en los gobiernos locales

Los gobiernos locales tienen dentro de sus facultades el diseño e implementación de políticas con equidad social y equidad de género, a fin de eliminar los obstáculos y barreras de exclusión que enfrentan las mujeres

### ¿En qué se diferencia la igualdad de género y la equidad de género?



### 1.1.5. Transversalidad del enfoque de género

Es el proceso de evaluación sobre las repercusiones que tienen en hombres y mujeres, las acciones y toma de decisiones que se adopten en actividades de diferentes niveles de organización.

Es involucrar el enfoque de género dentro de los distintos lineamientos, decisiones y acciones que se tomen. Hacerlo parte de cada uno de los engranajes para lograr un cambio.

### 1.1.6. Igualdad de oportunidades

“Es aquella situación en la que las mujeres y varones comparten de manera efectiva los mismos derechos y obligaciones; se traduce en el goce de las mismas posibilidades para desarrollar sus potencialidades, decidir libremente el curso de sus vidas y acceder, según sus propias capacidades, a distintas posiciones en la sociedad.”<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Carmela Chung Echevarría. (2007). Guía para el Diseño de Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género (p. 14). Lima: REMURPE.

Ejemplos: Promover la igualdad de oportunidades es propiciar la promoción de la Incorporación de participación de las mujeres en el desarrollo.

### 1.1.7. Violencia de género

La violencia de género es una forma de agresión física, verbal y/o psicológica, ejercida sólo por el sexo o género de otra persona, afectando de forma negativa la identidad, la sexualidad y libertad reproductiva, la salud física, mental, el bienestar social e integridad de una persona.

## 1.2. Relevancia en la sociedad

El uso adecuado del enfoque de género dentro de la gestión pública, así como en las demandas ciudadanas, contribuye a construir una sociedad más equitativa e igualitaria entre hombres y mujeres, promoviendo así el desarrollo social, económico y político en esferas estatales que tienen como deber promover la igualdad de participación y oportunidades.

## 1.3. Prácticas sociales

Son consideradas prácticas sociales las acciones en que se van desarrollando los comportamientos cotidianos. La construcción cultural sobre la que se sostienen la participación de las personas.

### 1.3.1. Roles de género

Son las acciones asumidas por la sociedad como propias de un género, las cuales se ven representadas en roles “naturales” dentro de la vida cotidiana. La existencia de estos roles, limita el libre desarrollo y participación de las personas, cerrando las posibilidades de participar desde distintas esferas y asumiendo distintas responsabilidades.

Ejemplo: Mujeres: secretaria / Hombre: Mecánico.

**Cuadro 1:** Roles de género y estereotipos

	Femenino	Masculino
Estereotipos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Debilidad</li><li>• Dependencia</li><li>• Sensibilidad</li><li>• Emoción</li><li>• Intuición</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fuerza</li><li>• Independencia</li><li>• Objetividad</li><li>• Decisión</li><li>• Razón</li></ul>
Roles/ División Sexual del trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asociados a la reproducción.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asociación a la producción.</li></ul>



### 1.3.2. Lenguaje inclusivo

El uso de un lenguaje inclusivo permite promover **comunicación no sexista** dentro de la administración pública, replanteando nuevas formas de expresar y ver nuestra localidad. La comunicación no sexista implica repensar nuestros procesos cotidianos de socialización, donde a través de la historia las mujeres han sido invisibilizadas dentro del lenguaje.

Los prejuicios y la discriminación por género se hacen presente mediante el habla. Por ello, dando cumplimiento a las disposiciones de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), se apuesta por el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas tanto a nivel del lenguaje escrito, hablado y gráfico. De esa forma, mediante la elección de ciertos términos, la adopción de las fórmulas gramaticales y la representación de imágenes, se busca abandonar prácticas donde el lenguaje es un medio para ocultar o subordinar la presencia femenina a la masculina o para mostrar la superioridad de un género sobre otro.<sup>7</sup>

Desde el poder ejecutivo y legislativo se han elaborado guías de lenguaje inclusivo, los cuales promueven una gestión pública que visibilicen a todos los ciudadanos y ciudadanas.

#### **¿Qué es la comunicación no sexista?**

*La comunicación no sexista son expresiones escritas, verbales y no verbales, que no discriminan, no invisibilizan, no subordinan, no subvalorizan y no se estereotipan entre hombres y mujeres.*



Guías para el uso:

- **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables:**

Guía para el uso de lenguaje inclusivo: *“Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas”*<sup>8</sup>.

Esta guía fue establecida bajo Resolución Ministerial N°015-2015-MIMP, el 17 de febrero del 2015.

- **Congreso de la República:**

*“Guía para el uso del lenguaje inclusivo del Congreso de la República.”*

Esta guía fue establecida bajo Resolución Congresal N°048-2016-2017-OM/CR, de fecha 6 de junio del 2017.

<sup>7</sup> Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú (2014). Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas. Primera edición. Lima.

<sup>8</sup> La Guía *“Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas”* del MIMP, se encuentra de libre acceso en la Web.

## 2. Igualdad de género y derechos humanos

La importancia de la promoción de la igualdad de género radica en otorgar y reconocer los derechos humanos fundamentales de millones de niñas y mujeres, quienes en su mayoría son las más afectadas.

Los derechos humanos deben promover la igualdad de género, la erradicación de la discriminación y afectación de la integridad, y vida de hombres y mujeres.

### 2.1. Igualdad de género

La igualdad de género es el reconocimiento de los mismos deberes y derechos de hombres y mujeres ante la sociedad y el estado, es por ello que dentro de la gestión pública debe ser promovido con políticas públicas que permitan generar las mismas oportunidades para todas las personas.

### 2.2. Normativa nacional

El marco legal que sustenta y promueve la igualdad de género en nuestro país, se encuentra sustentado en las siguientes disposiciones y leyes:

**Cuadro 2. Leyes que promueven la igualdad de género en nuestro país**

Ley	Fecha	Desarrollo
Resolución Legislativa N° 23432  Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	1 de junio de 1982	El Congreso ha resuelto aprobar la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y suscrita por el Perú en la ciudad de New York el 23 de Julio de 1981.
Resolución Legislativa N° 26583  Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	25 de marzo de 1996	El Congreso de la República ha resuelto aprobar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.
Ley N° 27658  LEY MARCO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO	30 de enero de 2002	La presente ley tiene por objeto establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias.



Ley	Fecha	Desarrollo
Ley N° 28950  LEY CONTRA LA TRATA DE PERSONAS Y EL TRÁFICO ILÍCITO DE MIGRANTES	16 de enero de 2007	Delitos contra la libertad - violación de la libertad personal.  Delitos contra la seguridad pública - delitos contra el orden migratorio.
Ley N° 28983  LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	16 de marzo de 2007	La presente ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.
Decreto Supremo N° 027-2007-PCM  Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional	25 de marzo de 2007	Se entiende por política nacional, toda norma que con ese nombre emite el Poder Ejecutivo en su calidad de ente rector, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de política pública, así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de los servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas.
Ley N° 29409  LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA	20 de setiembre de 2009	La presente ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.
Ley N° 27942  LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	27 de febrero de 2005  *Modificaciones: - Ley N° 29430. (8 de noviembre del 2009) -DL N°1410. (12 de Setiembre del 2018)	La presente ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Ley	Fecha	Desarrollo
Ley N° 29600  LEY QUE FOMENTA LA REINSECCIÓN ESCOLAR POR EMBARAZO	15 de octubre de 2010	Las instituciones educativas quedan prohibidas de expulsar o limitar de algún modo el acceso al régimen escolar de las alumnas embarazadas o madres, y están obligadas a generar indicadores sobre su avance en la aplicación de métodos para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de embarazo o maternidad, para que sean sujetas a evaluación sobre la materia.
Ley N° 29792  LEY DE CREACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	20 de octubre del 2011	La presente ley crea el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y determina su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica. Asimismo, crea el Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (Sinadis) como sistema funcional.
Ley N° 29896  LEY QUE ESTABLECE LA IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO PROMOVRIENDO LA LACTANCIA MATERNA	7 de julio de 2012	Implementense lactarios en todas las instituciones del sector público y del sector privado en las que laboren veinte o más mujeres en edad fértil.
Decreto Supremo N° 0011-2012-MIDIS  APRUEBAN REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	5 de setiembre de 2012	Tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, contemplando asimismo los criterios que deben tenerse en cuenta para el diseño y estructura de las entidades y dependencias de la Administración Pública.
Ley N° 30314  LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS PÚBLICOS	26 de marzo de 2015	La presente ley tiene por objeto prevenir y sancionar el acoso sexual producido en espacios públicos que afectan los derechos de las personas, en especial, los derechos de las mujeres.



Ley	Fecha	Desarrollo
Ley N° 30364  LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR	23 de noviembre de 2015  *Modificaciones: - Ley N°1386. (4 de setiembre del 2018)	La presente ley tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.
LEY N° 30709 LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES	03 de marzo de 2018	La presente ley prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.
DECRETO LEGISLATIVO N° 1410  DECRETO LEGISLATIVO QUE INCORPORA EL DELITO DE ACOSO, ACOSO SEXUAL, CHANTAJE SEXUAL Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL AL CÓDIGO PENAL, Y MODIFICA EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	12 de setiembre de 2018	La presente ley tiene los como finalidad:  1. Sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.  2. Modificar la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
DECRETO SUPREMO 008-2019 - MIMP  POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	04 de abril de 2019	La Política Nacional de Igualdad de Género promueve la igualdad entre hombres y mujeres en distintos aspectos de la vida cotidiana, reconociendo que la violencia que viven las mujeres es un problema estructural.



## 2.3. Sistema Internacional de Derechos Humanos

Desde el Sistema Internacional de Derechos Humanos, existen normas y acuerdos vinculantes a nuestro país, los cuales respaldan la protección de los derechos humanos y la promoción de la igualdad de género.

**Cuadro 3.** Leyes que respaldan la protección de los derechos humanos y la promoción de la igualdad de género en el Sistema Internacional de Derechos Humanos.

Ley	Fecha	Acuerdos
Conferencia Mundial sobre la Mujer	México, 1975	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género.</li> <li>- La plena participación de las mujeres en el desarrollo.</li> <li>- Una mayor contribución de las mujeres a la paz mundial.</li> </ul>
Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer	CEDAW, 1979	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificar o derogar las leyes, reglamentos, usos y prácticas que discriminen contra las mujeres o cuya vigencia coadyuve a la permanencia o agrave la violencia contra la mujer.</li> <li>- Garantizar la protección efectiva frente a la discriminación y a la violencia contra la mujer.</li> <li>- Adoptar medidas temporales de acción afirmativa para acelerar el logro de la igualdad real.</li> </ul>
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	Belém do Pará, 1994	<p>La violencia contra las mujeres:</p> <p>“...constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”</p> <p>“...es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”</p> <p>“...trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases”</p> <p>Establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.</p>
Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional	17 de julio de 1998	La Corte Internacional de Justicia establecida por la Carta de las Naciones Unidas, como órgano judicial principal de las Naciones Unidas, quedará constituida y funcionará conforme a las disposiciones del presente Estatuto.



## 2.4. Una tarea constante: Igualdad de género

Es necesario diseñar y ejecutar políticas que promuevan la igualdad de género, para alcanzar una sociedad más justa para todos los ciudadanos y ciudadanas. Así como también, reconocer las brechas de género dentro de nuestro país y trabajar a partir de ellas.

# 3. Las brechas de género

Las brechas de género expresan la desigualdad social, económica y cultural que la sociedad produce entre mujeres y hombres. Se mide a través de indicadores sociales, económicos, políticos, culturales, entre otros.

Las brechas de género son la representación de las tasas de acceso y oportunidades entre hombres y mujeres, las cuales pueden ser evaluadas mediante diversos indicadores.

Características de las brechas de género:

- Refleja la desigualdad entre mujeres y hombres con respecto a las oportunidades y al ejercicio efectivo de sus derechos.
- Su existencia genera situaciones de desventaja y dependencia para mujeres o para hombres, aunque por lo general estas brechas corren en contra de las mujeres.
- No toda diferencia entre mujeres y hombres constituye una brecha de género, depende de la magnitud y consecuencias de la diferencia entre ambos, y cuando esta diferencia genera desventaja para uno de ellos.<sup>9</sup>

## 3.1. Indicadores nacionales

### Educación:

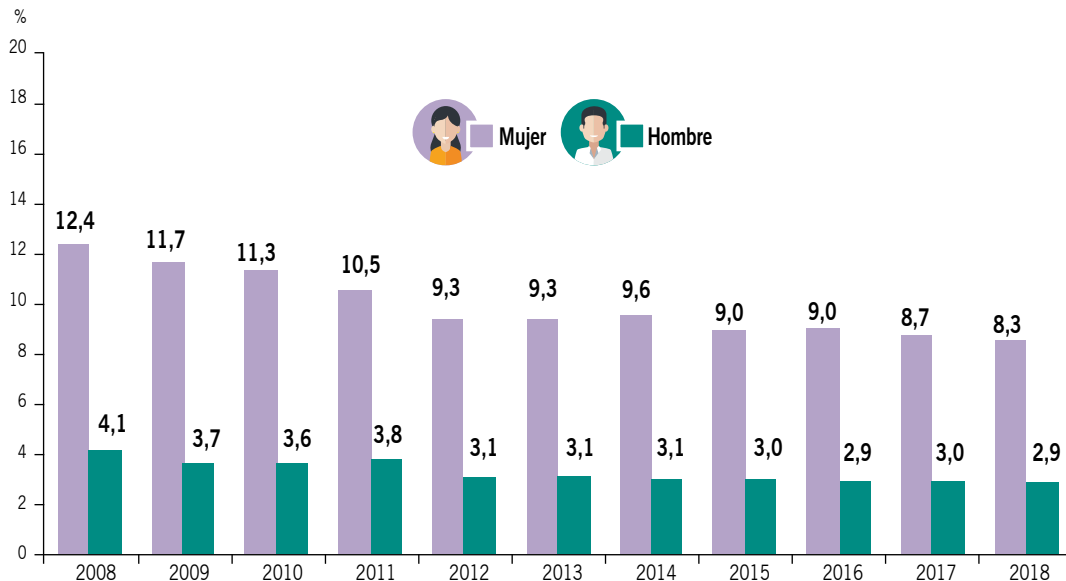
Al año 2018, el analfabetismo afecta al 8,3% de las peruanas de 15 y más años, cifra superior en casi tres veces más que la de los hombres (2,9%), lo que indica la persistencia de la brecha en mujeres que en su mayoría se encuentran en la etapa productiva y en adultas mayores, de modo que los efectos positivos que tiene la educación sobre su propia autonomía y el bienestar familiar quedan reducidos.<sup>10</sup>

9 Soria, L. (2013). "Género y gestión local", Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Recuperado de [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Genero\\_GestionLocal\\_Laura\\_Soria.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Genero_GestionLocal_Laura_Soria.pdf)

10 Información tomada de INEI (2019). Perú: Brechas de Género 2019.

### Gráfico 1

Perú: Tasa de analfabetismo de mujeres y hombres, 2008 – 2018 (Porcentaje)



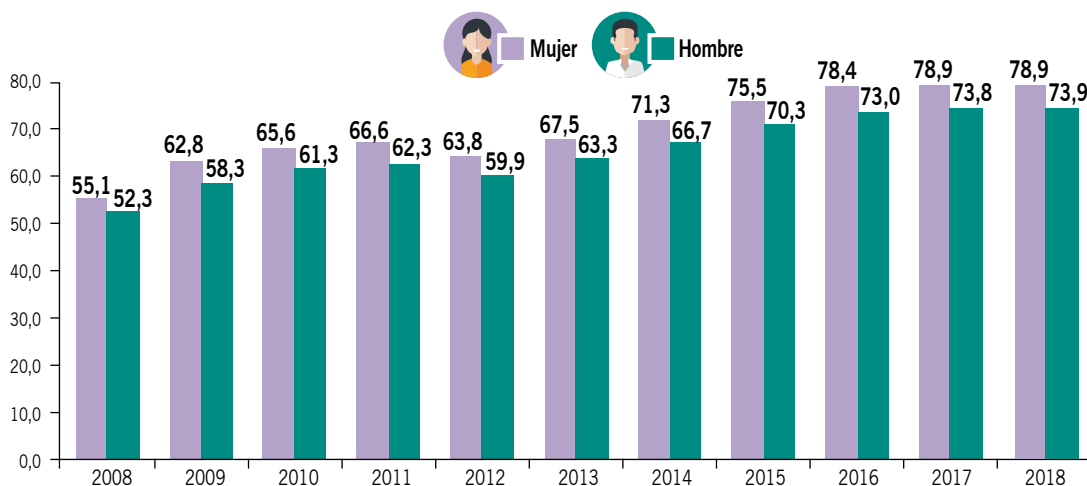
Fuente: INEI (2019). Perú: Brechas de Género 2019. Avanzando hacia la igualdad de mujeres y hombres

### Salud:

Respecto al acceso de un seguro de salud, la proporción entre hombres se encuentra en un 73.9% y de mujeres en un 78.9%.

### Gráfico 2

Perú: mujeres y hombres con cobertura de seguro de salud, 2008 - 2018



Fuente: INEI (2019). Perú: Brechas de Género 2019. Avanzando hacia la igualdad de mujeres y hombres



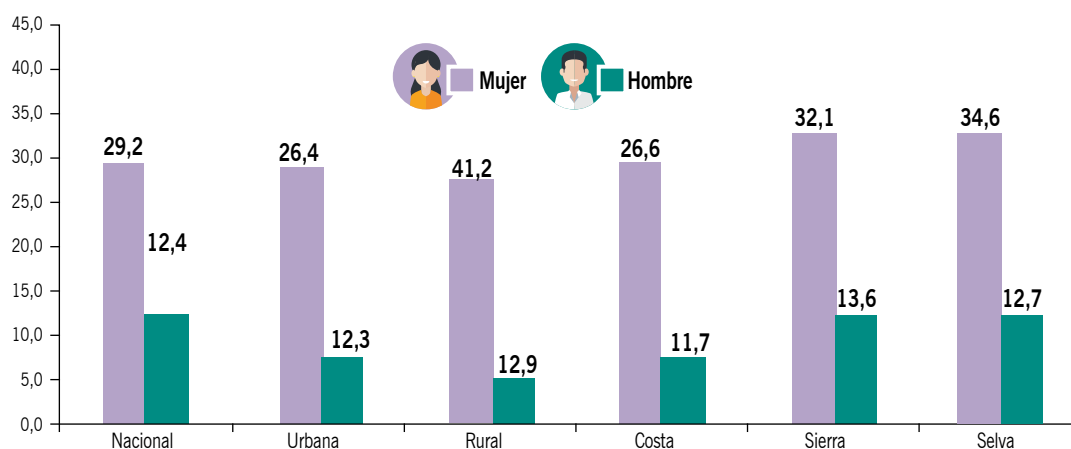
## Autonomía económica:

Al año 2018, el 29,2% de las mujeres de 14 y más años de edad no tienen ingresos propios, siendo esta proporción 2,4 veces más que los hombres (12,4%). La brecha más significativa se presenta en las mujeres del área rural donde el 41,2% de ellas no tienen ingresos propios, mientras que en el caso de los hombres representa el 12,9%.<sup>11</sup>

Asimismo, esta brecha es diferencial y se incrementa acorde al grupo etario. Según observamos en la siguiente gráfica elaborada por INEI, la brecha entre mujeres y hombres sin ingresos propios es más elevada entre adultos y adultos mayores mientras que entre los más jóvenes la brecha se acorta.

### Gráfico 3

Perú: Mujeres y hombres sin ingresos propios por grupo de edad, 2018



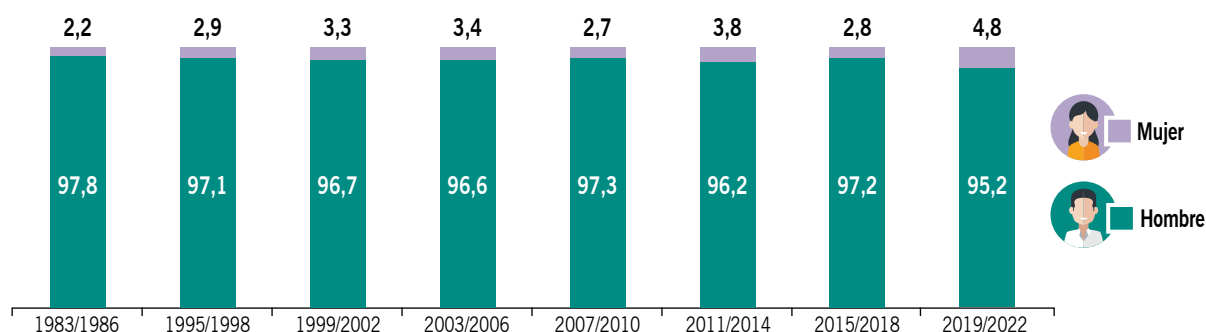
Fuente: INEI (2019). Perú: Brechas de Género 2019. Avanzando hacia la igualdad de mujeres y hombres

## Cargos de representación:

Al 2020, los cargos electos de alcaldesas y alcaldes se encuentran representados por diferencias abismales, los cuales se encuentran en la siguiente proporción: 95.2 % hombres y 4.8 % mujeres.

### Gráfico 4

Perú: alcaldesas y alcaldes electas/os, 1983/1986-2019/2022



Fuente: INEI (2019). Perú: Brechas de Género 2019. Avanzando hacia la igualdad de mujeres y hombres

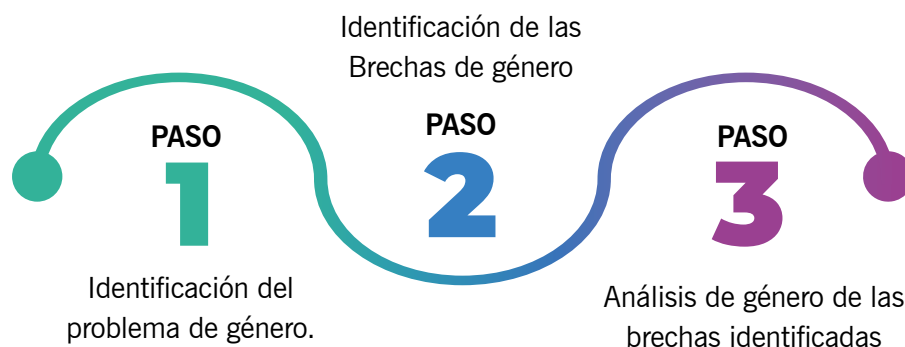
11 Información tomada de INEI (2019). Perú: Brechas de Género 2019.

## 3.2. Reconocimiento a las brechas de género en nuestra localidad

### 3.2.1. Brechas locales

Las brechas locales se visibilizan a partir de las problemáticas de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como las altas cifras de violencia de género dentro de una localidad.

#### Pasos para la identificación y análisis de las brechas de género:



**Paso 1:** Para la identificación de la problemática de género debemos de tomar en cuenta que es aquella situación y posición de desventaja que impacta de manera negativa en la vida de las personas tanto en los ámbitos de la vida social, política, económica, cultural y ambiental, originadas por las relaciones de poder y subordinación entre los géneros.

**Paso 2:** Identificar las brechas de género proporciona información actualizada y confiable a través de indicadores que hagan visible la desigualdad entre mujeres y hombres. Permite abordar las brechas de género en la parte inicial del proceso de planificación.

**Paso 3:** Permite distinguir las causas y efectos diferenciados para mujeres y hombres que producen las desigualdades. Identificar los factores sociales y culturales (patrones culturales, costumbres, prácticas discriminatorias, valoraciones diferenciadas para hombres y mujeres) que intervienen en la manifestación de las brechas de género.<sup>12</sup>

## 4. Ejercicios de aplicación

1. ¿Por qué es importante el enfoque de género en la gestión pública?
2. ¿Qué normas nacionales conoces que respaldan el enfoque de género? Menciona 5 ejemplos.
3. ¿Qué brecha de género te gustaría erradicar de tu localidad?

<sup>12</sup> Soria, L. (2013). "Género y gestión local", Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Recuperado de [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Genero\\_GestionLocal\\_Laura\\_Soria.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Genero_GestionLocal_Laura_Soria.pdf)

# CAPÍTULO II:

## PREVINIENDO LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER PROMOVEMOS LA IGUALDAD: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONALES Y LOCALES

### 1. Rol del Estado y los Gobiernos Locales en la igualdad de género

La existencia de desigualdades de género produce obstáculos para el desarrollo regional y local, reconociendo así que el empoderamiento a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo.

Es por ello, que es deber del estado desde sus distintos sectores y niveles, generar políticas que erradiquen las brechas de género existentes.

Para lograr avances efectivos en todos los aspectos del desarrollo, el enfoque de género debe ser un elemento clave en los procesos de planificación de todo el sector público y no solo a nivel de la política social ni las políticas dirigidas a las mujeres, sino al conjunto de toda la política pública, incluyendo las políticas económicas y los procesos presupuestarios. Asimismo, comprende el desarrollo de capacidades institucionales y el desarrollo del talento humano, recursos, compromiso político y liderazgo de las autoridades para su efectivización.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> MIMP (2012). Taller de Inducción: “Políticas Públicas para la Igualdad de Género y Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables” (p.4). Lima

## 1.1. Rol del Estado

El rol del estado es proteger y garantizar un mejor país para las ciudadanas y ciudadanos, evaluar las brechas nacionales y a partir de su reconocimiento, invertir el presupuesto nacional en la formulación e implementación de políticas públicas que promuevan el desarrollo del país.

En el marco de la erradicación de desigualdades entre hombres y mujeres, y erradicación de violencia contra las mujeres, el estado cuenta con herramientas como los siguientes planes nacionales: “Política Nacional de Igualdad de Género” y “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 -2021”

## 1.2. Rol de los municipios

El rol de los municipios para la erradicación de la desigualdad y la eliminación de la violencia de género es el siguiente:

Según el Decreto Legislativo N° 1386 que modifica la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. contra la violencia a la mujer y los integrantes del grupo familiar; se expresa en el Título IV, artículo 45 “Responsabilidades sectoriales”, que los gobiernos locales tienen las siguientes funciones:

### **“Artículo 45. Responsabilidades sectoriales**

(...)

#### *14. Los gobiernos regionales y locales*

##### *14.1 En el caso de los gobiernos regionales*

(...)

##### *14.2 En el caso de los gobiernos locales*

*a) Formular políticas, regular, dirigir, ejecutar, promover, supervisar y controlar planes, políticas y programas locales y comunitarios, para sensibilizar, prevenir, detectar y atender toda forma de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.*

*b) Crear y conducir las instancias, provinciales y distritales de concertación, para promover la articulación y el funcionamiento del Sistema Nacional en su jurisdicción.*

*c) Implementar servicios de atención, reeducación y tratamiento para personas agresoras, con los enfoques establecidos en la presente ley.*

*d) Implementar servicios de prevención frente a la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, a través de acciones de empoderamiento social y económico de las víctimas de violencia y programas preventivos, grupos de reflexión dirigidos a hombres para promover relaciones igualitarias y libres de violencia.*

*e) Incorporar en sus planes de seguridad ciudadana acciones de prevención y lucha contra la violencia hacia la mujer e integrantes del grupo familiar, así como el monitoreo de la efectividad de tales acciones en los espacios de coordinación de los Comités Provinciales de Seguridad Ciudadana y Comités Distritales de Seguridad Ciudadana.*

*f) Los establecidos en la presente Ley.”<sup>14</sup>*

14 Decreto Legislativo N°1386 que modifica la Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. contra la violencia a la mujer y los integrantes del grupo familiar



Acorde al artículo 6 de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el rol de los gobiernos locales es promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en sus diversas áreas e instancias, es decir, incidir en que el enfoque de género debe ser integrado a todas las esferas de decisión y acción pública, adoptando políticas, planes y programas, integrando los principios de la referida Ley.

Acorde al “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 -2021”, el rol de los gobiernos locales es el *“diseño e implementación de una Estrategia Comunicacional Nacional para prevenir la violencia de género, articulada a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental.”* Así como la *“Promoción de espacios de autorregulación del tratamiento de la información en los casos de violencia de género a nivel nacional, regional y local, y con gremios de medios de comunicación, publicidad, y anunciantes.”*<sup>15</sup>

A los Gobiernos Locales les corresponde participar en el monitoreo, supervisión y evaluación de la implementación de programas sociales y servicios, objetos del proceso de descentralización (artículo 7 inciso b, LOF-MIMP). Asimismo, en materia de programas sociales, de defensa y promoción de derechos, ejercen, entre otras, las funciones de promover la igualdad de oportunidades con criterio de equidad (artículo 84 de la Ley Orgánica de Municipalidades).<sup>16</sup>

Asimismo, el 26 de agosto de 2018, mediante Decreto Supremo 008 - 2018 - MIMP, se aprobó el “Plan de Acción Conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo”, el cual dentro de sus 4 lineamientos estratégicos establece metas destinadas a fortalecer a los gobiernos regionales y locales en materia del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N° 30364.<sup>17</sup>

### 1.3. Experiencias: Avances de instituciones estatales

Desde distintos sectores estatales se han presentado esfuerzos para promover la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.

15 El peruano (2016). Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021”. Lima: El Peruano.

16 MIMP (2014). Igualdad de Género en las políticas y la gestión del desarrollo local. Contribuyendo a la información de las autoridades locales electas. (p.11) Lima: Industrias Gráficas Ausangate

17 “Plan de Acción Conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo” para el año 2019.



**Cuadro 4.** ALGUNOS AVANCES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO AL 2014

	Entidad	Nº de la Norma	Fecha	Disposición
<b>INSTANCIAS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>				
<b>SECTOR</b>	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Decreto Supremo Nº 011-2012-MIDIS	05/09/2012	Crea la Dirección General de Políticas y Estrategias. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social).
	Ministerio de Educación	Resolución Ministerial Nº 0035-2013-ED	28/01/2013	Crea la “Comisión Sectorial para la transversalización de los enfoques de Derechos Humanos, Interculturalidad e Igualdad de Género”.
	Ministerio del Interior	Decreto Supremo Nº 010-2013-IN	30/06/2013	Crea la Dirección de Derechos Fundamentales para la Gobernabilidad de la Dirección General para la Seguridad Democrática. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior).
	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Resolución Ministerial Nº 236-2013-JUS	23/10/2013	Crea la “Comisión Sectorial de Naturaleza Temporal para la Transversalización del Enfoque de Género en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos”.
<b>OCA 11</b>	RENIEC	Resolución Jefatural Nº 124-2013/JNAC/RENIEC	10/04/2013	Crea la Gerencia de Restitución de la Identidad y Apoyo Social, encargada de ejecutar y proponer las políticas institucionales en materia de apoyo social a grupos poblacionales menos favorecidos, considerando entre los enfoques, el de género. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil).
	ONPE	Resolución Jefatural Nº 251-2013-J/ONPE	19/12/2013	Conforma el Comité encargado de Implementar Políticas de Igualdad de Género al interior de la ONPE.



Entidad	Nº de la Norma	Fecha	Disposición
<b>INSTANCIAS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>			
<b>ENTIDAD</b>	DEVIDA	Decreto Supremo N° 047-2014-PCM	05/07/2014
			Crea la Dirección de Asuntos Técnicos, encargada de promover, conducir y desarrollar estrategias para el cumplimiento de las políticas de igualdad de género en la entidad. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones de DEVIDA).

Elaborado: MIMP (2014) Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y la Gestión Pública. (p.16) Lima: 3A RepGen - Chamaya

## 2. Políticas de igualdad de género en los gobiernos locales

### 2.1. Cultura institucional

#### PERFIL DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es pertinente señalar cuales son las posibles características de los municipios que incorporan el enfoque de género en sus funciones. En ese sentido, se toma de referencia la siguiente tabla en la que se especifican premisas a considerar para reconocer a municipios que trabajen con enfoque de género:

**Cuadro 5.** Perfil de un municipio que trabaja con perspectiva de género

1	Incorpora en su visión y su misión la perspectiva de género.
2	Planifica su acción y asigna presupuesto sobre políticas inclusivas con perspectiva de género.
3	Cuenta con una comisión de la mujer en las comisiones de regidores (as).
4	Cuenta con una instancia específica de promoción de la mujer, la niñez y la juventud.
5	Existe participación paritaria en los cargos de dirección.
6	Ha aprobado ordenanzas que expliciten políticas con perspectivas de género en las diferentes áreas de la gestión municipal.
7	Conforma comités de gestión mixtos, entre hombres y mujeres.

8	Cuenta con políticas específicas que promueven la participación de la mujer en todas las esferas de la vida social y económica del distrito.
9	Cuenta con un plan de capacidades que promuevan la igualdad de oportunidades de varones y mujeres.
10	En cada presupuesto participativo, cuenta con proyectos que beneficien a las mujeres del distrito.
11	Cuenta con un plan distrital de igualdad de oportunidades.
12	El CCL cuenta con representación de las organizaciones femeninas del distrito.
13	Tiene implementada una DEMUNA.
14	Cuenta con un plan distrital contra la violencia de género.

Fuente: Red de Municipalidades Rurales del Perú – REMURPE (2007). Guía para el Diseño de Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género.<sup>18</sup>

## PARTICIPACIÓN PARITARIA EN LOS CARGOS DE DIRECCIÓN (EN LAS GERENCIAS Y SUB GERENCIAS)

La participación de mujeres en los diferentes cargos varía según el municipio. Para el actual periodo municipal 2019 – 2022, la situación es la siguiente<sup>19</sup>:

**Cuadro 6.** Participación paritaria en los cargos de dirección

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR
<b>Regidores/as:</b> Hombres: 10 Mujeres: 5	<b>Regidores/as:</b> Hombres :8 Mujeres : 5	<b>Regidores/as:</b> Hombres : 3 Mujeres : 10	<b>Regidores/as:</b> Hombres: 9 Mujeres: 2
<b>Funcionarios/as:</b> <i>Gerentes:</i> Hombres : 11 Mujeres :2	<b>Funcionarios/as:</b> <i>Gerentes:</i> Hombres : 9 Mujeres :4	<b>Funcionarios/as:</b> <i>Gerentes:</i> Hombres : 10 Mujeres : 1	<b>Funcionarios/as:</b> <i>Gerentes:</i> Hombres : 8 Mujeres : 5
<i>Sub Gerentes:</i> Hombres : 25 Mujeres : 10	<i>Sub Gerentes:</i> Hombres : 19 Mujeres : 9	<i>Sub Gerentes:</i> Hombres : 12 Mujeres : 11	<i>Sub Gerentes:</i> Hombres : 11 Mujeres : 15

<sup>18</sup> Red de Municipalidades Rurales del Perú –REMURPE (2007). Guía para el Diseño de Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género., p. 44.

<sup>19</sup> Información recogida de los Portales Web de cada municipio, según registran hasta diciembre 2019.

## 2.2. Experiencias nacionales

### MUNICIPALIDAD DE LIMA

La Municipalidad Metropolitana de Lima cuenta con las siguientes particularidades que suponen avances hacia la implementación de una gestión con enfoque de género:

a) Comisión de regidores sobre mujer

Comisión metropolitana permanente de participación vecinal, servicios a la ciudad y de la mujer.

b) Instancia de promoción de la mujer

La Gerencia de la Mujer es el órgano de línea, responsable de la promoción y protección de los derechos de las mujeres en el ámbito de su competencia. Es responsable de la gestión de los servicios de asistencia, prevención, protección y apoyo a las mujeres, niñas, niños y adolescentes en situaciones de riesgo y vulnerabilidad frente a la violencia sexual. Así también, es responsable de la supervisión del cumplimiento de las normas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres conforme a las políticas nacionales, sectoriales y al marco normativo vigente, en el ámbito de su competencia.<sup>20</sup>

Está conformado por dos unidades orgánicas:

- Sub Gerencia de Equidad e Igualdad de Género
- Sub Gerencia de Servicios Integrales de Protección frente a la violencia basada en Género.

**Cuadro 7.** Funciones y atribuciones de la Gerencia de la Mujer de la Municipalidad Metropolitana de Lima

1	Planificar, organizar, dirigir, coordinar y supervisar los objetivos, actividades, metas, indicadores y presupuesto de la Gerencia conforme a su ámbito de competencia.
2	Proponer e implementar ordenanzas, acuerdos, decretos, resoluciones, directivas, instructivos, contratos, convenios y otras normas de aplicación institucional metropolitana, de acuerdo a la competencia de la Gerencia.
3	Aprobar instructivos de aplicación institucional metropolitana, de acuerdo a la competencia de la Gerencia.
4	Proponer, formular, solicitar y supervisar la formulación de informes técnicos que sustenten una opinión especializada en materias de competencia de la Gerencia.
5	Planificar, organizar, dirigir y evaluar la gestión de los recursos humanos a cargo de la Gerencia, retroalimentando e incorporando buenas prácticas de gestión.

<sup>20</sup> Texto compendiado del Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima (Aprobado por Ord. 812 y modificatorias, las cuales se detallan al final del ROF), 2015., p. 70.

6	Proponer, aprobar y evaluar el cumplimiento de los instrumentos de gestión y planeamiento de la Gerencia, así como aquellos institucionales en el ámbito de su competencia, en coordinación con los órganos competentes
7	Planificar, organizar, dirigir y evaluar la gestión de los bienes y servicios bajo su responsabilidad.
8	Promover la incorporación del enfoque de género de manera transversal en las políticas, planes, acciones e intervenciones que implementa la MML en el marco de su competencia, en coordinación con las instancias competentes y conforme al marco normativo vigente.
9	Formular, dirigir, monitorear y supervisar aquellos aspectos en materia de género que se encuentren incorporadas en las políticas, planes, acciones e intervenciones bajo responsabilidad de la MML, conforme a las políticas nacionales, sectoriales y al marco normativo vigente
10	Formular, dirigir, monitorear y supervisar las intervenciones vinculadas a la promoción y protección de los derechos de las mujeres, conforme al marco normativo vigente.
11	Promover, diseñar y gestionar servicios de asistencia, prevención, protección y apoyo a las mujeres, niñas, niños y adolescentes en situación de riesgo y vulnerabilidad frente a la violencia sexual.
12	Supervisar el cumplimiento de las normas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en coordinación con las instancias competentes y conforme al marco normativo vigente.

c) Porcentaje de mujeres que asumen cargos gerenciales:

La distribución de los cargos gerenciales<sup>21</sup> según el género para el periodo municipal vigente (2019) es el siguiente:

Funcionarios	
Gerentas: 11	Sub Gerentas: 39
Gerentes: 11	Sub Gerentes: 33

d) Planes distritales de Igualdad de Género y/o Igualdad de Oportunidades:

### **Plan de Igualdad de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2014 – 2019**

*Aprobada por Resolución de Alcaldía N° 307, de fecha 23 de diciembre de 2014, la misma que encarga a la Gerencia de la Mujer la implementación del Plan, así como realizar las acciones de monitoreo y asistencia técnica a las diferentes unidades de la Municipalidad Metropolitana de Lima, para que adopten las medidas necesarias para la ejecución y cumplimiento del Plan; exhortando a las empresas municipales y órganos públicos descentralizados a tener en cuenta las acciones planteadas para la reducción de brechas de género entre mujeres y hombres.<sup>22</sup>*

<sup>21</sup> Tomado del Portal Web de la Municipalidad Metropolitana de Lima (2019). Disponible en: <http://www.munlima.gob.pe/autoridades/funcionarios-municipales>

<sup>22</sup> Resolución de Alcaldía N° 307, de fecha 23 de diciembre de 2014, Artículo 2°.

## ***Plan contra la violencia hacia la mujer de Lima Metropolitana 2014-2025***

Teniendo en cuenta los roles y competencias, la Municipalidad Metropolitana de Lima, a través de la Gerencia de la Mujeres – GMU, impulsó el proceso de formulación del Plan siendo parte de una serie de hechos previos y relevantes:

- En enero del 2011 se dio inicio a la institucionalización del Comité Regional de Seguridad Ciudadana – CORESEC LM. El CORESEC LM es el espacio de coordinación interinstitucional para ejecutar las políticas municipales de seguridad ciudadana, incluyendo la seguridad de las mujeres y las niñas contra todo tipo de violencia hacia la mujer, en la jurisdicción de Lima Metropolitana.
- El 27 de setiembre de 2012 el CORESEC LM acordó formar la Comisión Técnica de políticas de Equidad de Género y contra la Violencia Familiar y Sexual, para trabajar en forma articulada la prevención y atención de la violencia familiar y de género, así como estrategias y acciones para la Equidad de Género.
- Durante el 2012, 2013 y 2014, la Municipalidad metropolitana, en el marco del proyecto “Articulando acciones para enfrentar la violencia contra las mujeres en Lima” ha brindado asesoría Técnica y apoyo a varios municipios distritales para la elaboración de sus Planes distritales contra la violencia hacia la mujer y el fortalecimiento de sus instancias multisectoriales que atienden esta problemática.
- Durante el año 2013 y el primer semestre del 2014, el equipo técnico de Gerencia de la Mujer de la MLM, ha realizado reuniones técnicas y levantamiento de información, que han derivado en documentos de diagnóstico y el borrador de una propuesta de Plan Contra la Violencia Hacia la Mujer de Lima Metropolitana.
- Teniendo en cuenta esos procesos previos de planificación, la MML, a través de la Gerencia de la Mujer – GMU, con el apoyo técnico financiero del Proyecto “Articulación de Políticas y Acciones contra la Violencia hacia las mujeres desde la Municipalidad Metropolitana de Lima”, convocó la facilitación y asistencia técnica para la formulación del Plan Contra la Violencia hacia la Mujer de Lima Metropolitana 2014-2025.

e) Implementación de una Defensoría Municipal del niño, niña y el adolescente – DEMUNA:

La **Sub Gerencia de Bienestar y Promoción Social** depende directamente de la **Gerencia de Desarrollo Social**, es la unidad orgánica responsable de la atención , asistencia integral y promoción social de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas y población en situación de vulnerabilidad, pobreza y pobreza extrema, de la provincia de Lima<sup>23</sup> y entre sus funciones está el de **formular, dirigir, ejecutar y controlar las acciones de la Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente (DEMUNA)**.

Cuenta con tres sedes:

- Sede Central Lima
- Sede Manzanilla
- Sede Mercedarias

<sup>23</sup> Texto compendiado del Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima (Aprobado por Ord. 812 y modificatorias, las cuales se detallan al final del ROF), 2015., p. 64.

Por otra parte, se implementa el **PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE DERECHOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES QUE TRABAJAN EN LA CALLE – PRODENNAT**, cuya finalidad es la prevención y protección derechos de niñas y niños que trabajan en calle, con énfasis en el derecho a educación mediante su intervención a fin de restituir y garantizar sus derechos.<sup>24</sup>

Finalmente, la Municipalidad Metropolitana de Lima cuenta con un **CONSEJO CONSULTIVO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES DE LIMA METROPOLITANA – CCONNA**, el cual es un espacio de participación de carácter consultivo conformado por niñas, niños y adolescentes elegidos democráticamente y que representan a diferentes grupos, espacios y formas de organización.<sup>25</sup>

## 2.3. Experiencias internacionales

### ALCALDÍA DE MEDELLÍN – COLOMBIA

La Alcaldía de Medellín – Colombia cuenta con la **Secretaría de la Mujer**, y esta consta de la Subsecretaría de Derechos y la Subsecretaría de Transversalización.

La Alcaldía de Medellín – Colombia consta de 21 secretarías, de los cuales 7 son dirigidas por mujeres.

#### Programas y Proyectos de Equidad de Género<sup>26</sup>

- **Centro de Equidad de Género**

Los Centros de Equidad de Género (CEG) son instancias para el empoderamiento y la atención de las mujeres de Medellín, especialmente de aquellas con secuelas de la Violencia Basada en Género (VBG). Son espacios para el encuentro entre mujeres, el autocuidado y el reconocimiento de sus saberes y sus aportes al desarrollo.

Se configura como un modelo de desconcentración de servicios ubicados en las comunas que relacionan mayores índices de VBG.

También brinda asesoramiento en áreas como la educación comunitaria, promoción de la salud y la articulación y desconcentración de los servicios.

Por otra parte, las mujeres de Medellín cuentan con el Centro Móvil de Equidad de Género para la prevención y atención de la VBG y que acerca los servicios estatales para la población femenina de Medellín a todas las comunas y corregimientos. Cuenta con los medios e instrumentos físicos y tecnológicos para proporcionar información, asesoría psicosocial y jurídica y acompañamiento a las mujeres que lo necesiten. Al igual que los CEG, el Centro Móvil presta servicios de educación y promoción comunitaria.

<sup>24</sup> Portal Web de la Municipalidad Metropolitana de Lima. Disponible en: <http://www.munlima.gob.pe/gerencia-de-transporte-urbano/28-gerencias/demuna>. Revisado el 02 de noviembre de 2017.

<sup>25</sup> *Ibíd.*

<sup>26</sup> Portal Web de la Alcaldía de Medellín – Colombia. Disponible en: <https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=navurl://043080a383ad1513e4ed3f22c2755938>. Revisado el 02 de noviembre de 2017.



- **Concurso Mujeres Jóvenes Talento**

La Alcaldía de Medellín, a través de la Secretaría de las Mujeres, y en cumplimiento del Decreto 0615 de 2017, realiza el Concurso Mujeres Jóvenes Talento- Medellín, el cual apoya y exalta las capacidades de las mujeres jóvenes de Medellín.

Las categorías del concurso para el año 2017 para mujeres jóvenes entre 18 a 28 años de edad son:

- Liderazgo social, político y comunitario
- DRAF (Deporte, Recreación y Actividad física) (también para mujeres jóvenes entre 14 y 17 años)
- Artes
- Ciencia, tecnología e innovación
- Emprendimiento
- Medio ambiente y sostenibilidad

- **Convocatoria Concurso Medalla al Mérito Femenino**

La Alcaldía de Medellín mediante la Secretaría de las Mujeres, condecora desde el año 2000 con el Galardón Honorífico “Medalla Municipal al Mérito Femenino”, a mujeres que desde sus distintas áreas de estudio, comunidades, organizaciones y/o procesos colectivos, transforman realidades y proponen alternativas para la construcción de una ciudad más incluyente, equitativa y digna. Ello en cumplimiento del Acuerdo Municipal No. 29 de 1999.

- **La Escuela Encuentra a la Mujer Adulta**

La Escuela, además de garantizar su acceso al sistema educativo, asegura su permanencia a través de la implementación de estrategias tales como auxilios de transporte a las mujeres en mayor vulnerabilidad socioeconómica, servicio de cuidado de primaria infancia para sus hijos e hijas, restaurante escolar para garantizar la seguridad alimentaria de las mujeres y sus hijos y e hijas, atención psicosocial con el fin de disminuir los factores de riesgo de la deserción asociados a factores individuales y dificultades familiares, seguimiento a la deserción, y sensibilización y formación en temas tales como: Derechos Humanos de las Mujeres, regulación de la fertilidad, prevención de la violencia intrafamiliar y liderazgo social y político.

- **Proyecto Comunicación Pública para el empoderamiento favorable a los derechos de las mujeres**

Busca generar la movilización de la comunidad, a través de diversas acciones para prevenir toda forma de violencia contra la mujer.

- **Ruta de atención para las violencias contra las mujeres y las niñas**

Considera como formas de violencia principales que aquejan a las mujeres y niñas a la violencia intrafamiliar, violencia en el marco del conflicto, trata de personas y violencia sexual.

- **Área de Autonomía Económica**

Programas en el área de Autonomía Económica

- Estímulo a Madres Comunitarias y Familias
- Mejoramiento de Competencias Laborales



- Sumando Esfuerzos
- De la exclusión al reconocimiento
- Mejorando Empresa
- Empresas sociales de cuidado, alimentos y producción asociada
- Mujeres en situación de Prostitución
- Fomento a la Mujer Rural

- **Área de Participación Social política**

Escuela de Gobierno y Equidad de Género

Proyecto operado por la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín, que busca reivindicar la presencia y visión de las mujeres en el escenario político, a través de la oferta de cinco diplomados y formación con enfoque de género dirigida a sectores públicos y privados estratégicos. Diplomados:

- Política para Mujeres
- Nuevos Relacionamientos
- Mujeres y Paz
- Autonomía Económica
- Género

Redes Zonales de Mujeres

Proyecto orientado a agrupar en el escenario zonal, los colectivos de mujeres existentes con las diferentes organizaciones de mujeres en el territorio, con el fin de fortalecer sus procesos para la incidencia social y política de las mujeres.

- **Área de Reconocimiento (a los derechos e intereses de las mujeres)**

Actividades:

- Promoción de Buenas Prácticas de Género en las empresas.
- Publicidad con enfoque de género.
- Eventos: Mujeres Talento, Medalla al Mérito Femenino y Medellín las Mujeres y las Artes.
- Becas a la Creación (para mujeres artistas).
- Comunicación pública favorable al reconocimiento de los derechos e intereses de las mujeres.
- Incorporación del enfoque de género en Instituciones Educativas y en el Sistema Judicial.
- Observatorio de Género y Desarrollo.
- Incorporación del enfoque de género en Secretaría de Salud.

- **Área de Seguridad**

Comprende los siguientes espacios:

- Consejo de Seguridad Pública de Las Mujeres.
- Cátedra Abierta en Justicia y Género.
- Diplomado en Género y Justicia.
- Circuitos Sociales De Alerta Temprana.
- Circuitos Institucionales.
- Hogares de Acogida.
- Atención a Agresores.



## 3. El marco legal en igualdad de género

### 3.1. Ley de Igualdad de Oportunidades

#### LEY N° 28983 “LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES”

Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres fue publicada el 16 de marzo del 2007. Esta ley se rige bajo los principios de la igualdad entre hombres y mujeres con enfoque de derechos humanos, respeto a la realidad pluricultural.

El objetivo de la ley es establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

Desde esta medida el Estado resulta ser el ente promotor en garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el fin de erradicar todas las formas de discriminación. En este sentido, por discriminación se entiende cualquier tipo de discriminación, exclusión o restricción basada en el sexo.

Asimismo, se integran los principios de la ley de manera transversal en tanto al Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, además de adoptar políticas, planes y programas. En este sentido, se prevé el desarrollo de políticas, planes y programas, además de la promoción de la participación económica, social y política de las mujeres rurales e indígenas, la promoción al derecho a un trabajo productivo ejercido desde condiciones de igualdad, equidad y dignidad humana, la promoción de la formalización de trabajadores y trabajadoras informales entre otras.

La ley 28983 se presenta como la ley principal en temática de igualdad de oportunidades en base a la situación de hombres como de mujeres, por medio de esta se busca a partir del Estado desde todos sus niveles y sectores la incorporación de la ley de manera transversal generando así mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a nivel nacional.

#### **Artículo 3.-** De los principios de la Ley

3.1 La presente Ley se basa en los principios fundamentales de igualdad, respeto por la libertad, dignidad, seguridad, vida humana, así como el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación peruana.

#### **Artículo 6.- De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales**

El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos:

- a) Promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en la consolidación del sistema democrático.
- b) Garantizar la participación y el desarrollo de los mecanismos de vigilancia ciudadana para el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos los espacios, en especial la ejercida contra las mujeres.

## 3.2. Ley de Presupuesto Público

La Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece los principios, así como los procesos y procedimientos que regulan el Sistema Nacional de Presupuesto a que se refiere el artículo 11 de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público - Ley N° 28112, en concordancia con los artículos 77 y 78 de la Constitución Política.

Asimismo, se elaboró el documento **Promoviendo la incorporación del enfoque de género en el presupuesto público** gracias a la colaboración del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la ONU Mujeres. Se busca de esta manera:

- La sensibilización y capacitación de funcionarios y funcionarias, proceso que demanda la elaboración de metodologías adecuadas en concordancia con los marcos conceptuales y la adaptación de las buenas prácticas desarrolladas en el tema.
- El fortalecimiento de las alianzas estratégicas con el Ministerio de Economía y Finanzas y el Congreso de la República, instancias fundamentales en el ciclo del proceso presupuestal.

El MIMP firmó un convenio de cooperación con ONU Mujeres, con el objetivo de impulsar estrategias para incorporar el enfoque de género en el presupuesto público del Perú, en base a su amplia experiencia en el apoyo a diversas iniciativas, tanto gubernamentales como de la sociedad civil, para la elaboración de herramientas que permitan la formulación de presupuestos sensibles al género –PSG-, así como para la evaluación del impacto de este presupuesto en mujeres y hombres. Las estrategias asumidas en el marco del mencionado convenio estaban orientadas a lograr:

- El fortalecimiento de capacidades del funcionariado en la aplicación del enfoque de género en el proceso de formulación del presupuesto público.
- La transversalización del enfoque de género en el presupuesto público por parte del MEF.

### Necesidad de un presupuesto público sensible al género

La Directiva N° 002-2012-EF/50.11 “Directiva para los Programas Presupuestales en el Marco de la Programación y Formulación del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013” y sus cuatro anexos señalan los procedimientos para la identificación, diseño, revisión, modificación y registro de los Programas Presupuestales - PP, que conforman la unidad básica de programación del presupuesto del sector público.



De acuerdo a esta norma, el Programa Presupuestal se “constituye un instrumento del Presupuesto por Resultados, y que es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos para lograr un Resultado Específico en la población y así contribuir al logro de un Resultado Final asociado a un objetivo de política pública”.

Esta metodología es una herramienta poderosa para identificar las particulares necesidades de la población, esto sería una excelente oportunidad para incorporar el enfoque de género con el fin de identificar las características y necesidades específicas de mujeres y hombres, tomar en consideración los roles y responsabilidades que se les asigna socialmente y que históricamente han sido la base de las desigualdades de género que afectan la vida de las mujeres. Así mismo esta metodología de Presupuesto por Resultados otorga la posibilidad de seguimiento y control de la asignación y uso de los recursos gubernamentales para el cumplimiento de las normas relacionadas con la disminución de las brechas de género en cada una de las instancias de Gobierno nacional y local.

### DEFINICIÓN DE PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO

El presupuesto sensible al género es, entonces, aquel que incorpora el análisis de género en todo el ciclo presupuestario, permitiendo asegurar y visibilizar una óptima orientación del gasto público para la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres en todos los campos del desarrollo nacional, en cumplimiento de las políticas nacionales que establecen la igualdad entre mujeres y hombres. Considera el impacto diferenciado de las políticas y del gasto público sobre hombres y mujeres. Hurtado, I; Fuertes, P; y otros (2010). Manual para la Incorporación del Enfoque de Género en el Presupuesto Público. MIMDES. Lima.

#### **Leyes y Directivas específicas de Programación y Formulación del Presupuesto del Sector Público Ley N° 29083 que modifica la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto.**

Esta norma modifica el Artículo 47° (Numeral 47.4) de la Ley N° 28411, estableciendo que: “En la evaluación presupuestal de ejecución del presupuesto del Sector Público, las entidades públicas incorporarán en el análisis, la “incidencia en políticas de equidad de género”, así como: “El Poder Ejecutivo definirá, progresivamente, las entidades públicas y los programas, actividades y proyectos que incorporen en la evaluación presupuestal dicha incidencia”.

**En el Artículo 47° (Numeral 5)** de la misma norma, se establece la **incorporación del enfoque de género como criterio de análisis en las evaluaciones del Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP)** en los casos de proyectos productivos y de promoción para acceder al mercado, crédito, trabajo y a servicios sociales básicos de educación, salud y justicia.

### 3.3. Sistema Nacional de Inversión Pública – Invierte.pe desde la Igualdad de Género

El nuevo sistema nació mediante el Decreto Legislativo N° 1252 el 01 de diciembre de 2016, y entró en vigencia desde el 15 de febrero del año 2017, un día después de la publicación oficial de su respectivo Reglamento.

\**INVIERTE.PE* es el sistema que facilita la inversión pública.

### 3.4. Ley Marco de Modernización del Estado

Ley Marco de Modernización de la gestión del Estado (Ley N° 27658), estableció la necesidad que la gestión y el uso de recursos en la Administración Pública se sometan a la medición del cumplimiento de sus funciones, a la obtención de resultados y a la evaluación periódica.<sup>27</sup>

Por otra parte, dentro de las relaciones del Estado con el ciudadano, se establece:

**“Artículo 8.- Democracia participativa**

*El Estado debe promover y establecer los mecanismos para lograr una adecuada democracia participativa de los ciudadanos, a través de mecanismos directos e indirectos de participación*

**Artículo 9: Control ciudadano**

*El ciudadano tiene el derecho de participar en los procesos de formulación presupuestal, fiscalización, ejecución y control de la gestión del Estado, mediante los mecanismos que la normatividad establezca.”<sup>28</sup>*

### 3.5. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobado por Decreto Supremo N°004-2013-PCM de fecha 9 de enero de 2013, especifica entre sus fundamentos a la visión. Esta gira en torno a un Estado moderno al servicio de las personas. Se señala lo siguiente:

*“2. Fundamentos de la política: visión, alcance, objetivo y principios:*

*2.1. La visión: un Estado moderno al servicio de las persona*

*Los ciudadanos demandan un Estado Moderno, al servicio de las personas, lo cual implica una **transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos.** Con ese sentido, la presente política caracteriza ese Estado Moderno como aquel orientado al ciudadano, eficiente, unitario y descentralizado, **inclusivo** y abierto (transparente y que rinde cuentas).”*

27 Sitio web: MIMP. POLITICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

28 *Ibíd.*, Artículo 8 y 9.



Posteriormente se señala:

*“3.2 Pilares centrales de la Política de Modernización de la gestión pública”  
(...)*

*“4. El servicio civil meritocrático*

*El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona a los servidores públicos, que armoniza los intereses de la sociedad y los derechos de los servidores públicos, y tiene como propósito principal el servicio al ciudadano. En este sentido, la reforma del servicio civil iniciada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) se orienta a mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio de la función pública debe tener sobre la ciudadanía sobre la base de los principios de mérito e igualdad de oportunidades como principales características del servicio civil.”*

Ambas citas mencionadas pueden ser de utilidad para fundamentar una política con enfoque de género.

### **3.6. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, Ley N° 30364**

*“Artículo 39. Instancia distrital de concertación La instancia distrital de concertación tiene como responsabilidad elaborar, implementar, monitorear y evaluar las políticas públicas encargadas de combatir la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar a nivel distrital, y promover el cumplimiento de la presente norma. Su composición se determina en el reglamento de la presente Ley.”<sup>29</sup>*

En ese sentido, el Reglamento de la Ley 30364 menciona las funciones de la Instancia distrital de concertación:

*“Artículo 110.- Funciones de la Instancia Distrital de Concertación*

- 1. Proponer en los instrumentos de gestión y en particular en el Plan de Desarrollo Concertado (PDC), en el Plan Operativo Institucional (POI), y en el Presupuesto Participativo (PP); metas, indicadores, y acciones que respondan a la problemática de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.*
- 2. Promover la adopción de políticas, planes, programas, acciones y presupuestos específicos para la prevención, atención, protección y recuperación de las víctimas; y sanción y rehabilitación de las personas agresoras, dando cumplimiento a la Ley*
- 3. Informar a la Instancia Provincial de Concertación periódicamente sobre las acciones desarrolladas para el cumplimiento de la Ley.*

<sup>29</sup> Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, de fecha 23 de noviembre de 2015.

4. Promover el cumplimiento del Protocolo Base de Actuación Conjunta como instrumento de obligatorio cumplimiento en las instituciones públicas y su adecuación si es necesaria al contexto distrital.
5. Promover el fortalecimiento de las instancias comunales para las acciones distritales frente a la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.
6. Otras que les atribuya el Comisión Multisectorial de Alto Nivel así como la Instancia Regional y Provincial correspondiente.
7. Aprobar su reglamento interno<sup>30</sup>

### 3.7. Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972

*“2. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades distritales:*

*2.1. Planificar y concertar el desarrollo social en su circunscripción en armonía con las políticas y planes regionales y provinciales, aplicando estrategias participativas que permitan el desarrollo de capacidades para superar la pobreza.*

*(...)*

*2.3. Organizar, administrar y ejecutar los programas locales de lucha contra la pobreza y de desarrollo social del Estado, propios y transferidos, asegurando la calidad y focalización de los servicios, **la igualdad de oportunidades** y el fortalecimiento de la economía regional y local.*

***2.4. Organizar, administrar y ejecutar los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo, de niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y otros grupos de la población en situación de discriminación.***

*2.5. Contribuir al diseño de las políticas y planes nacionales, regionales y provinciales de desarrollo social, y de protección y apoyo a la población en riesgo.*

*2.6. Facilitar y participar en los espacios de concertación y participación ciudadana para la planificación, gestión y vigilancia de los programas locales de desarrollo social, así como de apoyo a la población en riesgo.*

*2.7. Promover y concertar la cooperación pública y privada en los distintos programas sociales locales.*

*2.8. Organizar e implementar el servicio de Defensoría Municipal de los Niños y Adolescentes -DEMUNA- de acuerdo a la legislación sobre la materia.*

*(...)*

*2.11. Ejecutar el Programa del Vaso de Leche y demás programas de apoyo alimentario con participación de la población y en concordancia con la legislación sobre la materia.*

**CONCORDANCIA:** R. N° 099-2006-PRE-CONADIS, Num. 5.1 (Lineamientos de Política de Acción para las Oficinas Municipales de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad)

<sup>30</sup> Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, de fecha 27 de julio de 2016.



### 3. Funciones específicas compartidas de las municipalidades distritales:

3.1. Difundir y promover los derechos del niño y del adolescente, de la mujer y del adulto mayor, propiciando espacios para su participación en el nivel de las instancias municipales.

3.2. Promover, organizar y sostener, de acuerdo a sus posibilidades, cunas y guarderías infantiles, establecimientos de protección a los niños y a personas con impedimentos y ancianos desvalidos, así como casas de refugio.

3.3. **Promover la igualdad de oportunidades con criterio de equidad.**<sup>31</sup>

## 4. Competencias de los Gobiernos Locales en la atención de la igualdad de género y la violencia de género

Es necesario que las acciones municipales tomen como referencia las normas legislativas que manifiestan la obligatoriedad de un trabajo que promueva la igualdad de género.

El sustento de una planificación con enfoque de género, debe tener como herramienta los lineamientos nacionales establecidos para el desarrollo local.

### 4.1. Ordenanzas

Las ordenanzas de las municipalidades provinciales y distritales, en la materia de su competencia, son las normas de carácter general de mayor jerarquía en la estructura normativa municipal, por medio de las cuales se aprueba la organización interna, la regulación, administración y supervisión de los servicios públicos y las materias en las que la municipalidad tiene competencia normativa.

Mediante ordenanzas se crean, modifican, suprimen o exoneran, los arbitrios, tasas, licencias, derechos y contribuciones, dentro de los límites establecidos por ley.

Las ordenanzas en materia tributaria expedidas por las municipalidades distritales deben ser ratificadas por las municipalidades provinciales de su circunscripción para su vigencia. Para efectos de la estabilización de tributos municipales, las municipalidades pueden suscribir convenios de estabilidad tributaria municipal; dentro del plazo que establece la ley. Los conflictos derivados de la ejecución de dichos convenios de estabilidad serán resueltos mediante arbitraje.<sup>32</sup>

#### 4.1.1. Ordenanzas emitidas que incluyen la perspectiva de género

A continuación, algunos ejemplos:

##### a) Municipalidad Distrital de Comas

31 Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972.

32 Ley Orgánica De Municipalidades, Ley N° 27972, de fecha 27 de mayo de 2003., p. 19.



1	Ordenanza Municipal N° 390-MDC. Se aprueba el “Plan Local de Igualdad de Género del Distrito de Comas 2012-2017”. (agosto del 2013)
2	Ordenanza Municipal N° 407-MDC. Se aprueba el “Plan Local Contra la Violencia hacia las Mujeres del Distrito Comas 2014-2021” (marzo de 2014)
3	Ordenanza Municipal N° 457/MC. Ordenanza que promueve erradicar la violencia hacia la mujer en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la eliminación de la violencia hacia la mujer comeña. (9 de diciembre del 2015)
4	Ordenanza Municipal N° 460/MC. Proyecto Educativo Local (PEL) 2015-2021 del distrito de Comas. Incluye al enfoque de equidad de género como uno de sus principales enfoques que sustentan la orientación del desarrollo educativo local. (22 de diciembre del 2015)
5	Ordenanza Municipal N°391-MDC. Ordenanza de reconocimiento de la Mesa de Concertación de Género del distrito de Comas. De fecha 24 de agosto del 2013.
6	Ordenanza Municipal N° 555-MDC. Disponen institucionalizar y aprobar lineamientos técnicos para transversalizar el enfoque de género en las políticas y gestión local y crear una Comisión para la Igualdad de Género de la Municipalidad. (31 de octubre de 2018)

#### b) Municipalidad Distrital de Carabayllo

1	Ordenanza Municipal N° 339-2015-MDC. Ordenanza que crea el Consejo Consultivo de Niñas, Niños y Adolescentes de la Municipalidad Distrital de Carabayllo (CCONNA – Carabayllo). (15 de diciembre de 2015).
2	Ordenanza Municipal N° 312/MDC. Ordenanza Municipal que Aprueba el Plan Local de Acción por la Infancia y Adolescencia 2014 – 2021 en el Distrito de Carabayllo. (22 de agosto del 2014)
3	Ordenanza Municipal N° 190-A-MDC. Ordenanza que declara de prioridad e interés distrital la perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, como “equidad de género”. (19 de enero de 2010)
4	Ordenanza Municipal N° 301/MDC. Ordenanza Municipal que aprueba el Plan Distrital de atención y prevención de violencia hacia la mujer, familiar y sexual 2014-2021 del distrito de Carabayllo. (25 de abril de 2014)
5	Ordenanza Municipal N°382-2017/MDC Ordenanza que aprueba lineamientos para transversalizar el enfoque de género en las políticas, los servicios públicos y la gestión municipal, y conforman la Comisión para la igualdad de Género de la Municipalidad de Carabayllo. (13 de setiembre de 2017)
6	Ordenanza Municipal N°405-2018/MDC Ordenanza que aprueba el reconocimiento de la Instancia Distrital de Concertación para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género hacia las Mujeres, Niños, Niñas y Adolescentes e integrantes del Grupo Familiar en Carabayllo. (26 de noviembre de 2018)
7	Ordenanza Municipal N° 406-2018/MDC Ordenanza que institucionaliza el programa Municipal de Atención y prevención de violencia de género, familiar, sexual contra la mujer y miembros del grupo familiar: programa casa amiga “Rikchary Warmy” (26 de noviembre de 2018)



### c) Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo

1	Ordenanza Municipal N° 142/MVMT. Ordenanza que reconoce e incorpora la atención de la violencia familiar y sexual contra las mujeres, niños, niñas y adolescentes. (30 de noviembre de 2011)
2	Ordenanza Municipal N° 167/MVMT. Ordenanza Municipal que aprueba el Plan Distrital contra la Violencia hacia la Mujer 2013-2016 del distrito de Villa María del Triunfo. (19 de julio de 2013)
3	Ordenanza Municipal N° 266/MVMT. Ordenanza Municipal que Crea la instancia de concertación para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres del grupo familiar del distrito de Villa María del Triunfo. (30 de abril de 2019)

### d) Municipalidad Distrital de Villa el Salvador

1	Ordenanza Municipal N° 198 –MVES. Se aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Villa El Salvador 2009-2021.
2	Ordenanza Municipal N° 324-2015/MVES. Se aprueba el Plan distrital contra la violencia hacia la mujer del distrito de Villa El Salvador 2015-2021.
3	Ordenanza Municipal N° 362-MVES. Ordenanza que previene, prohíbe y sanciona el acoso sexual en espacios públicos, ejercido en contra de las personas que se encuentren o transiten en el distrito de Villa El Salvador. (De fecha 20 de diciembre del 2016)
4	Ordenanza Municipal N° 345-MVES. Ordenanza que aprueba los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en las políticas, los servicios públicos y la gestión municipal de Villa El Salvador. (23 de mayo de 2016)

## 4.1.2. Experiencias en otros municipios

### a) Municipalidad Distrital de El Agustino

La Municipalidad de El Agustino reafirma su lucha por la igualdad de derechos de género del hombre y la mujer dentro del distrito por lo cual cuenta con las siguientes ordenanzas a fin de contribuir al cumplimiento de su objetivo:

1	Ordenanza Municipal N°560-MDEA Aprueban Plan local de Igualdad de Género 2014 - 2018 del distrito de El Agustino.
2	Ordenanza Municipal N°527-MDEA Aprueban Directiva sobre derivación de casos de violencia familiar y violencia sexual de niñas, niños, adolescentes, adultas y adultas mayores a cargo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana
3	Ordenanza Municipal N°528-MDEA Aprueban Lineamientos para la elaboración de normas municipales acordes con los derechos de las niñas, niños y adolescente.
4	Ordenanza Municipal N°517-MDEA Aprueban el Programa de Protección y Seguridad para los niños y niñas del distrito.

5	Ordenanza Municipal N°466-MDEA Incorporan a la Agenda del Gobierno Local y en el Plan de Desarrollo Concertado Local el Plan Tolerancia Cero a la Violencia Familiar y Sexual.
6	Ordenanza Municipal N°505 MDEA Disponen el reconocimiento del uso de los términos o adjetivos en relación al sexo como parte de la equidad de género.
7	Ordenanza Municipal N°504 MDEA Aprueban Ordenanza que promueve el respeto a la integridad personal y la integración familiar.
8	Ordenanza Municipal N°465 MDEA Aprueban el fortalecimiento y reconocimiento de la Mesa de Prevención de Violencia Familiar y Sexual.
9	Ordenanza Municipal N°401 MDEA Disponen la eliminación de toda forma de violencia en contra de la mujer agustiniana.
10	Ordenanza Municipal N°361 MDEA Disponen el reconocimiento de la Mesa de Concertación de Género del distrito de El Agustino y reconocen el Plan de Igualdad de Oportunidades.
11	Ordenanza Municipal N°355 MDEA Declaran el mes de noviembre como Mes contra la Violencia de la Mujer.

## 4.2. Gerencias municipales

Las gerencias municipales deben contener planes y presupuestos para una inversión con perspectivas de género que permita fortalecer el desarrollo social y económico de la localidad.

La gestión con enfoque de género no sólo es responsabilidad de la Gerencia de la Mujer y Desarrollo Social, sino también de todas las gerencias, quienes deben responder propiciando la igualdad de oportunidades y la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres.

### 4.2.1. Servicios municipales

Es responsabilidad del municipio implementar servicios que sean requeridos por hombres y mujeres, para avanzar hacia la igualdad de oportunidades es necesario brindar, entre otros, servicios de:

- Información, protección y promoción de los derechos de las mujeres.
- Prevención y apoyo integral a víctimas de violencia.
- Capacitación laboral y generación de empleo.
- Promoción de la participación política de las mujeres.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Escuela Mayor de Gestión Municipal y CMP Flora Tristán (2007). Manual de Formación Política y Gestión Local con Equidad de Género (p.229). Lima: CMP Flora Tristán.

## Cuadro 8. Servicios municipales a favor de las mujeres

Áreas / Programa	Servicios
Programas Sociales de atención a la pobreza y pobreza extrema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de Vaso de Leche.</li> <li>- Comedores Populares.</li> <li>- Programa de TBC.</li> <li>- Comedores Infantiles.</li> </ul>
Promoción del empleo con equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesoría y promoción del empleo a mujeres jefas de familia.</li> <li>- Asesoría y capacitación productiva a mujeres.</li> <li>- Asesoría técnica y formalización de microempresas dirigidas a mujeres.</li> <li>- Creación de guarderías infantiles para madres trabajadoras.</li> </ul>
Información y difusión de derechos de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información jurídica sobre los derechos de la mujer, salud, empleo, familia, pensiones.</li> <li>- Capacitación y difusión en derechos de las mujeres, niños/as, adolescentes y adulto mayor.</li> </ul>
Prevención y erradicación de la violencia contra la mujer y violencia familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación y/o fortalecimiento de la DEMUNA.</li> <li>- Programa de Atención Integral a víctimas de violencia.</li> <li>- Casa Albergue para niños y adultos mayores en abandono.</li> <li>- Casas Refugio para mujeres víctimas de violencia.</li> </ul>
Promoción de educación, cultura, deporte y recreación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escuela de arte y folklore.</li> <li>- Lozas deportivas para mujeres.</li> <li>- Programa de entrenamiento dirigido a mujeres.</li> </ul>
Seguridad Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iluminación en todas las calles y avenidas.</li> <li>- Organizar comités vecinales de autoprotección.</li> <li>- Programa para generar comisarías amigas.</li> <li>- Atención a personas con discapacidad.</li> <li>- Programa de generación de empleo para jóvenes.</li> </ul>
Participación Política de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Formación Política dirigido a mujeres.</li> <li>- Programa de Promoción de la Participación en Consejo de Coordinación Local, Presupuesto Participativo y en el Plan de Desarrollo Concertado.</li> <li>- Fortalecimiento y promoción de espacios de interlocución entre las organizaciones de mujeres: Mesa de Diálogo Provincial y Distrital</li> </ul>

Cuadro: Escuela Mayor de Gestión Municipal y CMP Flora Tristán (2007). Manual de Formación Política y Gestión Local con Equidad de Género (p.230). Lima: CMP Flora Tristán.

## 5. Ejercicios de aplicación

En grupos de tres personas, responda a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el rol de los municipios para gestionar con enfoque de género?
- Mencione tres normas legislativas que le sirven como herramienta para la gestión con enfoque de género. Explique cada una.
- ¿Qué servicios municipales considera que faltan en su municipio, para contribuir a una igualdad de género?

## CAPÍTULO III:

# INSTRUMENTOS DE GESTIÓN PÚBLICA PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

## 1. Acuerdos internacionales

El Perú se encuentra suscrito a distintos acuerdos internacionales que respaldan la equidad de género y no discriminación. En este sentido, a continuación, se describe los tratados internacionales, de carácter general y específico relacionados a la gestión pública, así como mecanismos vinculantes y de obligatorio cumplimiento que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres.

### 1.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Compromete a los Estados a promover la igualdad para las mujeres y a aplicar medidas temporales que les otorguen ventajas a las mujeres con el fin de disminuir las desigualdades causadas por la discriminación de género.<sup>34</sup>

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

<sup>34</sup> CEDAL. (2013). Compromisos Internacionales. En Plan Nacional de Igualdad de Género PLANIG 2012 - 2017 / Versión Amigable "Caminando hacia la igualdad de Género" (p. 11). Lima: Imagen ediciones.

#### Artículo 7

*Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:*

- a) *Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;*
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;**
- c) *Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.*

#### Artículo 8

*Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.*<sup>35</sup>

## 1.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belem Do Pará

“La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994). La importancia de esta convención radica en que constituye una fuente de obligación para los Estados por lo que se reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos.”<sup>36</sup>

## 1.3. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer

La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción fue aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (celebrada del 4 al 15 de septiembre de 1995) por los representantes de 189 países. La Plataforma es un reflejo del nuevo compromiso internacional por alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz de las mujeres de todo el mundo. Supone, además, la consolidación de los compromisos adquiridos durante la Década de la Mujer de las Naciones Unidas, 1976-1985, que formó parte de la Conferencia de Nairobi, como también de los compromisos afines adquiridos en el ciclo de conferencias mundiales de las Naciones Unidas celebradas en el decenio de 1990, motivó que en muchos países se desarrollen presupuestos sensibles al género<sup>37</sup>.

Entre las 12 esferas tratadas en la conferencia se exhorta a los gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil, inclusive las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, a que adopten medidas estratégicas en las siguientes esferas decisivas de especial preocupación:

<sup>35</sup> Web Naciones Unidas: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

<sup>36</sup> CEDAL. (2013). Compromisos Internacionales. En Plan Nacional de Igualdad de Género PLANIG 2012 - 2017 / Versión Amigable “Caminando hacia la igualdad de Género” (p. 11). Lima: Imagen ediciones.

<sup>37</sup> Web Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml>

- Persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer.
- Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación y capacitación.
- Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de atención de la salud y servicios conexos.
- Violencia contra la mujer.
- Consecuencias de los conflictos armados y de otro tipo en las mujeres, incluidas las que viven bajo ocupación extranjera.
- Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos.
- Desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles.
- Falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el adelanto de la mujer - Falta de respeto y promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer.
- Estereotipos sobre la mujer y desigualdad de acceso y participación de la mujer en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión.
- Desigualdades basadas en el género en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente.
- Persistencia de la discriminación contra la niña y violación de sus derechos.<sup>38</sup>

*“G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones:*

*181. (...) La participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. **Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.***

*183. (...) Las mujeres que ocupan puestos políticos y de adopción de decisiones en **los gobiernos y los órganos legislativos contribuyen a redefinir las prioridades políticas al incluir en los programas de los gobiernos nuevos temas que atienden y responden a las preocupaciones en materia de género, los valores y las experiencias de las mujeres y ofrecen nuevos puntos de vista sobre cuestiones políticas generales...***

*189. Al abordar la cuestión de la desigualdad entre la mujer y el hombre **en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles, los gobiernos y otros agentes deberían promover una política activa y visible de incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que antes de que se adopten las decisiones se analicen sus efectos para la mujer y el hombre, respectivamente***”.<sup>39</sup>

38 Naciones Unidas (1996). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

39 Naciones Unidas (1996). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>



## 2. Planes nacionales

Los Planes Nacionales son herramientas que tienen los gobiernos para promover el desarrollo y erradicar las desigualdades de los países.

### 2.1. Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 -2021

El Plan Nacional Contra la Violencia de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, reviste un carácter especial; si bien tiene un ámbito de protección más amplio al de la Ley N° 30364, “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar”, sin duda constituye un instrumento que recoge sus lineamientos y concreta las **responsabilidades que tienen las diferentes entidades públicas respecto a su implementación**.<sup>40</sup>

El Plan Nacional Contra la Violencia de Género, cuenta con **dos objetivos estratégicos** fundamentales para las metas y acciones a desarrollarse dentro de la gestión pública.

“Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad (entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, Bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH, mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad, en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas”

“Garantizar a las personas afectadas por violencia de género, que perjudica principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención y recuperación de las personas afectadas por la violencia de género; y la sanción y reeducación de las personas agresoras”.

## 3. Política Nacional de Igualdad de Género

La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) fue aprobada mediante Decreto Supremo 008-2019 - MIMP, el 4 de abril del 2019. El PNIG constituye una política multisectorial con obligatoriedad en aplicación inmediata para todas las entidades de la administración pública. Asimismo, enuncia el problema público como: “violencia estructural contra las mujeres”.<sup>41</sup>

40 El Peruano (2016). “Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 – 2021”. Lima: El Peruano.

41 Véase en la versión digital del Diario El Peruano del 04 de abril del 2019.



Por ello, la PNIG propone atacar tanto los factores causales como los efectos de esta problemática, mediante un trabajo articulado y transversal donde estén involucrados todos los sectores, gobiernos regionales y locales.

Una de las acciones a ejecutarse es la implementación del “Sistema Nacional de Cuidados (SNC)”<sup>42</sup>, la misma que comprende el cuidado de las personas en situación de dependencia (niñas, niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad) y de las mujeres que tienen a su cargo a personas en situación de dependencia. Este SNC estará a cargo del MIMP como órgano rector, en coordinación con MIDIS, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

Otro de los lineamientos que establece la PNIG, que involucra directamente al MIMP, los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, es respecto al “brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias.”<sup>43</sup>.

Asimismo, respecto a las barreras institucionales que no permiten la igualdad en las instituciones públicas y privadas, la PNIG señala la tarea de “Producción y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural sobre la denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral”, la cual debe estar dirigida a servidores/as y funcionarios/as públicos/as, así como a trabajadores del sector privado.<sup>44</sup>

En sentido, la PNIG cuenta con objetivos prioritarios y lineamientos que permiten el abordaje de la problemática estructural diagnosticada.

### 3.1. Objetivos prioritarios y lineamientos

#### **OP 1: Reducir la violencia hacia las mujeres.**

1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar.

1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.

#### **OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.**

2.1. Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres.

2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo.

2.3. Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes.

42 Véase en el Objetivo Prioritario N°4 (OP4 – 4.1) de la Política Nacional de Igualdad de Género.

43 Véase en el Objetivo Prioritario N°6 (OP6 – 6.4) de la Política Nacional de Igualdad de Género.

44 Véase en el Objetivo Prioritario N°5 (OP5 – 5.5) de la Política Nacional de Igualdad de Género.



### **OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.**

3.1. Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres.

3.2. Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres

### **OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.**

4.1. Implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia.

4.2. Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres.

4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.

4.4. Implementar medidas para asegurar el ejercicio de los derechos sociales de las mujeres.

### **OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.**

5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.

5.2. Incorporar el enfoque de género en las organizaciones privadas.

5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.

5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.

5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.

### **OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.**

6.1. Desarrollar competencias específicas y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica.

6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.

6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.

6.4 Brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias.

Es preciso señalar que la normativa que antecedió a la Política Nacional de Igualdad de Género fue el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2012 – MIMP. Esta fue una herramienta elaborada en base a la Ley de Igualdad de Oportunidades y a la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Esta herramienta tenía como fin promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno.

## 4. La transversalización del enfoque de género en la gestión pública

El enfoque de género en la gestión pública, debe ser transversal a todos los espacios estatales, y con ello, nos referimos a que los sectores y diferentes niveles de la acción pública deben contener lineamientos con una propuesta la igualdad de género en todas sus etapas, elaborando así una estrategia más eficaz para construir una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres.

La transversalización del enfoque de género surge después la Tercera Conferencia Mundial Sobre la Mujer (Nairobi 1985), parte como una importante estrategia que involucre a todas las entidades, actores, procesos de la política y la gestión pública, a fin de garantizar cambios estructurales frente a la desigualdad. Esta estrategia es adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), reconociendo que las instituciones estatales no son neutrales al género, sino que, muy por el contrario, reproducen desigualdades y estructuras jerárquicas basadas en la desigualdad entre los géneros, reconociéndose que sin cambios institucionales que reflejen y representen una orientación política e institucional hacia la igualdad de género, el objetivo por erradicar las brechas de género será cada vez más lejano.<sup>45</sup>

Imagen 1. Transversalización del enfoque de género en las políticas y la gestión pública

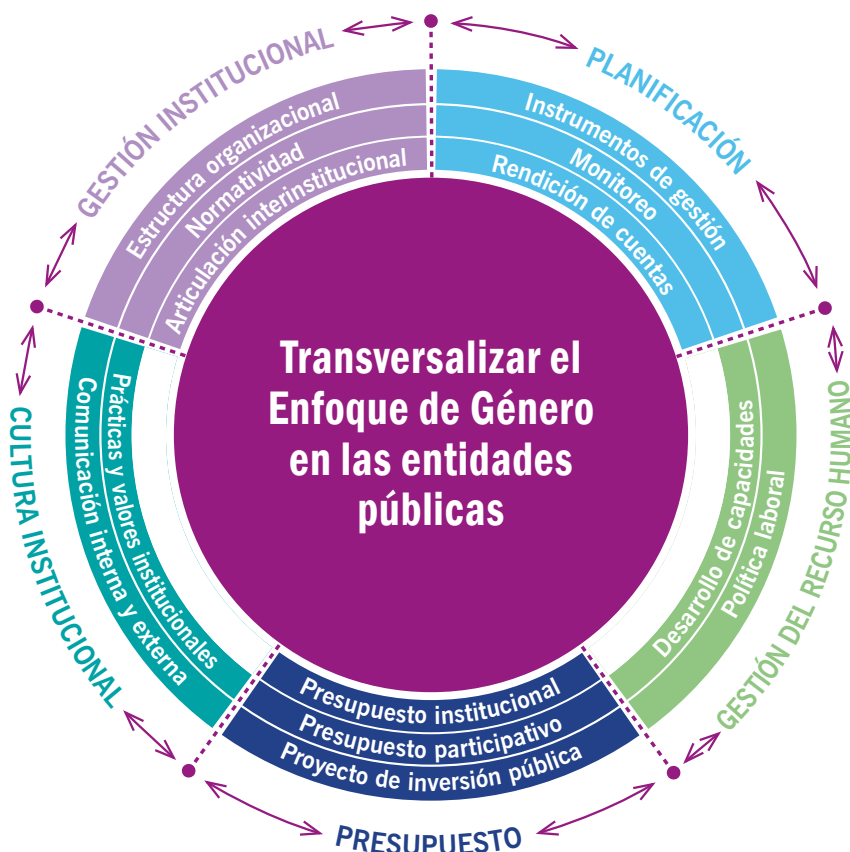


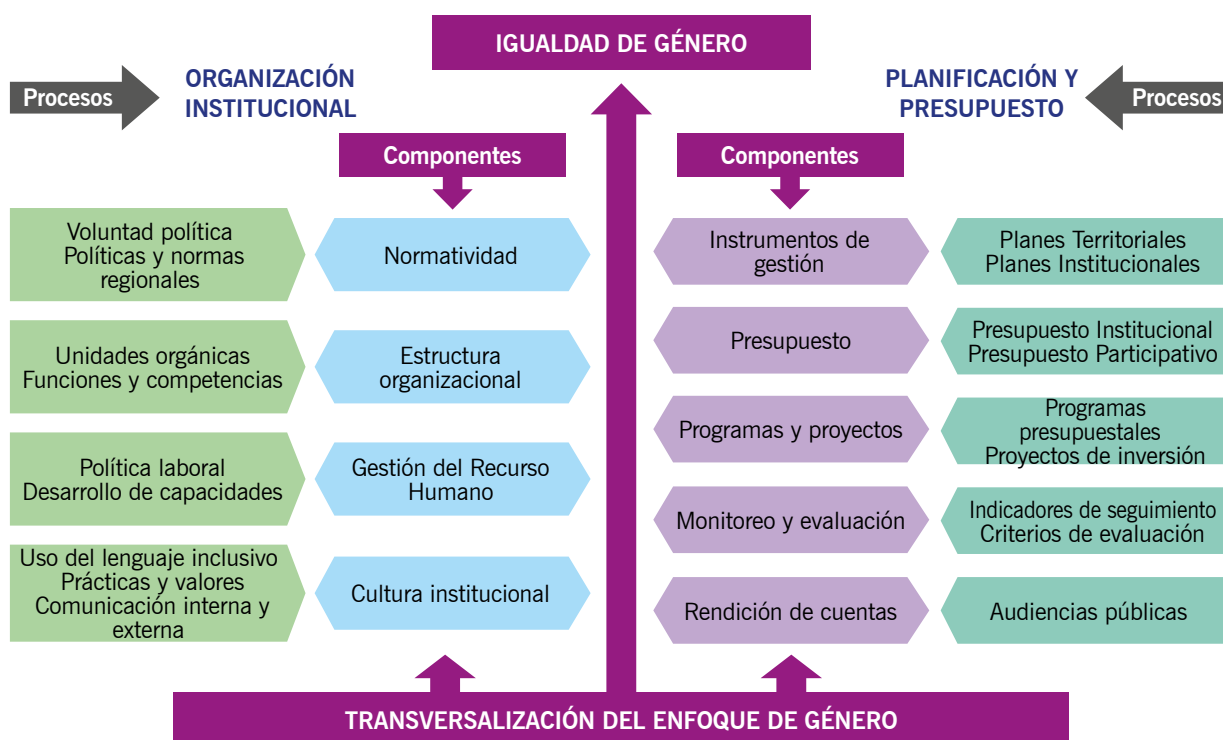
Imagen: MIMP (2014). Transversalización del enfoque de género en las políticas y la gestión pública (p.10). Lima: MIMP.

45 Taller de Inducción: "Políticas Públicas para la Igualdad de Género y Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables – Lima, 19 de diciembre 2012.

## 4.1. Relevancia de la transversalización del enfoque de género en la gestión municipal

Una gestión municipal que tenga la transversalidad del enfoque de género como principal política de acción, promoverá desde sus trabajadores, distintas gerencias y comisiones, un trabajo integral en el desarrollo municipal. Contribuirá a que cada una de las decisiones, planes, presupuestos y acciones elaboradas, consideren una repercusión positiva tanto para mujeres y hombres, un desarrollo social y económico sin brechas que permitan ver niveles de desigualdad. Propiciando así la participación equitativa de las ciudadanas y ciudadanos dentro de las políticas públicas de su municipio y el mejoramiento de su distrito.

**Imagen 2.** LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN LOCAL



Fuente: MIMP. Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género 2014  
Elaborado por: Luisa Torres Andonayre

## 5. Ejercicios de aplicación

Responde a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los acuerdos internacionales suscritos por Perú, que respaldan el enfoque de género?
2. ¿Por qué es importante conocer la Política Nacional de Igualdad de Género y el Plan Nacional contra la violencia de género en la gestión pública?
3. ¿Cuál es la importancia de la transversalidad de enfoque de género?

## CAPITULO IV:

# INSTRUMENTOS DE GESTIÓN LOCAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

## 1. Plan de desarrollo local concertado y la igualdad de género

Un plan de desarrollo es una herramienta de gestión que promueve el desarrollo social en un determinado territorio. De esta manera, sienta las bases para atender las necesidades insatisfechas de la población y para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos.

### Enfoque de género

El enfoque de género es aplicable a la elaboración de los Planes Locales de Desarrollo Concertado debido a que permite visibilizar las problemáticas diferenciadas que atraviesan mujeres y hombres en su diversidad.

En ese sentido, se ha revisado los Planes de los cuatro distritos identificando las estrategias y acciones en torno a algunas problemáticas:

A continuación, el Plan de Desarrollo Concertado de 4 distritos de Lima:

### CARABAYLLO

El Plan de Desarrollo Local Concertado del Distrito de Carabayllo 2016 – 2021 fue aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 360-2016-MDC, de fecha 13 de julio de 2016.

Cuenta con la siguiente visión de desarrollo para el distrito<sup>46</sup>:

<sup>46</sup> Plan de Desarrollo Local Concertado del Distrito de Carabayllo 2016 – 2021, p.7.

## VISIÓN DE DESARROLLO

Carabayllo ciudad de oportunidades, competitiva, de ciudadanos con talento y felices

Se rescata la mención referida a una “ciudad de oportunidades”, en la cual se encuentra implícita la apuesta para la igualdad de oportunidades, independientemente de su condición de hombre o mujer. Lo señalado corresponde a la propia explicación que está redactado en el Plan:

*“Ciudad de oportunidades: Una ciudad de oportunidades significa que toda la población y los sectores tengan las mismas oportunidades, sin distinción alguna, de acceder a los servicios básicos de calidad y la misma posibilidad de desarrollarse e implementar su proyecto de vida. Para cumplir con ello la ciudad debe ser competitiva y mejorar su infraestructura de servicios básicos con el mejor recurso humano.”<sup>47</sup>*

Por otro lado, es pertinente resaltar los ejes y objetivos estratégicos que guían el Plan a fin de reconocer aquellos en los que el enfoque de género puede complementar el análisis y futuras acciones para su cumplimiento y obtención de resultados integrales a favor de los vecinos del distrito.

**Cuadro 9.** Matriz del Plan de Desarrollo Local Concertado del Distrito de Carabayllo

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PDLC	INDICADORES
Eje 1: Derechos Humanos y Dignidad de las Personas	OE1: Generar oportunidades para procesos de inclusión social de la población del distrito de Carabayllo.	Índice de Desarrollo Humano a Nivel Distrital (IDH).
Eje 2: Oportunidades y Acceso a Servicios	OE2: Asegurar el acceso a los servicios públicos a los ciudadanos del distrito de Carabayllo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de estudiantes del segundo grado de secundaria que se encuentran en nivel satisfactorio en comprensión lectora.</li> <li>• Porcentaje de estudiantes del segundo grado de secundaria que se encuentran en nivel satisfactorio en matemáticas.</li> </ul>
Eje 3: Estado y Gobernabilidad	OE3: Mejorar la seguridad ciudadana de la población del distrito de Carabayllo.	Porcentaje de hogares con alguna víctima de delito en el último año.
	OE4: Lograr el fortalecimiento de la gobernabilidad local del distrito de Carabayllo.	Porcentaje de cumplimiento de las metas de los objetivos estratégicos del PDLC.

<sup>47</sup> Ibíd.

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PDLC	INDICADORES
Eje 4: Economía, competitividad y empleo	OE5: Incrementar la competitividad local del distrito de Carabayllo.	Número de MYPEs que obtienen la certificación de calidad.
Eje 5: Ordenamiento Territorial e Infraestructura	OE6: Lograr el crecimiento ordenado en el distrito de Carabayllo.	Porcentaje de implementación del Plan de Desarrollo Urbano Local, según Niveles.
Eje 6: Ambiente y Gestión de Riesgos de Desastres	OE7: Asegurar la calidad ambiental de la población del distrito de Carabayllo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promedio de valor de material particulado de diámetro menor o igual a 10 micrómetros PM10.</li> <li>Áreas verdes per cápita.</li> </ul>
	OE8: Disminuir la vulnerabilidad a riesgos de desastres de la población del distrito de Carabayllo.	Porcentaje de manzanas con edificaciones con nivel de vulnerabilidad media y alta.

Fuente: Elaboración propia con información del Plan de Desarrollo Local Concertado del Distrito de Carabayllo 2016 – 2021.<sup>48</sup>

Además, dentro de los anexos del Plan de Desarrollo Local Concertado del Distrito de Carabayllo 2016 – 2021 se encuentra un diagnóstico en el cual se hace referencia al estado situacional tanto del territorio como de la población. Lo resaltante es la diferenciación por género que se realiza en la explicación de algunas problemáticas. Motivo por el cual podemos reconocer las desigualdades locales existentes entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en cuanto a la población con educación se señala:

#### **Población educativa según género:**

- **Población de género masculino.** En Carabayllo la mayoría de estudiantes, por ligero margen, son varones. Alcanzan al 50.63% del total de la población atendida.
- **Población de género femenino.** La población de estudiantes mujeres es ligeramente menor que la de varones. Representan 49.37% del total.

Fuente: Plan de Desarrollo Local Concertado del Distrito de Carabayllo 2016 – 2021., p. 65.

## COMAS

El Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021 del distrito de Comas fue aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 480/MC, de fecha 20 de julio de 2016. Incluye dentro de su visión de desarrollo la base participativa de su gente y mayores oportunidades para los niños, jóvenes y mujeres.

<sup>48</sup> Ibid., p, 9 – 11.

## CAPITULO II: VISIÓN DE DESARROLLO

### Actualización de la visión de Comas al 2021

“Comas, es un distrito democrático solidario e integrado, centro de producción, comercio y servicios de Lima Norte consolidado en base a la participación y colaboración de su gente y las empresas que la conforman con compromiso y responsabilidad; con una gestión democrática, participativa, con enfoque de resultados y en búsqueda de una alta calidad de vida, con identidad local, donde niños, jóvenes y mujeres tienen mayores oportunidades, en condiciones de seguridad y ambiente saludable”

Fuente: Diagnóstico y Plan de Desarrollo Concertado 2011 – 2021 del distrito de Comas.<sup>49</sup>

Así, entre las líneas estratégicas que incorporan de forma implícita a las mujeres están y en las cuales se podría incorporar el enfoque de género son los siguientes:

**Cuadro 10.** Líneas estratégicas donde incorporar enfoque de género

<b>LINEA ESTRATÉGICA IV: SEGURIDAD INTEGRAL</b> <b>Comas, fortalece la concertación de sus instituciones y organizaciones, para disminuir la violencia y la sensación de inseguridad ciudadana.</b>		
<b>Objetivo Estratégico I</b> Fortalecimiento de la concertación entre instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales para la seguridad integral en el distrito.	<b>Objetivo Estratégico II</b> Consolidación de la participación ciudadana para la prevención y disminución de la inseguridad.	<b>Objetivo Estratégico III</b> Reforzamiento de las acciones de las instituciones y organizaciones involucradas en seguridad integral.
<b>Proyectos:</b> <b>Espacios de concertación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo de seguridad integral del distrito de Comas.</li> <li>• Coordinadora interdistrital de seguridad integral de Lima Norte.</li> <li>• Consolidación de la red de atención contra la violencia familiar.</li> </ul>	<b>Proyectos:</b> <b>Formación de promotores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotores de seguridad integral.</li> <li>• Reforzamiento a brigadas escolares.</li> <li>• Reforzamiento a brigadistas de defensa civil.</li> <li>• Fortalecimiento de las promotoras defensoras contra la violencia familiar.</li> <li>• Formación de promotores en cultura de paz y prevención de riesgos naturales inducidos.</li> </ul> <b>Jóvenes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de la violencia juvenil.</li> <li>• Programas de deporte juvenil.</li> </ul>	<b>Proyectos:</b> <b>Información y comunicación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de información y comunicación de seguridad integral.</li> <li>• Casa de día infantil.</li> </ul> <b>Infraestructura</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Casa de refugio para mujeres maltratadas.</li> <li>• Módulo distrital de seguridad integral.</li> <li>• Centro de conciliación.</li> </ul> <b>Capacitación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de capacitación permanente en seguridad integral.</li> </ul> <b>Niños y adolescentes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención integral para niños y adolescentes trabajadores.</li> </ul>

Fuente: Elaboración Propia con información del Diagnóstico y Plan de Desarrollo Concertado 2011 – 2021 del distrito de Comas.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> Diagnóstico y Plan de Desarrollo Concertado 2011 – 2021 del distrito de Comas., p.120.

<sup>50</sup> *Ibíd.*, p.129 – 130.



## VILLA MARÍA DEL TRIUNFO

El **Plan de Desarrollo Local Concertado – PDLC del distrito de Villa María del Triunfo periodo 2017 – 2021** fue aprobado mediante Ordenanza Municipal N°219-2016/MVMT. Incluye en su visión territorial la variable de participación y oportunidades para todos.

### Visión territorial:

Villa María del Triunfo es un distrito emergente y seguro, con educación y cultura. Participativo y saludable, con oportunidad para todos, y respetuoso del medio ambiente.

Fuente: Plan de Desarrollo Local Concertado – PDLC del distrito de Villa María del Triunfo periodo 2017 – 2021.<sup>51</sup>

Si bien no se especifica el enfoque de género, por lo menos considera el lenguaje inclusivo al referirse a uno de sus objetivos estratégicos:

**Cuadro 11.** Matriz del PDLC del distrito de Villa María del Triunfo

N°	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
3	Reducir la desnutrición infantil de niños y niñas de 0 a 5 años	% de niños y niñas de 0 a 5 años con desnutrición infantil	Reducción de la desnutrición infantil de niños y niñas de 0 a 5 años al 2021.
4	Elevar la calidad educativa	% de niños y niñas de III ciclo de EBR que mejoran sus logros de aprendizaje en comprensión lectora.	80% de niños y niñas de III ciclo de EBR que mejoran sus logros de aprendizaje en comprensión lectora al 2021.

Fuente: Elaboración propia con información del Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC) distrito de Villa María del Triunfo 2017-2021.<sup>52</sup>

## VILLA EL SALVADOR

El Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021 fue aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 347-2016 de fecha 20 de julio del 2016. Contempla en su visión al 2030 el lenguaje inclusivo y la visibilización de las mujeres para las futuras acciones.

### Visión al 2030

Villa El Salvador, es un distrito inclusivo, moderno, ordenado, organizado, seguro, productivo, sostenible, comercial, limpio y verde, con todo su territorio debidamente interconectado, accesible y con oportunidades. Se ha consolidado como la capital de la educación superior de calidad de Lima Sur, sus ciudadanos/as y jóvenes son emprendedores/as y comprometidos/as con el distrito, participativos/as y con una fuerte identidad local. Es cuna de deportistas destacados y se ha convertido en una ciudad del turismo vivencial y prestadora de servicios para toda Lima Sur.

Fuente: Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021 del distrito de Villa El Salvador.<sup>53</sup>

51 Plan de Desarrollo Local Concertado – PDLC del distrito de Villa María del Triunfo periodo 2017 – 2021., p. 15.

52 Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC) distrito de Villa María del Triunfo 2017-2021., p. 17.

53 Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021 del distrito de Villa El Salvador., p. 8.

Los siguientes objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021 del distrito de Villa El Salvador incluyen, de una u otra manera, el enfoque de género:

**Cuadro 12.** Matriz del PDLC del distrito de Villa El Salvador

Objetivo estratégico del PDLC	Indicador	Acción estratégica
Objetivo N° 02: Incrementar el nivel de seguridad Ciudadana	03. N° de mujeres y hombres agredidos 04. % de casos registrados (x100000 personas)	03. Implementar el plan contra la violencia familiar en VES 04. Fortalecer y consolidar el CODISEC.
Objetivo N° 03: Incrementar la mejora de los logros de aprendizaje educativos	05. % de niños y niñas que mejoran logros de aprendizaje en comprensión lectora. 06. % de niños y niñas que mejoran logros de aprendizaje lógico matemático.	05. Implementar y ejecutar el Proyecto Educativo Local comprensión lectora 06. Implementar y ejecutar el Proyecto Educativo Local comprensión lógico matemático.
Objetivo N° 04: Incrementar los servicios para los adultos mayores	07. N° de establecimientos de atención a personas adultas mayores – CIAM. 08. N° de personas con discapacidad registradas en Omaped.	07. Incrementar los CIAM en cada sector de VES. 08. Promover y fomentar las organizaciones sociales de personas con discapacidad.
Objetivo N° 05: Fortalecer el Capital Social.	09. N° de organizaciones sociales registradas.	09. Fortalecer la interacción y promover a las organizaciones sociales en función de los intereses locales.

Fuente: Elaboración propia en base al Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021 del distrito de Villa El Salvador.<sup>54</sup>

#### **Algunos apuntes a tomar en cuenta en los Planes de Desarrollo Local:**

- Es necesario que los planes contengan un lenguaje inclusivo, un lenguaje que permita visibilizar a todos los ciudadanos y ciudadanas del distrito.
- No basta con aprobar planes, es necesario que estos respondan con su pronta asignación presupuestal para su implementación.
- Es necesario que se realice la rendición de cuentas a la ciudadanía, sobre la implementación de los planes locales.
- Es necesario convocar a todas las organizaciones sociales para su respectiva aprobación, seguimiento de su implementación y evaluación.

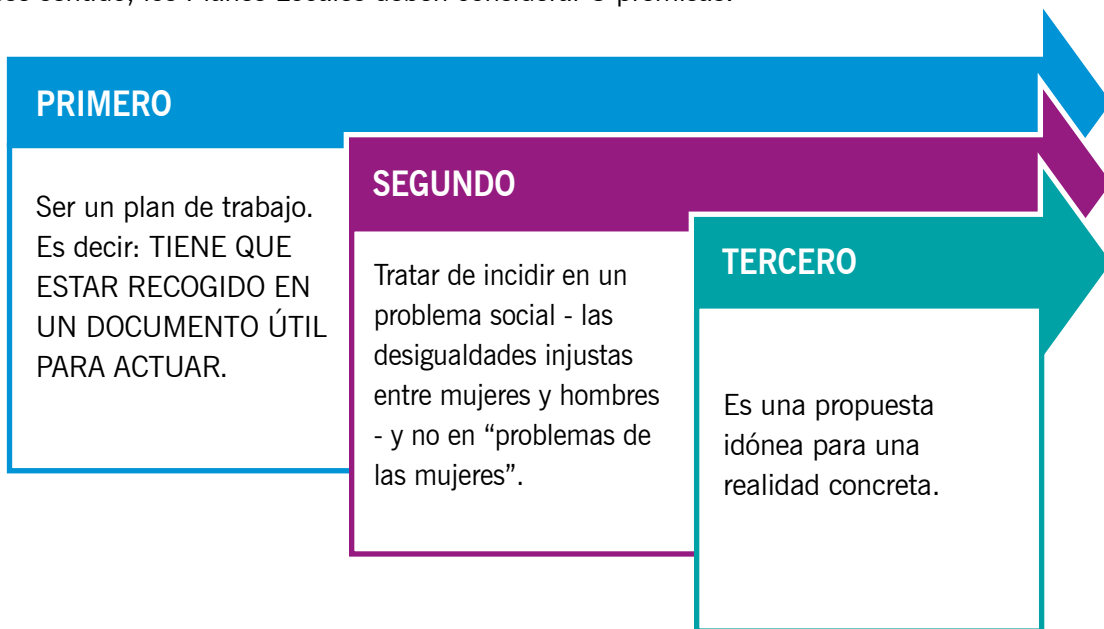
<sup>54</sup> Ibid., p. 9 – 13.

## 2. Plan de Igualdad de Género y el Plan Local contra la Violencia hacia la Mujer

### Planes Locales de Igualdad de Género

Los Planes Locales de Igualdad entre mujeres y hombres son una herramienta en la que se adoptan compromisos y recursos para cambiar la realidad de desigualdad entre mujeres y hombres con la incorporación de la perspectiva de género.

En ese sentido, los Planes Locales deben considerar 3 premisas:



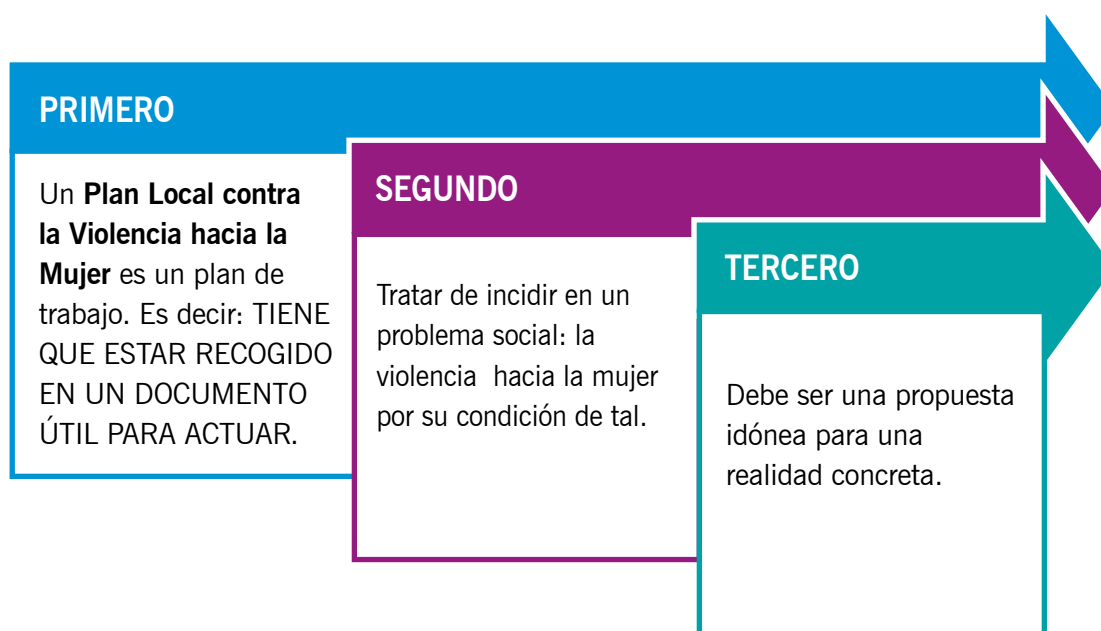
Fuente: Elaboración Propia con información de la Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno de España.<sup>55</sup>

### Planes Locales contra la Violencia hacia la Mujer

En el caso de los Planes Locales contra la Violencia hacia la Mujer, también son una herramienta en la que se adoptan compromisos y se destinan recursos para contrarrestar, prevenir y atender la violencia destinada a la mujer por su condición de tal.

En ese sentido, se puede adaptar las tres consideraciones mencionadas anteriormente:

<sup>55</sup> Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad (s/f). Publicado por el Instituto de la Mujer y la Federación Española de Municipios y Provincias. Disponible en: <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf> . p. 13-14. Consultado el 17 de noviembre de 2017.



Fuente: Elaboración propia.

## 2.1. Plan Local de Igualdad de Género/Oportunidades y Plan Local contra la Violencia hacia las Mujeres (Carabayllo, Comas, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo)

Como parte de las acciones desarrolladas desde los municipios en las que se contemplan estrategias con la incorporación del enfoque de género, tenemos la aprobación de los siguientes planes mediante sus respectivas Ordenanzas Municipales:

**Cuadro 13.** Planes locales contra la violencia hacia las mujeres

	IGUALDAD DE GÉNERO/ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	VIOLENCIA DE GÉNERO
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS	Ordenanza Municipal N° 390-MDC. Se aprueba el <b>Plan Local de Igualdad de Género del Distrito de Comas 2012-2017.</b> (agosto del 2013)	Ordenanza Municipal N° 407-MDC. Se aprueba el " <b>Plan Local Contra la Violencia hacia las Mujeres del Distrito Comas 2014-2021</b> " (Marzo de 2014)
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO		Ordenanza Municipal N° 301/MDC. Ordenanza Municipal que aprueba el <b>Plan Distrital de atención y prevención de violencia hacia la mujer, familiar y sexual 2014-2021 del distrito de Carabayllo.</b> (25 de abril de 2014)

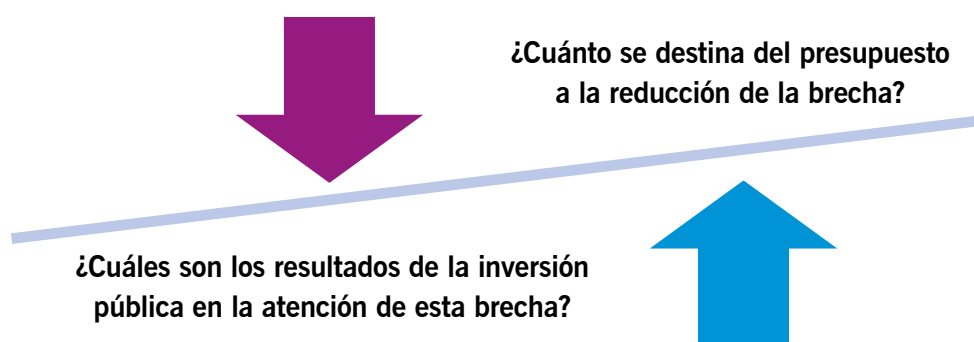
	IGUALDAD DE GÉNERO/ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	VIOLENCIA DE GÉNERO
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO		Ordenanza Municipal N° 167/MVMT. Ordenanza Municipal que aprueba el <b>Plan Distrital contra la Violencia hacia la Mujer 2013-2016 del distrito de Villa María del Triunfo.</b> (19 de julio de 2013)
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR	Ordenanza Municipal N° 198 – MVES. Se aprueba el <b>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Villa El Salvador 2009-2021.</b>	- Ordenanza Municipal N° 324-2015/ MVES. Se aprueba el <b>Plan distrital contra la violencia hacia la mujer del distrito de Villa El Salvador 2015-2021.</b>

### 3. Presupuesto municipal sensible al género

#### Definición

El Presupuesto Sensible al Género (PSG), es aquel que incorpora en el ciclo presupuestario el enfoque de género permitiendo asegurar y visibilizar una óptima orientación del gasto público para la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres en todos los campos del desarrollo nacional, en cumplimiento de las políticas nacionales que establecen la igualdad entre hombres y mujeres. Considera el impacto diferenciado de las políticas y del gasto público sobre mujeres y hombres.<sup>56</sup>

En ese sentido, el Manual para la Incorporación del Enfoque de Género en el Presupuesto Público (MINDES) señala que el PSG debe responder a dos preguntas clave:



Fuente: Manual para la Incorporación del Enfoque de Género en el Presupuesto Público.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> Hurtado, I; Fuertes, P; y otros (2010). Manual para la Incorporación del Enfoque de Género en el Presupuesto Público. MIMDES. Lima., p. 12.

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 13.



Además, se precisa que el Presupuesto Sensible al Género **NO ES**<sup>58</sup>:

- Un presupuesto separado para las mujeres o recursos partidos en 50% para hombres y 50% para mujeres
- No se limita a aumentar sólo los gastos a los programas destinados a las mujeres
- Tampoco es una compilación de medidas presupuestales destinadas únicamente a mujeres
- No significa negociar asignaciones presupuestales que opongan a hombres y mujeres

¿Qué **SI ES** un presupuesto sensible al género?

- Un presupuesto para corregir inequidades de género.
- La elaboración de presupuestos sensibles al género tiene el objetivo de lograr un ejercicio de recursos más eficiente y con resultados más equitativos en la atención de las necesidades entre grupos diversos de la población.
- Los presupuestos con enfoque de género permiten asignar los recursos monetarios necesarios para forjar el camino hacia la equidad y así alcanzar mayor consistencia entre las metas económicas.
- Es generar asignaciones presupuestales a políticas que permitan promover la igualdad entre hombres y mujeres.

## ¿Qué significa incorporar el enfoque de género en los proyectos de inversión pública?

Es una forma de revisar las prioridades e incidir en el desarrollo de capacidades de mujeres y hombres, así como aumentar la participación ciudadana equitativa y la representatividad, en todo el ciclo de los proyectos de inversión pública. Significa incorporar términos de equidad e igualdad y entender que el género tiene relación con el desarrollo y el crecimiento económico. El análisis de la incorporación del enfoque de género en los proyectos de inversión pública, involucra consolidar una política de rendición de cuentas sobre los resultados y beneficios de la población, categorizados según género.

Fuente: PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano 2010 —Edición del Vigésimo Aniversario. La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano

## ¿Cómo avanzar hacia un Presupuesto sensible al género en el nivel local?

- **Influir/Trabajar para que la información de los proyectos recoja:**
  - Información desagregada de beneficiarios y beneficiarias.
  - Los impactos diferenciados de los mismos en mujeres y hombres.
  - Cómo los proyectos contribuyen a disminuir las inequidades existentes.
  - Cómo los proyectos contribuyen a disminuir la carga de trabajo no remunerado de mujeres y hombres.

<sup>58</sup> Ibid., p. 14

- **Influir/Trabajar en una mayor información disponible desagregada por sexo.**
  - Información estadística desagregada por sexo.
  - Encuestas sobre el uso del tiempo desagregadas por sexo.
  - Diagnósticos que reflejen la situación diferenciada de mujeres y hombres.



### 3.1. Presupuesto por resultados (PpR)

Según el Ministerio de Economía y Finanzas<sup>59</sup>, el PpR es una estrategia de gestión pública que permite vincular la asignación de recursos presupuestales a bienes y servicios (productos) y a resultados a favor de la población, con la característica de permitir que estos puedan ser medibles. Para lograrlo es necesario un compromiso de las entidades públicas, definir responsables, generar información, y rendir cuentas. El PpR permite lo siguiente:

1	Definir resultados vinculados a cambios que permitan solucionar problemas que afectan a la población y generar el compromiso para alcanzarlos.
2	Presupuestar productos (bienes y servicios) que inciden en el logro de los resultados.
3	Determinar responsables en el logro de los resultados, en la implementación de los instrumentos del PpR y en la rendición de cuentas del gasto público.
4	Establecer mecanismos para generar información sobre los productos (bienes y servicios), los resultados y la gestión realizada para su logro.

<sup>59</sup> Portal Web del Ministerio de Economía y Finanzas. Disponible en: <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-por-resultados/ique-es-ppr> .Consultado el 18 de noviembre de 2017.

5	Evaluar si se está logrando los resultados a favor de la población.
6	Usar la información para decidir en qué y cómo se va a gastar los recursos públicos, así como para la rendición de cuentas.
7	Introducir incentivos para promover que las entidades públicas se esfuercen hacia el logro de resultados.

La importancia del PpR es recae en su contribución con la mejora de la calidad del gasto público al permitir que las entidades del Estado (en todos sus niveles):

- Hagan un uso más eficiente y eficaz de los recursos públicos: se prioriza el gasto público en la provisión de productos (bienes y servicios) que, según la evidencia, contribuyen al logro de resultados vinculados al bienestar de la población.
- Tomen decisiones con mayor información: se genera información útil que sirve para tomar mejores decisiones en materia presupuestal y de gestión que permitan el logro de resultados a favor de la población.

Por otro lado, la incorporación del enfoque de género en la implementación del Presupuesto por Resultado contribuye de la siguiente manera<sup>60</sup>:

- Reconociendo las diferentes necesidades, intereses y realidades que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad y las inequidades derivadas de las mismas aportando recursos para abordarlas.
- Reconociendo las contribuciones, remuneradas y no remuneradas, que diferenciadamente hombres y mujeres aportan en la producción de bienes, servicios, así como en el trabajo humano y las tiene en cuenta para movilizar y distribuir los recursos.
- Permite dar seguimiento y evaluar el impacto diferenciado que, tanto gastos como ingresos gubernamentales, tienen en hombres y mujeres.
- Promueven el uso más efectivo de los recursos para lograr tanto la equidad de género como el desarrollo humano.
- Buscar una reelaboración de prioridades en el gasto, y no un incremento del gasto público en general.
- No implican necesariamente un incremento en el gasto público sino una asignación más eficiente del mismo.

<sup>60</sup> Barba, L., La incorporación del enfoque de género como herramienta clave en la construcción de presupuestos por resultados (2011). Disponible en: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/capacita/5\\_LORENA\\_BARBA.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/5_LORENA_BARBA.pdf). (Diapositiva 6 -7). Consultado el 18 de noviembre de 2017.



## 3.2. Presupuesto participativo

El Ministerio de Economía y Finanzas señala que el Presupuesto Participativo es un instrumento de política y de gestión, a través del cual las autoridades regionales y locales, así como las organizaciones de la población debidamente representadas, definen en conjunto, cómo y a qué se van a orientar los recursos, los cuales están directamente vinculados a la visión y objetivos del Plan de Desarrollo Concertado.<sup>61</sup>

<b>El Presupuesto Participativo cumple lo siguiente:</b>	Transparencia y control ciudadano
	Fortalecimiento de la gobernabilidad democrática del país
	Construcción de capital social
	Participación ciudadana en la planificación y gestión pública

Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Economía y Finanzas.<sup>62</sup>

### ¿Cómo incorporar el enfoque de género en el presupuesto participativo?

- Promoviendo mecanismos de participación equitativa de las mujeres en el proceso, en cada una de las fases.
- Incorporando y visibilizando en el diagnóstico el análisis de las brechas de género en el distrito.
- Promoviendo la participación activa y equitativa de las mujeres y hombres en los talleres de trabajo (Capacitación, horarios, facilitación del diálogo).
- Incorporando en los resultados una mirada inclusiva.
- Incorporar en el Banco de Proyectos de la Municipalidad los proyectos del Plan de igualdad de oportunidades.
- Elaborando los proyectos de inversión incorporando indicadores de género.
- Asignando presupuesto para proyectos favorables a la igualdad de género.
- Rindiendo cuentas considerando indicadores de género: presupuesto asignado a proyectos favorables a la igualdad de género, a actividades favorables a la atención de la igualdad de género, n° de mujeres y hombres beneficiados por los proyectos ejecutados y actividades realizadas, tipo de beneficios generados en forma diferenciada.
- Conociendo y socializando el Plan de igualdad de oportunidades.

### Ley N° 28056, Ley Marco del Presupuesto Participativo

#### Artículo 3.- Finalidad

La Ley tiene por finalidad recoger las aspiraciones y necesidades de la sociedad, para considerarlos en los presupuestos y promover su ejecución a través de programas y proyectos prioritarios, de modo que

<sup>61</sup> Portal Web del Ministerio de Economía y Finanzas. Disponible en: <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-participativo> . Consultado el 17 de noviembre de 2017.

<sup>62</sup> *Ibíd.*



les permita alcanzar los objetivos estratégicos de desarrollo humano, integral y sostenible. Asimismo, optimizar el uso de los recursos a través de un adecuado control social en las acciones públicas.

**Imagen 3** Principios rectores de la Ley N° 28056:



Fuente: Elaboración propia en base a la Ley ° 28056, Ley Marco del Presupuesto Participativo.

### 3.3. Alineación de objetivos generales, estratégicos y resultados entre los planes

Como se ha mencionado, los Planes en general tienen el carácter de herramienta para la elaboración e implementación de estrategias y acciones orientadas a una problemática específica.

En ese sentido, el planeamiento de las mismas debe estar interrelacionadas con los planes y políticas nacionales a fin de tener un marco de acción común sin dejar de lado las particularidades de cada contexto local diferenciado.

A continuación, se sistematiza los objetivos generales, estratégicos y resultados de los Planes Locales, de Igualdad de Género y/o oportunidades y Contra la violencia hacia las mujeres y/o de género, toda vez que están en el marco de los Planes Nacionales orientadas a las temáticas referidas.

## A) PLAN NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2012-2017 Y PLANES LOCALES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y/O IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### Objetivos generales:

PLANIG 2012-2017	Plan Local de Igualdad de Género del Distrito de Comas 2012-2017	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Villa El Salvador 2009-2021.
<p>El Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, transversaliza el enfoque de género en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas.</p>	<p>El gobierno local comprometido como parte del Estado, garantiza y promueve la igualdad entre mujeres y Varones, trabajando intersectorialmente de manera coordinada y concertada con la sociedad civil, impulsando medidas positivas dirigidas a mujeres, alcanzando progresivamente la efectiva protección de los derechos humanos, ciudadanos y fomentando el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas.</p>	<p>“Avanzar en la construcción de la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones, mediante la integración plena del enfoque de género en las políticas públicas municipales, la promoción de cambios en el relacionamiento de mujeres y hombres, hombres y hombres, y mujeres y mujeres; en articulación con otras instituciones públicas y la sociedad civil organizada, para promover y garantizar una sociedad más justa, libre e igualitaria”.</p>

Cabe recalcar que los Planes Locales de Igualdad de Género de Comas y Villa El Salvador, tuvieron como base las consideraciones establecidas en el PLANIG - Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 -2017; sin embargo, actualmente la normativa que rige el tema de igualdad de género es la Política Nacional de Igualdad de Género, promulgada en abril de 2019.



Líneas estratégicas, objetivos estratégicos y resultados

PLANIG 2012-2017	PLIG - COMAS	PIOMH - VES
Objetivos estratégicos	Línea estratégico y objetivos estratégicos	Línea estratégica y objetivos estratégicos
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: REDUCIR BRECHAS EDUCATIVAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p><b>Derecho a la Educación y Cultura</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover el desarrollo de estrategias concertadas entre el gobierno local, UGEL e Instituciones afines para lograr la alfabetización de la población vulnerabilizada con énfasis en la población de mujeres.</li> <li>2. Asegurar que el Gobierno local y las instituciones públicas y privadas promuevan iniciativas para la mejora de la calidad educativa en todos sus niveles y modalidades.</li> <li>3. Asegurar que las y los mejores estudiantes accedan a un programa de becas.</li> <li>4. Incrementar el número de deportistas y agrupaciones deportivas en el distrito.</li> <li>5. Desarrollar capacidades con enfoque de género en los padres de familia de los educandos.</li> <li>6. Asegurar que el Gobierno Local, Instituciones Educativas y organizaciones sociales promuevan la identidad local y con enfoque de género.</li> </ol>	<p><b>Educación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover una política educativa inclusiva, concertada, con enfoque de género, interculturalidad e igualdad de oportunidades en los procesos formativos del distrito.</li> <li>2. Promover cambios en las relaciones de género al interior de las organizaciones e instituciones públicas y privadas del distrito, enfatizado los principios de igualdad y equidad, la eliminación de las imagen sexista de la mujer, estereotipos, roles exclusivos, lenguaje discriminante y liderazgos autoritarios.</li> <li>3. Fomentar actitudes, comportamientos y prácticas libres de discriminación en la población.</li> </ol>

PLANIG 2012-2017 Resultados	PLIG - COMAS	PIOMH - VES
<p>3.1 Niños y niñas menores de 36 meses de edad con adecuado desarrollo infantil, especialmente aquellos que viven en zonas en situación de pobreza extrema en áreas rurales y periurbanas</p> <p>3.2 Familias que viven en zonas de situación de pobreza y pobreza extrema en áreas rurales mejoran el cuidado de sus niñas y niños.</p> <p>3.3 Niños y niñas de 0 a 2 años se desarrollan en condiciones adecuadas y pertinentes</p> <p>3.4 Niñas y niños de 3 a 5 años asisten a servicios de educación inicial inclusiva.</p> <p>3.5 Niños y niñas de 6 a 11 años asisten a servicios de educación primaria.</p> <p>3.6 Niños y niñas que hablan lengua materna originaria y que viven en área rural acceden a educación primaria inclusiva.</p> <p>3.7 Niños y niñas de 6 a 11 años del área rural cursan el año escolar en edad normativa.</p> <p>3.8 Adolescentes de 12 a 16 años asisten en edad normativa a Educación Secundaria inclusiva.</p> <p>3.9 Adolescentes de 12 a 16 años cursan el año escolar en la edad normativa</p> <p>3.10 Mujeres de áreas rurales alfabetizadas</p> <p>3.11 Estudiantes quechuas, aymaras y amazónicas reciben educación en su lengua materna</p> <p>3.12 Mujeres desarrollan competencias laborales, profesionales, científicas y tecnológicas que permitan mejorar sus oportunidades</p> <p>3.13 Equipos Técnicos Regionales (ETR) cuentan con asesoría técnica de la DITOE para implementar los Lineamientos Educativos y Orientaciones Pedagógicas para la Educación Sexual Integral, en las regiones.</p> <p>3.14 Niñas y adolescentes mujeres ejercen su derecho a la recreación y el deporte.</p> <p>3.15 Universidades implementan en la malla curricular el enfoque de género para la formación en las diferentes carreras profesionales.</p>	<p>1. Incidir en la disminución de la tasa de analfabetismo.</p> <p>2. Aumentar el número de instituciones que promueven el programa de alfabetización.</p> <p>3. Instituciones Educativas que gestionan e implementan iniciativas educativas que tiendan a la calidad del servicio de sus resultados.</p> <p>4. Facilitar procesos que conduzca a quienes destacan por sus méritos académicos en las escuelas del distrito a que se realicen como profesionales de alta calificación.</p> <p>5. Profesionalizar la actividad deportiva en el distrito.</p> <p>6. Mayor número de adolescentes y jóvenes con un estilo de vida disciplinada.</p> <p>7. Gobierno Local, Instituciones Educativas y organizaciones sociales implementan acciones que tiendan a la formación de la identidad local y con enfoque de género.</p> <p>8. La UGEL incorpora en sus planes la identidad local y el enfoque de género en el currículo.</p>	<p>1. Madres adolescentes del distrito mejoran sus posibilidades de reincorporarse a sus centros educativos y desarrollar actividades económicas</p> <p>2. Plan educativo al 2021, escuelas y centros de formación y capacitación diseñan sus políticas incorporando el Enfoque de Género, y promueven la equidad de género, la inclusión, interculturalidad e igualdad de oportunidades en todos los procesos formativos.</p> <p>3. Reducción del analfabetismo de las mujeres.</p> <p>4. Organizaciones sociales incorporan el enfoque de género en sus planes operativos y flexibilizan sus normas incorporando a las mujeres en la toma de decisiones.</p> <p>5. Instituciones públicas y privadas incorporan el enfoque de género en sus planes operativos y participan de campañas de promoción de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el clima interno y la atención a sus clientes/usuarios.</p> <p>6. Pobladores hombres y mujeres de Villa El Salvador sensibilizados respecto de los prejuicios y costos de la discriminación de género.</p> <p>7. Medios de comunicación incorporan en su quehacer la difusión de los principios de igualdad y equidad, la eliminación de la imagen sexista de la mujer, estereotipos, roles exclusivos, lenguaje discriminante.</p>

PLANIG 2012-2017	PLIG - COMAS	PIOMH - VES
Objetivos estratégicos	Línea estratégica y objetivos estratégicos	Línea estratégica y objetivos estratégicos
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: MEJORAR LA SALUD DE LAS MUJERES Y GARANTIZAR LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS DE MUJERES Y HOMBRES.</p>	<p><b>Derecho a la salud</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover en el distrito espacios permanentes interinstitucionales para la incorporación de las políticas de salud de las mujeres y de la población vulnerable y desarrollar estrategias de atención y prevención de manera articulada.</li> <li>2. Lograr que los servicios de prevención y atención para la salud física y mental incorporen los enfoques de género, generacional y de derechos con inclusión de la población vulnerable.</li> </ol>	<p><b>Salud</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorar la salud de la mujer en las diferentes etapas de su vida, disminuyendo el riesgo y ocurrencia de enfermedades cancerígenas, de transmisión sexual, la mortalidad materna y el embarazo adolescente, respetando sus derechos sexuales y reproductivos.</li> <li>2. Promover el uso y acceso de las mujeres a derechos salud con calidad y libres de discriminación.</li> </ol>

Resultados		
<p>4.1 Aseguramiento Universal de las mujeres, durante todo su ciclo de vida, para el acceso a los servicios de salud. 4.2 Reducción de la muerte materna</p> <p>4.3 Establecimientos de salud garantizan la provisión de anticonceptivos modernos para hombres y mujeres, especialmente de zonas rurales.</p> <p>4.4 Establecimientos de salud implementan protocolos de atención con enfoque de género e interculturalidad y respeto a la orientación sexual.</p> <p>4.5 Servicios de salud diferenciados para adolescentes hombres y mujeres contribuyen a la reducción del embarazo en adolescentes.</p> <p>4.6 Establecimientos de salud del nivel regional con servicios especializados en salud mental incrementan atención a mujeres y hombres.</p> <p>4.7 Servicios de salud difunden información y conocimiento para evitar el VIH-SIDA y las ITS, en el área rural.</p> <p>4.8 Incrementar el acceso al tratamiento médico de las ITS, flujo o úlceras genitales para hombres que viven en área rural.</p> <p>4.9 Servicios de salud aseguran medicinas gratuitas a personas afectadas por infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA, sin discriminación de ningún tipo.</p>	<p>1. Un observatorio de la salud de las mujeres y la población vulnerable de Comas en funcionamiento.</p> <p>2. Reconocimiento legal, político y social a promotoras/es de salud.</p> <p>3. Servicios de salud accesibles sin discriminación para la población comeña con una atención de calidad y calidez, respondiendo a los principales problemas de salud.</p> <p>4. Personal de los centros de salud sensibilizados, capacitados para la atención especializada según la etapa de vida e identidad de género en salud sexual y reproductiva.</p> <p>5. Sensibilizar a la opinión pública a favor de la prevención, atención de la salud con enfoque de equidad de género, generacional y de derechos con inclusión de la población vulnerable.</p>	<p>1. Disminución de conductas de riesgo en la salud sexual y reproductiva de mujeres, adolescentes y jóvenes</p> <p>2. Adultas mayores informadas y capacitadas en técnicas de autocuidado previenen enfermedades y accidentes que afecten su integridad física y psicológica.</p> <p>3. Disminución de prejuicios de género y hábitos alimenticios que atentan contra la salud de las mujeres.</p> <p>4. Instituciones de salud brindan servicios de calidad, libres de prejuicio y discriminación a usuarias.</p> <p>5. Incremento del uso y acceso a servicios de salud por parte de las mujeres y servicios especializados para la salud de las adolescentes embarazadas.</p>



PLANIG 2012-2017	PLIG - COMAS	PIOMH - VES
Objetivos estratégicos	Línea estratégica y objetivos estratégicos	Línea estratégica y objetivos estratégicos
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO 5: GARANTIZAR LOS DERECHOS ECONÓMICOS DE LAS MUJERES EN CONDICIONES DE EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON LOS HOMBRES.</p>	<p><b>Derecho al Empleo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las capacidades y habilidades de las mujeres en igualdad de condiciones.</li> <li>Promover sus potencialidades como protagonistas de desarrollo económico sostenido.</li> <li>Gobierno Central e instituciones públicas y privadas promueven iniciativas laborales para generación de empleo.</li> <li>Instituciones públicas y privadas facilitan la capacitación especializada de mujeres y hombres de acuerdo a la oferta y la demanda.</li> </ol>	<p><b>Desarrollo Económico</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Generar oportunidades de capacitación técnica y el uso de tecnologías que potencien la incorporación de mujeres adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores al mercado.</li> <li>Promover la formalidad, equidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la retribución económica de mujeres y hombres.</li> <li>Promover el reconocimiento del trabajo doméstico y la distribución de tareas al interior de los hogares.</li> </ol>
<p><b>Resultados</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Entidades públicas garantizan los derechos por maternidad y paternidad.</li> <li>Los y las Trabajadoras del Hogar gozan de plenos derechos laborales.</li> <li>Las entidades públicas garantizan un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.</li> <li>El Estado promueve en el sector privado el cumplimiento de la Ley N° 27942, Ley de prevención, atención y sanción frente al hostigamiento sexual.</li> <li>Mujeres desocupadas que realizan trabajos precarios acceden a sistemas previsionales y de seguridad social.</li> <li>Los programas de capacitación laboral, generación de empleo y proyectos productivos, promovidos por el Estado, garantizan la cuota de género favoreciendo la participación de mujeres rurales andinas y amazónicas y en situación de discapacidad.</li> <li>El PBI visibiliza el aporte económico del trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Se espera contar con mujeres organizadas, con acceso y control de los recursos empleo y mercado.</li> <li>Mujeres generadoras de familias sostenibles como jefas de hogar.</li> <li>El gobierno local y las instituciones generara bolsas de contacto laboral.</li> <li>Mujeres con capacitación técnica especializada.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mujeres de Villa el Salvador mejoran sus capacidades técnicas y oportunidad de empleo.</li> <li>Mujeres empresarias, microempresarios y/o de organizaciones productivas capacitadas implementan estrategias de marketing, asociatividad y formalización, mejorando su presencia en el mercado.</li> <li>Municipio implementa el servicio “Escuela de la Experiencia de Villa el Salvador” en convenio y gestión de adultas y adultos mayores, instituciones públicas y privadas.</li> <li>Empleadores locales, empresas y organismos sindicales sensibilizados respecto de la problemática de género, igualdad de oportunidades, derechos y lineamientos locales de inclusión de mujeres al empleo.</li> <li>Incremento del registro y formalización de empresas y gremios incluyendo variables de género.</li> <li>Familias de Villa El Salvador reconocen el valor del trabajo doméstico y la importancia de la distribución de tareas al interior de los hogares.</li> </ol>



PLANIG 2012-2017	PIOMH - VES
Objetivos estratégicos	Línea estratégica y objetivos estratégicos
<p><b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 6: REDUCIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN SUS DIFERENTES EXPRESIONES.</b></p>	<p><b>Derecho a una vida libre de violencia de género</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover en el distrito la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos que contribuyan a rechazar y eliminar toda forma de violencia, subordinación y discriminación de las mujeres, desde el reconocimiento de sus derechos humanos y la igualdad de oportunidades.</li> <li>2. Implementar políticas de desarrollo de las mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, sin discriminación, libre de toda forma de violencia.</li> <li>3. Promover y fortalecer los servicios integrales y sostenibles de prevención, apoyo y tratamiento de las mujeres afectadas por la violencia, mejorando la atención con calidad y calidez.</li> </ol>
Resultados	Línea estratégica y objetivos estratégicos
<ol style="list-style-type: none"> <li>6.1 Disminución de la violencia física severa</li> <li>6.2 Reducir la proporción de mujeres en edad fértil, unidas o alguna vez unidas, víctimas de violencia sexual por parte de su pareja.</li> <li>6.3 Reducir la trata de mujeres.</li> <li>6.4 Disminuir los crímenes en razón de la orientación sexual de la víctima.</li> <li>6.5 Gobiernos regionales implementan políticas para la reducción de la violencia de género</li> <li>6.6 Reducción de la violencia de género.</li> </ol>	<p><b>Seguridad ciudadana</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover una política de seguridad ciudadana concertada, inclusiva y con enfoque de género.</li> <li>2. Promover la comunicación al interior de las familias, el ejercicio y vigencia del derecho a una vida libre de violencia, fomentando una cultura de paz previniendo, atendiendo y rehabilitando a mujeres y hombres en situación de violencia de género.</li> <li>3. Fortalecer el círculo de prevención, orientación y atención en casos de violencia familiar y en especial contra la mujer, articulando y sensibilizando a los operadores locales.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>6.1 Disminución de la violencia física severa</li> <li>6.2 Reducir la proporción de mujeres en edad fértil, unidas o alguna vez unidas, víctimas de violencia sexual por parte de su pareja.</li> <li>6.3 Reducir la trata de mujeres.</li> <li>6.4 Disminuir los crímenes en razón de la orientación sexual de la víctima.</li> <li>6.5 Gobiernos regionales implementan políticas para la reducción de la violencia de género</li> <li>6.6 Reducción de la violencia de género.</li> </ol>	<p><b>Derecho a una vida libre de violencia de género</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hombres y mujeres del distrito de Comas sensibilizados y sensibilizadas en la promoción y defensa del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.</li> <li>2. Se han fortalecido redes de mujeres y hombres que defienden el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.</li> <li>3. El gobierno local cuenta con políticas de lucha contra la violencia de género, considerando las diversas formas de violencia que atentan los derechos de las mujeres.</li> <li>4. Promover y fortalecer servicios de prevención y atención de la violencia de género.</li> <li>5. Se fortalece un sistema local integrado de prevención y atención oportuna de la violencia hacia la mujer.</li> <li>6. Operadores y prestadores de servicios de atención capacitados para identificar y atender de manera oportuna y efectiva denuncias y/o casos de violencia hacia las mujeres.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>6.1 Disminución de la violencia física severa</li> <li>6.2 Reducir la proporción de mujeres en edad fértil, unidas o alguna vez unidas, víctimas de violencia sexual por parte de su pareja.</li> <li>6.3 Reducir la trata de mujeres.</li> <li>6.4 Disminuir los crímenes en razón de la orientación sexual de la víctima.</li> <li>6.5 Gobiernos regionales implementan políticas para la reducción de la violencia de género</li> <li>6.6 Reducción de la violencia de género.</li> </ol>	<p><b>Política de seguridad ciudadana concertada, inclusiva y con enfoque de género, convoca y articula a los actores responsables de los servicios de la seguridad y de la administración de justicia</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política de seguridad ciudadana concertada, inclusiva y con enfoque de género, convoca y articula a los actores responsables de los servicios de la seguridad y de la administración de justicia</li> <li>2. Incorporación del género y la seguridad ciudadana al debate público, fomentando un proceso cultural de cambio hacia la igualdad de derechos y oportunidades.</li> <li>3. Familias sensibilizadas respecto de los costos de la violencia contra la mujer y la desigualdad de género.</li> <li>4. Articulación de la oferta de servicios de atención y orientación en casos de violencia familiar y contra la mujer.</li> <li>5. Difusión del Directorio de instituciones que atienden y protegen en casos de violencia familiar y contra la mujer.</li> </ol>

PLANIG 2012-2017	PLIG - COMAS	PIOMH - VES
Objetivos estratégicos	Línea estratégico y objetivos estratégicos	Línea estratégica y objetivos estratégicos
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO 7: INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES Y LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y CIUDADANA.</p>	<p><b>Derecho a la Participación Ciudadana y Política</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover la participación ciudadana y capacidad propositiva de las mujeres en la toma de decisiones, creando y fortaleciendo mecanismos que faciliten su inclusión.</li> <li>2. Potenciar la participación social y política de las mujeres a partir del cumplimiento de políticas y normas nacionales e internacionales</li> </ol>	<p><b>Participación ciudadana</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar y transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas y marcos normativos municipales, incluyendo la afirmación positiva como estrategia para alcanzar la igualdad de oportunidades.</li> <li>2. Promover la participación responsable y equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones de la política local, incidiendo en las políticas públicas y agendas de género.</li> <li>3. Fortalecer las organizaciones sociales de mujeres y al Equipo impulsor de políticas inclusivas con equidad de género en la convocatoria, formulación, ejecución, monitoreo y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Villa El Salvador.</li> </ol>

PLANIG 2012-2017	PLIG - COMAS	PIOMH - VES
<p><b>Resultados</b></p> <p>7.1 Entidades públicas garantizan el acceso de mujeres y hombres a la partida de nacimiento y DNI, en el marco de la estrategia indocumentación cero.</p> <p>7.2 Entidades públicas implementan medidas de acción afirmativa para garantizar la presencia de mujeres en cargos de toma de decisiones.</p> <p>7.3 Perfeccionamiento del mecanismo de acción afirmativa para participación de mujeres en elecciones a cargos de representación política</p> <p>7.4 Reconocimiento de buenas prácticas para la igualdad de género en la gestión pública y en las organizaciones sociales, políticas, gremiales, comunales y el sector privado</p> <p>7.5 Gobiernos regionales y locales promueven oportunidades de participación de mujeres en mecanismos de concertación para el desarrollo social, económico, cultural y político del país.</p> <p>7.6 Organizaciones políticas cumplen cuota de género de acuerdo a la normatividad</p>	<p>1. Mujeres fortalecidas participan paritariamente en todos los espacios de toma de decisiones a nivel del distrito.</p> <p>2. Se aprueban ordenanzas que favorecen el incremento de la participación de las mujeres en los mecanismos de participación de las mujeres e instancias de tomas de decisiones.</p> <p>3. Se incrementa la participación de las mujeres de los procesos de planificación del desarrollo como el plan de desarrollo concertado, planes zonales y presupuesto participativo, así como los procesos de definición de políticas públicas.</p> <p>4. Se reduce el N° de mujeres indocumentadas en el distrito, así mismo, en el caso de los otros grupos de población vulnerabilizada.</p> <p>5. Potenciar la participación social y política de las mujeres a partir del cumplimiento de políticas y normas nacionales e internacionales</p>	<p>1. La Municipalidad de Villa El Salvador cuenta con un sistema de registro de datos desagregados e indicadores de género.</p> <p>2. La Municipalidad de Villa El Salvador incorpora el enfoque, la perspectiva y el mainstreaming de género, el uso de indicadores de género y medidas de afirmación positiva en la planificación institucional y prestación de servicios.</p> <p>3. Mujeres de Villa El Salvador potencian sus habilidades y posibilidades de inserción en espacios de decisión política.</p> <p>4. Mujeres de Villa El Salvador participan en espacios de toma de decisión (Pan de Desarrollo Concertado, Concejo de Coordinación Local, etc.)</p> <p>5. Organizaciones y espacios de concertación de Villa El Salvador fortalecen su organización interna, capacidades de diálogo y negociación.</p> <p>6. Equipo impulsor de políticas inclusivas con equidad de género fortalecido convoca, formula, ejecuta, monitorea y evalúa el cumplimiento del pan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Villa El Salvador.</p>



**Líneas estratégicas, objetivos estratégicos y resultados de los Planes Locales de Igualdad de Género y/o Igualdad de Oportunidades NO CONTEMPLADOS EN EL PLANIG 2012 – 2017**

PLIG - COMAS	PIOMH - VES
<b>Línea estratégica y objetivos estratégicos</b>	
<p>Derecho a la comunicación para la igualdad de género</p> <p>1. Regular y promover mecanismos de reconocimiento y no discriminación de las mujeres y población vulnerable en los medios de comunicación, así como en los establecimientos públicos y privados.</p>	<p><b>Modernización de la ciudad</b></p> <p>1. Promover la creación, equipamiento y uso de espacios públicos y medios de transporte equitativos, inclusivos y seguros, que atiendan las nuevas necesidades y usos de mujeres y hombres de los diferentes grupos étnicos del distrito.</p> <p>2. Institucionalizar e integrar la perspectiva de género como un elemento normal de la planificación y la definición de políticas urbanas.</p>
<b>Resultados</b>	
<p>1. Gobierno local genera y aplica ordenanzas favorables a la no discriminación, en espacios públicos y privados.</p> <p>2. Medios de comunicación local, promueven acciones de periodismo cívico favorables al reconocimiento y la no discriminación de la población vulnerable.</p> <p>3. Sociedad civil reconoce los esfuerzos y compromisos de los sectores vulnerables y su aporte al desarrollo distrital, colocándolo en la agenda pública.</p>	<p>1. Obras públicas y privadas son ejecutadas e implementadas a partir de diseños inclusivos y con equidad de género (norma base Protocolo).</p> <p>2. Mejoras de condiciones de acceso y seguridad en los servicios de en el transporte y movilidad local</p> <p>3. Villa El Salvador cuenta con un Protocolo, aprobado por ordenanza municipal, para el para el diseño, ejecución e implementación de Espacios urbanos inclusivos y con equidad de género.</p>

**B) PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2016 – 2021 Y PLANES LOCALES**

En esta sección se visualizará la conexión de los objetivos estratégicos entre los Planes Locales y el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 – 2021:



PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2016 – 2021	PLAN LOCAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES DEL DISTRITO COMAS 2014 - 2021	PLAN DISTRICTAL DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER, FAMILIAR Y SEXUAL 2014-2021 DEL DISTRITO DE CARABAYLLO <sup>63</sup>
<p><b>Objetivo estratégico 1:</b> Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad (entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH, mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad) en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.</p>	<p><b>Objetivo estratégico 03:</b> Promover la transformación de patrones socioculturales que legitiman, toleran y exacerbaban la violencia hacia la mujer; con la finalidad de establecer relaciones democráticas y de respeto entre mujeres y hombres desde la niñez hasta las diferentes etapas de la vida.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Empoderar a las mujeres de todas las edades y condiciones en la asunción y ejercicio de su derecho a vivir libre de todo tipo de violencia. Promover la transformación de pautas culturales de género, que legitima la violencia hacia la mujer. Propiciar el acceso de las mujeres víctimas de violencia a oportunidades de desarrollo personal emprendimiento económico como soporte para su autonomía.</p> <p><b>Resultados:</b> Disminuye la prevalencia de las distintas expresiones de violencia hacia la mujer, y se establecen relaciones de respeto y equidad entre mujeres y hombres.</p>	<p><b>Objetivo estratégico 1:</b> Garantizar la adopción e implementación de políticas públicas locales orientadas a enfrentar el problema de violencia de género hacia la mujer, con enfoque de derechos humanos, género, interculturalidad, interseccionalidad y generacional.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Incrementar y fortalecer las competencias de los actores claves en el espacio local y su articulación para la generación de políticas públicas para la prevención y atención de la Violencia basada en género en Carabayllo. Promover la transformación de pautas culturales de género y patrones socioculturales que legitiman, toleran y exacerbaban la violencia hacia la mujer en sus distintas expresiones</p> <p><b>Resultados:</b> Instituciones públicas y privadas e instancias locales, fortalecidas y con capacidades para elaborar e implementar políticas públicas que atiendan de forma integral los distintos tipos de violencia que afectan a la mujer. Un sistema de vigilancia social que permita la implementación, monitoreo y evaluación del Plan Distrital con la participación activa de las mujeres.</p> <p><b>Objetivo estratégico 3:</b> Identificar y promover acciones de prevención y transformación de patrones socioculturales que legitiman, toleran y exacerbaban y reproducen las relaciones de poder hacia la mujer y de la violencia de género.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Incrementar la participación organizada de la población de diferentes grupos etareos (niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultos mayores) y grupos en situación de vulnerabilidad e institucionalizar las acciones articuladas de prevención de la Violencia hacia la mujer y promoción nuevos estilos de convivencia. Promover la transformación de pautas culturales de género y patrones socioculturales que legitiman, toleran y exacerbaban la violencia hacia la mujer en sus distintas expresiones.</p> <p><b>Resultados:</b> Disminución del número de personas afectadas por las distintas expresiones de violencia basada en género en el distrito de Carabayllo. Estrategias diferenciadas desde un enfoque intercultural para la transformación de patrones socioculturales en las diversas zonas de Carabayllo.</p>

63 El Plan Distrital de atención y prevención de violencia hacia la mujer, familiar y sexual 2014-2021 del distrito de Carabayllo fue elaborado y aprobada de manera concertada con la Mesa Distrital de Prevención de la Violencia Hacia la Mujer, Familiar y Sexual, por Bienestar con equidad en Carabayllo. Esta última integrada por más de 25 instituciones entre públicas, organizaciones sociales, organizaciones de mujeres y organizaciones no gubernamentales. A la fecha, se encuentra en una etapa de balance y revisión para su adecuación a la Ley N° 30364.

PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2016 – 2021	PLAN LOCAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES DEL DISTRITO COMAS 2014 - 2021	PLAN DISTRICTAL DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER, FAMILIAR Y SEXUAL 2014-2021 DEL DISTRITO DE CARABAYLLO
<p><b>Objetivo estratégico 2:</b> Garantizar a las personas afectadas por violencia de género, que perjudica principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención y recuperación de las personas afectadas por la violencia de género; y la sanción y reeducación de las personas agresoras.</p>	<p><b>Objetivo estratégico 01:</b> Promover que la Municipalidad Distrital de Comas implemente políticas públicas locales orientadas a enfrentar las distintas manifestaciones de violencia que se producen hacia las mujeres en sus diversas etapas de vida.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Incrementar la voluntad política de las autoridades municipales y otros actores claves, para institucionalizar la lucha contra las diferentes manifestaciones de violencia hacia las mujeres en Comas. Producir información sobre las manifestaciones y dimensiones de la violencia contra las mujeres Fortalecer la articulación entre los actores institucionales, comprometiendo su participación plena en el desarrollo de acciones de prevención, atención y protección de las mujeres a una vida libre de violencia. Fortalecer la vigilancia y el control social de las políticas públicas vinculadas a la prevención y atención de la violencia basada en género.</p>	<p><b>Objetivo estratégico 2.</b> Garantizar el acceso de las mujeres e integrantes del grupo familiar en situación de violencia a los servicios públicos de atención, protección, recuperación, sanción y reeducación, de forma oportuna con calidad y calidez.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Mejorar el acceso y calidad de los servicios de atención y protección de las mujeres en situación de violencia basada en género, en diversos contextos y espacios. Garantizar el acceso de las mujeres en situación de violencia basada en género en diversos contextos y espacios, a la justicia, de manera eficaz y oportuna. Garantizar el acceso de las mujeres en situación de violencia basada en género a los servicios de salud física y mental así como a los servicios de educación, de manera eficaz y oportuna. Generar un sistema integral de prevención y atención de violencia basada en género, en diversos contextos y espacios, para la población en el distrito de Carabayllo. Implementar un sistema de Registro Distrital de Víctimas de Violencia de Género, en diversos contextos y espacios en el distrito de Carabayllo.</p> <p><b>Resultados:</b> Mujeres acceden a servicios de calidad y calidez para la atención integral de la violencia basada en género, en diversos contextos y espacios. Un sistema integral de prevención y atención de violencia basada en género, en diversos contextos y espacios.</p>

PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2016 – 2021	PLAN LOCAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES DEL DISTRITO COMAS 2014 - 2021	PLAN DISTRITAL DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER, FAMILIAR Y SEXUAL 2014-2021 DEL DISTRITO DE CARABAYLLO
	<p><b>Resultados:</b>            Autoridades, funcionarios y funcionarias de la Municipalidad Distrital de Comas con capacidades para implementar políticas públicas que atiendan de forma integral los distintos tipos de violencia que afectan a las mujeres en el Distrito de Comas.</p> <p><b>Objetivo estratégico 02:</b>            Fomentar el acceso rápido a servicios públicos de atención a la violencia a las mujeres víctimas, desde un enfoque integral, de calidad y protección de sus derechos a una vida libre de violencia.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b>            Fortalecer las capacidades de las instituciones públicas y sus operadores para mejorar la atención oportuna a las mujeres víctimas de violencia            Promover el acceso de las mujeres víctimas de violencia basada en género, a la justicia de manera eficaz y oportuna.            Se ha incrementado el conocimiento d la población sobre los servicios institucionales de atención a las mujeres víctimas de violencia.            Propiciar el acceso de las mujeres víctimas de violencia a oportunidades de desarrollo personal y emprendimiento económico como soporte para su autonomía.</p> <p><b>Resultados:</b>            Mujeres víctimas de violencia acceden a servicios públicos que prestan atención de calidad para su protección integral.</p>	



## 4. Ejercicio de aplicación:

1. ¿Qué instrumentos de gestión locales deben desarrollar los municipios para construir en la equidad de género?
2. ¿Qué es un presupuesto sensible al género?
3. ¿Por qué es importante avanzar hacia un presupuesto sensible al género en la gestión local?



## CAPITULO V:

# CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES Y RUTA PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA EN SUS DISTRITOS

## 1. La planificación con perspectiva de género

La planificación es un conjunto de medios empleados para establecer acciones las cuales permitirán implantar un sentido de dirección, garantizando con la ejecución de estrategias y actividades el logro de los objetivos organizacionales definidos en un determinado tiempo.

### 1.1. Niveles de planificación<sup>64</sup>

Todo sistema de planificación institucional se establece en tres niveles: estratégico, programático y operativo.

<b>Planificación Estratégica</b>	Facilita la construcción de la visión, la misión institucional y la elaboración de objetivos estratégicos. Exige a la organización precisar lo que quiere “ser” y “hacer” en el largo plazo.	Misión Visión Análisis FODA Objetivos estratégicos
<b>Planificación Programática</b>	Establece las estrategias y tácticas que nos permitirán avanzar los objetivos estratégicos. Define los resultados de impacto e indicadores por cada objetivo estratégico. Es necesario destacar que el nivel programático se convierte en puente que articula el nivel estratégico	Formulación de: Estrategias Tácticas Resultados

64 Cfr. PROMUDEH/OPCIÓN, Gestión de programas sociales desde una perspectiva de género, PROMUDEH, Lima, 2001.

<b>Planificación Operativa</b>	Establece con claridad las actividades y metas que se deben alcanzar en el corto plazo para garantizar el logro de los objetivos.	Definición de: Actividades, tareas, metas, responsables, cronograma, costos.
--------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

## 1.2. Plan Estratégico Institucional (PEI)

El Plan Estratégico Institucional está compuesto por información sobre su diseño y las razones que sustentan su importancia para la institución. En este sentido, CEPLAN propone la siguiente estructura mínima:

### Estructura del PEI<sup>65</sup>

Contenido mínimo
<b>1. Declaración de Política Institucional</b>
2. Misión Institucional 3. Objetivos Estratégicos Institucionales (con indicadores) 4. Acciones Estratégicas Institucionales (con indicadores) 5. Ruta Estratégica
<b>6. Anexos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matriz de Articulación de Planes (Anexo B-1)</li> <li>• Matriz del Plan Estratégico Institucional (Anexo B-2)</li> <li>• FcIha técnica de indicadores OEI/AEI (Anexo B-3)</li> </ul>

Elaborado por: CEPLAN - Guía para el Planeamiento Institucional (2019)

### Modificaciones del PEI

En caso la institución considere necesario modificar su PEI, debe tener en cuentas las siguientes circunstancias.

#### **El PEI se modifica cuando se presentan las siguientes circunstancias:**

- a. Cambios en la Política General de Gobierno;
- b. Cambios en la Política Institucional;
- c. Adscripción de entidades, transferencia de programas, cambios en las funciones de la organización u otros similares;
- d. Situación de desastre con declaratoria de estado de emergencia.
- e. Recomendaciones provenientes de los Informes de Evaluación de los planes institucionales; y
- f. Disposiciones específicas del CEPLAN.

Elaborado por: CEPLAN - Guía para el Planeamiento Institucional (2019)

<sup>65</sup> CEPLAN. (2019). Guía para el Planeamiento Institucional (2019). Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/documentos/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/>

### 1.3. Plan Operativo Anual (POA)

El POA comprende la programación anual de las actividades operativas necesarias para ejecutar las actividades estratégicas instituciones definidas en el PEI. Asimismo, establece metas físicas mensuales para cada periodo, en relación con los logros esperados de los objetivos del PEI.

En ese sentido, el POA nos permite implementar las estrategias plasmadas en el PEI, respondiendo dos preguntas “¿Qué voy a hacer?” y “¿Cómo lo voy a hacer?”, para ello las y los funcionarios encargados de implementar las estrategias, deben de conocer la realidad respecto a su población y territorio, así como también, tener ideados los cambios a proponer para mejorar los servicios que servirán enteramente para la población.

“Con su implementación, la entidad busca reducir las brechas de atención en cuanto a cobertura, calidad y satisfacción de los usuarios de los bienes y servicios que entrega. Por tanto, el seguimiento a su ejecución debe ser permanente.”<sup>66</sup>

#### Actividades Operativas

El planteamiento de las “Actividades operativas” son fundamentales para el horizonte eficiente que contribuya a la mejora de bienes y servicios para los usuarios, garantizando así que se cumplan los objetivos estratégicos que se delimitan desde la gestión pública en las instituciones.

##### Redacción de las Actividades Operativas

Las actividades operativas se redactan siguiendo la siguiente estructura:

##### Actividad Operativa - Sustantivo derivado de verbo + objeto directo

- El sustantivo derivado de verbo suele emplear la terminación “ción” o “sión”.
- El objeto directo describe el bien o servicio a nivel de proceso o insumo que en conjunto con otros procesos o insumos permiten desarrollar la AEI.

Elaborado por: CEPLAN - Guía para el Planeamiento Institucional (2019)

### 1.4. Planificación con equidad de Género<sup>67</sup>

La planeación o planificación con equidad de género busca llevar a la práctica los temas vinculados a las relaciones de género. Involucra una serie de elementos sujetos de análisis para la formulación de metas y objetivos de los proyectos y programas sociales.

En este sentido, la planificación sensible al género es un proceso conformado por un conjunto de fases que constituyen pasos progresivos e interrelacionados y que pueden ser agregados en cualquier

<sup>66</sup> Tomado de “Plan Operativo”, Guía para el Planeamiento Institucional. CEPLAN (2019)

<sup>67</sup> Cfr. OIT/CIF/DELNET, La importancia del enfoque de género en los procesos de desarrollo local, DELNET, 2008- 2009.

etapa de la planificación. Desde donde cada una de estas fases utiliza e incorpora herramientas metodológicas provenientes de los principios de planificación con enfoque de género.

La planificación con enfoque de equidad de género posibilita:

1. Ubicar las inequidades sociales y de género.
2. Focalizar recursos escasos.
3. Diseñar estrategias para proyectos que realmente aporten a la corrección de las inequidades: acciones positivas.
4. Desarrollar sistemas de información cuantitativa y cualitativa, desagregados por sexo, que midan los avances.
5. Evaluar los planes de desarrollo de programas y proyectos partiendo de los impactos diferenciados que tienen en mujeres y hombres.

La planificación de género parte del razonamiento teórico básico que varones y mujeres tienen diferentes necesidades debido a que desempeñan diferentes roles en la sociedad.

### 1.4.1. Relevancia de la gestión con enfoque de género

La Política Nacional de Igualdad de Género parte del marco conceptual en base a la Institucionalización del enfoque de género para erradicar las barreras estructurales que discriminan a las mujeres. En ese sentido, se establecen objetivos y lineamientos para darle el carácter permanente a una política con enfoque de género, con la intención de convertirla en una práctica regular de la organización. Esto significa que, en los procesos de toma de decisiones para la gestión y administración de la organización, se ha incorporado un conjunto de mecanismos que orientan desde un enfoque de género el proceder de quienes deciden y ejecutan las políticas, planes y programas, transformando la cultura institucional y las concepciones de sus agentes, haciéndolas eficaces y sostenibles.

Asimismo, se recalca la importancia de transversalizar el enfoque de género en las normas, políticas, planes, y en la gestión pública a nivel nacional, regional y local es fundamental para garantizar el reconocimiento, promoción, protección y exigibilidad de los derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones en los diferentes ámbitos públicos y privados, como el Estado, los partidos políticos, las empresas, las comunidades, las familias, a fin de lograr la reducción de la desigualdad, exclusión, y vulnerabilidad social, económica, política y cultural, y contribuir a la construcción de una ciudadanía plena para hombres y mujeres sin discriminación<sup>68</sup>.

### 1.4.2. Experiencias en Gobiernos Locales/Regionales

**El gobierno regional de San Martín - Perú**, ha incorporado por medio de la Ordenanza Regional N° 005–2013–GRSM/CR a través de la Dirección Regional de Inclusión e Igualdad de Oportunidades y en coordinación de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio

<sup>68</sup> Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. MIMP.

de la Mujer y Poblaciones Vulnerables la asistencia técnica en brindar orientación a las autoridades y funcionarios, en el diseño e implementación, monitoreo y evaluación de normas y políticas, programas o proyectos que buscan la igualdad de género y la no discriminación de mujeres y hombres en la región San Martín.

Entre los temas que trataron los especialistas, están la revisión y validación de la Aprobación de los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión y las Políticas de la Municipalidad Provincial, presentación y aprobación de la directiva provincial para el Uso del Lenguaje Inclusivo, incorporación en los POI actividades relacionadas a la prevención de la Violencia de Género, incorporación del Enfoque de Género en los Servicios Públicos Municipales, presentación, revisión y validación de la ordenanza municipal de creación de la instancia provincial de Concertación de Lucha contra la Violencia de Género.

**La Municipalidad Provincial de Chiclayo** por medio del POI 2014 presenta como objetivos institucionales

*4. Contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes, facilitando a la población de escasos recursos económicos y grupos vulnerables el acceso a los servicios municipales, programas de asistencia social e igualdad de derechos, mediante el impulso de la inversión social, sanitaria, de desarrollo humano y de carácter productivo, bajo un enfoque de participación ciudadana y equidad de género.*

## 2. Los indicadores de género en la gestión pública

### ¿Qué son los indicadores de género?

Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género en la región.<sup>69</sup>

#### 2.1. Indicadores claves

En el Perú se cuenta con el Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG). Este registra la información proveniente de los tres niveles del Estado (local, regional y nacional) sobre la ejecución de las políticas de igualdad de género implementadas en sus respectivos ámbitos de acción.

El desarrollo de un sistema de información como el SNIG, y de mecanismos para el cumplimiento de las competencias compartidas, facilita la información que solicitan las entidades públicas de los diversos niveles, así como el retorno de información desde estas entidades al Ministerio de la Mujer

69 CEPAL (2010). "Indicadores de Género: Nota Metodológica 1". Recuperado de: <https://www.cepal.org/cgibin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/9/41849/P41849.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/blanco.xslt>

y Poblaciones Vulnerables para el cumplimiento de su rol rector. El SNIG es un aplicativo web que se encuentra en el portal del MIMP.

Asimismo, dentro del PLANIG principal ente evaluador de los avances en relación a la igualdad entre hombres y mujeres presenta:

### **Objetivo estratégico 1: Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno**

#### **Indicadores:**

- Porcentaje de entidades públicas que cuentan con instancias responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género
- Porcentaje de entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género
- Instructivo del Presupuesto Participativo aprobado
- Porcentaje de Entidades Públicas que aprueban normas y políticas institucionales. Normas que aprueban PRIOS, Directivas sobre hostigamiento sexual, uso de lenguaje inclusivo, mecanismos de cuotas, lineamientos de política para la igualdad de género, la promoción de la participación de la mujer, la violencia de género, las responsabilidades familiares compartidas, entre otros.
- Porcentaje de PDP que cuentan con competencias para la gestión de políticas de igualdad de género.
- Porcentaje de gobiernos regionales y porcentaje de gobiernos provinciales que reciben reportes de vigilancia de la sociedad civil

## **3. Prácticas en la elaboración de indicadores de género**

Es fundamental construir metas e indicadores para el cierre de las brechas de género, los cuales permitan medir la reducción de brechas para contribuir a la igualdad de género.

### **Condiciones en las municipalidades para aplicar indicadores de género.**

- Sensibilidad y voluntad política.
- Sensibilización y capacitación de funcionarios y personal operativo.
- Contar con un diagnóstico con perspectiva de género, para la planeación y presupuesto participativo municipal.
- Que el municipio perciba a las mujeres como actoras sociales con derechos.

### **¿Cómo se construyen indicadores de género?**

- Es necesario situar el “hecho” o “fenómeno” que se quiere analizar
- Conocer la utilidad de la medición que deseamos realizar.

## Preguntarse<sup>70</sup>:

- ¿Para qué me servirá?
- ¿Qué quiero medir con el indicador?

### CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO PASO 1: ADECUACIÓN DE OBJETIVOS

- a) Identificación del resultado directo a alcanzar
  1. Perfil de la persona beneficiaria
  2. Cuantía a alcanzar
  3. Periodo para alcanzar los resultados
  4. Definición de conceptos de resultados
  5. Objetivos Realistas
  6. Objetivos Verificables
- b) Objetivos en términos referenciales
- c) Establecimiento de objetivos al inicio de la programación

### CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO PASO 2: IDENTIFICAR BRECHAS DE GÉNERO

- a) Desagregación de información por sexo
- b) Análisis conceptual desde una visión de género (reconceptualización)
- c) Identificación de brechas
  1. Tasa de cobertura por sexo
  2. Identificación de necesidades de hombres y mujeres
  3. Cuantificación del tipo (áreas) de incorporación por sexo
  4. Razones de desigual participación de hombres y mujeres
  5. Efectos indirectos

### CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO PASO 3: CATEGORÍAS DE INDICADORES<sup>2</sup>

- a) Presentación de indicadores por categorías
- b) Aspectos a considerar en su creación
  1. Recursos destinados por sexos
  2. Inclusión de necesidad por sexo y de género
  3. Nivel de participación por sexo
  4. Éxitos del proyecto por sexo
  5. Modificación en el estilo de vida

<sup>70</sup> Escuela Mayor de Gestión Municipal y CMP Flora Tristán (2007). Manual de Formación Política y Gestión Local con Equidad de Género (p.229). Lima: CMP Flora Tristán.



### 3.1. Identificación y priorización de las brechas de género en el ámbito local

La igualdad de género requiere transformaciones en las tres dimensiones de la autonomía de las mujeres: en la física, en la política y en la económica. Sin embargo, los fenómenos de desigualdad de género requieren ser analizados en una perspectiva intergeneracional, de manera de dar un salto cualitativo en la comprensión de los distintos mecanismos que se entrecruzan y generan o potencian la desigualdad entre hombres y mujeres.

INDICADORES		
AUTONOMÍA FÍSICA	AUTONOMÍA EN TOMA DE DECISIONES	AUTONOMÍA ECONÓMICA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muerte de mujeres ocasionada por su pareja o ex-pareja íntima.</li> <li>- Mortalidad materna.</li> <li>- Maternidad en adolescentes: porcentaje de mujeres adolescentes de 15 a 19 años que son madres o están embarazadas por primera vez.</li> <li>- Demanda insatisfecha de planificación familiar: porcentaje de mujeres unidas que no desean tener más hijos o que postergarían el siguiente nacimiento de un hijo, pero que no están usando un método de planificación familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poder ejecutivo: porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales.</li> <li>- Poder legislativo: porcentaje de mujeres en el principal órgano legislativo nacional.</li> <li>- Poder judicial: porcentaje de mujeres ministras en el máximo tribunal de justicia o corte suprema.</li> <li>- Poder local; porcentaje de mujeres alcaldesas electas.</li> <li>- Poder local: porcentaje de mujeres concejales electas.</li> <li>- Países que han firmado y ratificado el protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.</li> <li>- Nivel jerárquico de los mecanismos para el adelanto de la mujer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Población sin ingresos propios por sexo (población de 14 años y más que no percibe ingresos monetarios ni estudia, según su condición de actividad).</li> <li>- Tiempo total de trabajo (número total de horas destinadas al trabajo remunerado y al trabajo doméstico no remunerado, desagregadas por sexo).</li> </ul>

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.  
Elaboración: Propia

La autonomía para la CEPAL es entendida como “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles”

71 Davila, M (2004) “Indicadores de Género”. España: Instituto Andaluz de la Mujer



## 4. Revisión de los planes operativos municipales considerando el enfoque de género, metas y actividades de los planes de igualdad de género y contra la violencia hacia la mujer

### 4.1. Revisión de los planes operativos (Carabayllo, Comas, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo)

#### La Municipalidad Distrital de Villa el Salvador

Cuenta con **El Programa de Promoción de la Mujer y la Igualdad de Oportunidades** es el órgano encargado de las actividades relacionadas con el desarrollo y promoción de los derechos de la mujer, así como de promover el enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones<sup>72</sup>.

Programa de Promoción de la Mujer y la Igualdad de Oportunidades		
Línea estratégica	Resultados	Indicadores de Resultados
Línea Estratégica N <sup>o</sup> 3 - del PIDC - Desarrollo Económico Línea Estratégica N <sup>o</sup> 3 del PIO - Desarrollo Económico	Disminución de brechas de género con el acceso a ingresos económicos y la adopción medidas de protección a sus hijos.	Mujeres de 05 organizaciones sociales de base con mejores capacidades para acceder a ingresos y empleo
Línea Estratégica N <sup>o</sup> 5 del PIDC - Cultura de Paz y seguridad ciudadana Línea Estratégica N <sup>o</sup> 5 del PIO - Seguridad Ciudadana	Villa el Salvador ha reducido el número de casos de violencia hacia la mujer y niñas	Número de casos denunciados contra la violencia hacia la mujer
Línea Estratégica N <sup>o</sup> 6 del PIDC - Democracia participativa y ciudadanía Línea Estratégica N <sup>o</sup> 6 del PIO - Participación ciudadana	Unidades Orgánicas de la MVES cuentan con capacidades e incorporan el enfoque de género en el POI y sus principales actividades	Gerencias y sub gerencias incorporan el enfoque de género en el planeamiento operativo

<sup>72</sup> Municipalidad Distrital de Villa El Salvador. Plan Operativo Institucional con Enfoque de Resultados Oficina de Planeamiento y Presupuesto. 2013.

Programa de Promoción de la Mujer y la Igualdad de Oportunidades		
Línea estratégica	Resultados	Indicadores de Resultados
Línea Estratégica N° 6 del PIDC - Democracia participativa y ciudadanía Línea Estratégica N° 6 del PIO - Participación ciudadana	Se incrementa la participación de las mujeres en los espacios de decisión, en el Presupuesto Participativos	Números de mujeres que participan en espacios de decisión

## 5. Ejercicios de aplicación

1. ¿Qué son los indicadores de género?
2. Identifique los indicadores de género que tiene su localidad.
3. Construya los indicadores de género que necesita su distrito.

# ANEXOS

## Anexo 1: ABREVIATURAS

- CEDAL: Centro de Estudios Democráticos de América Latina.
- CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPLAN: Centro Nacional de Planeamiento estratégico.
- DEMUNA: Defensoría Municipal del Niño, Niña y Adolescente.
- EBR: Educación Básica Regular.
- ETR: Equipos Técnicos Regionales.
- INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- JNE: Jurado Nacional de Elecciones.
- LIO: Ley Orgánica de Municipalidades.
- MEF: Ministerio de Economía y Finanzas.
- MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- OEA: Organización de Estados Americanos.
- ONU: Organización de las Naciones Unidas.
- POA: Plan Operativo Anual.
- PEI: Plan Estratégico Institucional.
- PIO: Plan de Igualdad de Oportunidades.
- PDLC: Plan de Desarrollo Local Concertado.
- PIDC: Plan Integral de Desarrollo Concertado.
- PLIG: Plan Local de Igualdad de Género.
- PLANIG: Plan Nacional de Igualdad de Género.
- PNP: Policía Nacional del Perú.
- PSG: Presupuesto Sensible al Género.
- PNIG: Política Nacional de Igualdad de Género.
- RENIEC: Registro Nacional de Identificación y Estado Civil.
- ROF: Reglamento de Organización y Funciones.
- SNIG: Sistema Nacional de Indicadores de Género.
- SNIP: Sistema Nacional de Inversión Pública.
- SERVIR – Autoridad Nacional del Servicio Civil

## Anexo 2: REFERENCIAS

- Alcaldía de Medellín. (s.f.). Recuperado el 2 de Noviembre de 2017, de Portal Web de la Alcaldía de Medellín: <https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=navurl://043080a383ad1513e4ed3f22c2755938>
- Barba, L. (2011). *La incorporación del enfoque de género como herramienta clave en la construcción de presupuestos por resultados*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2017, de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/capacita/5\\_LORENA\\_BARBA.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/5_LORENA_BARBA.pdf)
- CEDAL. (2013). *Compromisos Internacionales. En Plan Nacional de Igualdad de Género PLANIG 2012 - 2017 / Versión Amigable "Caminando hacia la igualdad de Género"*. Lima: Imagen Ediciones.
- CEPAL. (2010). *Indicadores de Género: Nota Metodológica 1*. Obtenido de <https://www.cepal.org/cgibin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/9/41849/P41849.xml&xsl=/mujer/tpl/p18fst.xsl&base=/mujer/tpl/blanco.xslt>
- CEPLAN. (2019). *Guía para el Planeamiento Institucional*. Obtenido de [https://www.ceplan.gob.pe/documentos/\\_guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos/_guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/)
- Chung Echevarría, C. (2007). *Guía para el Diseño de Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género*. Lima: REMURPE.
- Davila, M. (2004). *Indicadores de Género*. España: Instituto Andaluz de la Mujer.
- Decreto Legislativo N°1386 que modifica la Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. contra la violencia a la mujer y los integrantes del grupo familiar.* (s.f.).
- Diagnóstico y Plan de Desarrollo Concertado 2011 – 2021 del distrito de Comas.* (s.f.).
- El Peruano. (s.f.). Recuperado el 4 de Abril de 2019, de Versión Digital de El Peruano.
- El Peruano. (2016). *"Decreto Supremo que aprueba el "Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 – 2021"*. Lima: El Peruano.
- Escuela Mayor de Gestión Municipal y CMP Flora Tristán. (2007). *Manual de Formación Política y Gestión Local con Equidad de Género*. Lima: CMP Flora Tristán.
- Hurtado, I., Fuertes, P., & otros, y. (2010). *Manual para la Incorporación del Enfoque de Género en el Presupuesto Público*. Lima: MIMDES.
- Instituto de la Mujer y la Federación Española de Municipios y Provincias. (17 de Noviembre de 2017). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. Obtenido de <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Perú: Brechas de Género 2019. Avanzando hacia la igualdad de mujeres y hombres*.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INM). (2004). *El ABC de género en la administración pública*. México D.F.: INM.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.* (23 de noviembre del 2015).

- Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972. (2003).*
- MIMP. (2012). *Taller de Inducción: “Políticas Públicas para la Igualdad de Género y Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables”*. Lima.
- MIMP. (2014). *Conceptos Fundamentales para la Transversalización del Enfoque de Género*. Lima.
- MIMP. (2014). *Igualdad de Género en las políticas y la gestión del desarrollo local. Contribuyendo a la información de las autoridades locales electas*. Lima: Industrias Gráficas Ausangate.
- MIMP. (2014). *Transversalización del enfoque de género en las políticas y la gestión pública*. Lima: MIMP.
- MIMP. (s.f.). *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017*.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). Recuperado el 17 de Noviembre de 2017, de Portal Web del Ministerio de Economía y Finanzas: <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-participativo>
- Ministerio de Economía y Finanzas del Perú. (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2017, de Portal Web del Ministerio de Economía y Finanzas: <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-porresultados/>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú (MIMP). (2014). *Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas* (Primera ed.). Lima.
- Montaño, S. (2006). *“El buen gobierno desde una perspectiva de género”*, CEPAL. Santiago de Chile.
- Municipalidad Distrital de Villa El Salvador. (2013). *Plan Operativo Institucional con Enfoque de Resultados Oficina de Planeamiento y Presupuesto*.
- Municipalidad Metropolitana de Lima. (2014). *Resolución de Alcaldía N° 307. Artículo 2*. Lima.
- Municipalidad Metropolitana de Lima. (2015). *Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima*.
- Municipalidad Metropolitana de Lima. (2019). *Funcionarios Municipales*. Obtenido de Portal Web de la Municipalidad Metropolitana de Lima: <http://www.munlima.gob.pe/autoridades/funcionarios-municipales>
- Municipalidad Metropolitana de Lima. (s.f.). *Demuna*. Recuperado el 2 de Noviembre de 2017, de Portal web de la Municipalidad Metropolitana de Lima: <http://www.munlima.gob.pe/gerencia-de-transporte-urbano/28-gerencias/demuna>
- Naciones Unidas. (s.f.). Obtenido de Portal Web de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml>
- Naciones Unidas. (1996). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Nueva York*. Obtenido de Portal Web de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- OIT/CIF/DELNET. (2008-2009). *La importancia del enfoque de género en los procesos de desarrollo local*.
- Plan de Acción Conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo. (2019).*



*Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC) distrito de Villa María del Triunfo 2017-2021. (s.f.).*

*Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021 del distrito de Villa El Salvador. (s.f.).*

*Plan de Desarrollo Local Concertado del Distrito de Carabayllo 2016 – 2021. (s.f.).*

*Política Nacional de Igualdad de Género. (s.f.).*

PROMUDEH/OPCIÓN. (2001). *Gestión de programas sociales desde una perspectiva de género.* Lima.

Red de Municipalidades Rurales del Perú –REMURPE. (2007). *Guía para el Diseño de Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género.*

*Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP. (2016).*

Soria, L. (2013). “Género y gestión local”, *Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.* Obtenido de MIMP: [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Genero\\_GestionLocal\\_Laura\\_Soria.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Genero_GestionLocal_Laura_Soria.pdf)





**FOVIDA**  
- FOMENTO DE LA VIDA -

Av. Horacio Urteaga 1727  
Jesús María - Lima  
(+51) 200 1700  
postmast@fovida.org.pe  
www.fovida.org.pe

