

MANUAL

Indicadores de Género en la Gestión Municipal



Índice

MANUAL INDICADORES DE GÉNERO EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

Documento elaborado en el marco del proyecto “Mujeres organizadas de Lima Norte y Lima Sur tejiendo alianzas en el ejercicio y exigibilidad de su derecho a una vida libre de violencia de género”, ejecutado por el consorcio de instituciones: FOVIDA, Alternativa y DEMUS, con el apoyo de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, Gobierno Vasco y la Fundación ADSIS.

Elaboración de contenidos: Laura Soria Torres

Revisión de contenidos: Aurora Ríos Ramos

© Fomento de la Vida - FOVIDA

Av. Horacio Urteaga 1727, Jesús María

T: (+51) 200 1700

postmast@fovida.org.pe

www.fovida.org.pe

Diseño, diagramación e impresión: Impresión Arte Perú S.A.C.

HECHO EL DEPOSITO LEGAL EN LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERU N° 2023-02628

Se terminó de imprimir en marzo de 2023,

en los talleres de:

Impresión Arte Perú S.A.C.

Jr. General Orbegoso 249 - Breña

Teléfono: +51 999698361 - 998738077

contacto@impresionarteperu.com

Primera Edición – marzo de 2023

Lima - Perú

Tiraje: 250 ejemplares

Siglas	4
Presentación	5
I. Indicadores: ¿qué son? ¿para qué sirven?	7
¿Qué es un indicador?	8
Tipos de indicadores	9
Consideraciones para la validación de los indicadores	12
II. Las estadísticas de género	13
III. Indicadores de género y su impacto en la gestión local	17
¿Qué son indicadores de género?	18
Objetivos y utilidades de los indicadores de género	19
Requisitos y condiciones básicas de los indicadores de género	20
¿Los indicadores por sexo son iguales a los indicadores de género?	20
Indicadores de género que miden el grado de autonomía de las mujeres	21
Autonomía económica	21
Autonomía en la toma de decisiones	22
Autonomía física	22
IV. Metodología y diseño de indicadores de género	23
Metodología para la identificación y selección de indicadores de género	24
Ejemplos de Indicadores de género para la gestión estratégica y operativa	27
Indicadores de género para medir avances en igualdad de género en el PDCL	27
Indicadores de género para medir avances en igualdad de género en la Planificación y presupuesto	28
Indicadores de género para medir avances en igualdad de género en la gestión de los recursos humanos municipales	31
Indicadores de género en las políticas locales	36
Indicadores de Género en Presupuesto Participativo	36
Indicadores de género para medir avances en los planes de violencia de género	36
Indicadores de género para medir avances en igualdad de género en los planes locales de cambio climático	37
Indicadores de género para medir avances en igualdad de género en el Desarrollo Económico: empleo, ingresos, emprendimiento	38
Indicadores de género para medir avances en igualdad de género en el Desarrollo Social: educación, salud, participación política	39
Indicadores de género para medir avances en igualdad de género en la Seguridad Ciudadana	40
V. Monitoreo de indicadores de género	41
Bibliografía	45

Siglas

CEPAL	Comisión Económica Para América Latina y El Caribe
CEPLAN	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
ONU	Organización de las Naciones Unidas
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
PDC	Plan de Desarrollo Concertado
PDLC	Plan de Desarrollo Local Concertado
PEI	Plan Estratégico Institucional
PEM	Plan Estratégico Multisectorial
PNIG	Política Nacional de Igualdad de Género
POI	Plan Operativo Institucional
TEG	Transversalización del Enfoque de Género
SINAPLAN	Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico

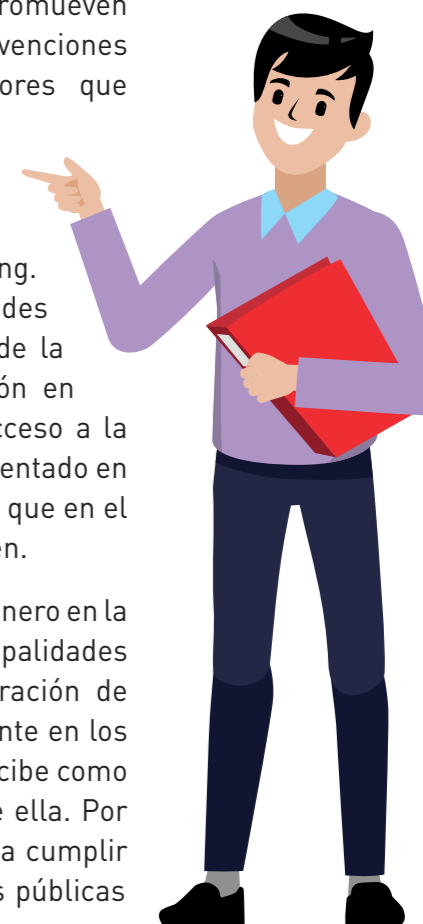
Presentación

En el país contamos con normas que brindan el marco jurídico para la promoción y el desarrollo de políticas nacionales con igualdad de género. En primer lugar, tenemos la Constitución Política del Perú que reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, prohíbe la discriminación por razón de sexo o de cualquier otra índole y garantiza la plena vigencia de los derechos humanos. Asimismo, contamos con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983) orientada a 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 (artículo 1°). Y, más recientemente, tenemos la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) del Perú (2019), que busca atender la problemática de discriminación estructural que afecta a las mujeres, generando desigualdad y limitando el ejercicio de sus derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo.

A pesar de estos avances en la adopción de políticas que promueven la igualdad de género, en el marco de pactos y convenciones internacionales, se hace necesario el uso de indicadores que monitoreen dichos avances.

De acuerdo con el Índice de Brecha Global de Género del Foro Económico Mundial¹, el Perú tenía, en el 2020, una brecha de género del 71.4%, lo cual lo ubicaba en el puesto 66 del ranking. Este índice analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 153 países. Mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida. Este índice se ha visto incrementado en el 2020 con relación al 2018 que ocupó el puesto 52. Es decir que en el país, las brechas de género a nivel nacional aún se mantienen.

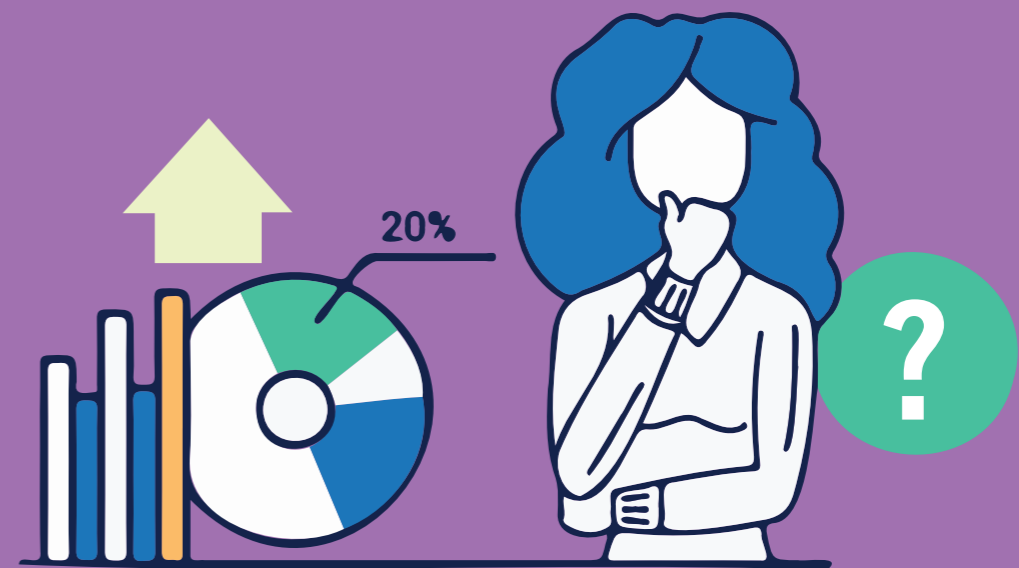
FOVIDA, a través del presente Manual sobre Indicadores de Género en la Gestión Municipal, busca contribuir con la labor de las municipalidades en la promoción de la igualdad de género y en la generación de información que permita visibilizar las desigualdades existente en los territorios. Si la desigualdad de género no se mide, no se percibe como problema social y no se ve como necesario intervenir sobre ella. Por ello es importante dotarlos de herramientas que les permita cumplir con este rol y por otro garantizar la eficacia de las políticas públicas haciéndolas más inclusivas.



¹ Este índice analiza las siguientes áreas: (a) Participación económica y oportunidad: salarios, participación y empleo altamente capacitado; (ii) Educación: acceso a niveles de educación básicos y más elevados; (iii) Participación política: representación en las estructuras de toma de decisiones; y, (iv) Salud y supervivencia: expectativa de vida y proporción hombres-mujeres.

Así el presente Manual ha sido organizado en cinco secciones. En la primera de ellas se explica qué se entiende por indicador y cuáles son sus características básicas y para qué sirven. En la segunda sección, nos detenemos en visibilizar la necesidad de que las políticas públicas orientadas hacia la igualdad de género cuenten con estadísticas oficiales que den cuenta de la situación y la posición de las mujeres con relación a los hombres en la localidad. En la tercera sección nos centramos en la definición de indicadores de género y su impacto en la gestión municipal. En la cuarta sección describimos la metodología para la identificación, selección y diseño de indicadores de género. Finalmente, en la última sección se dan las pautas para el monitoreo de los indicadores de género.

I. Indicadores: ¿qué son? ¿para qué sirven?



¿Qué es un indicador?

Un indicador es un instrumento que nos permite conocer o valorar las características y la intensidad de un hecho o para determinar su evolución futura. Un indicador nos permite medir el progreso y los logros de una política pública, de un proyecto o de un programa en específico, permitiéndonos determinar su impacto en la realidad que quiere ser cambiada. Nos permiten hacer seguimiento y evaluar las políticas y planes estratégicos a través de sus principales elementos: objetivos, acciones y servicios, según corresponda.

Un indicador, según el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), es “una herramienta que entrega información cuantitativa o cualitativa y se construye a partir de la síntesis de aspectos observables o subjetivos de una variable o un conjunto de variables relacionadas a un tema o fenómeno en particular” (CEPLAN, 2021, pág. 12).

Entonces, los indicadores son:

- Medidas que nos permiten identificar la presencia de un fenómeno/problema.
- Nos permiten describir las características del fenómeno/problema.
- Nos permiten medir la magnitud del fenómeno/problema.
- Son medidas que nos permiten registrar la evolución en el tiempo de alguna situación específica.
- Se construyen a partir de información disponible para responder a preguntas determinadas, formuladas en un contexto específico.
- Resultan de una selección y elaboración dentro de las posibilidades de conjuntos de datos que ofrecen los sistemas públicos, en nuestro caso, los sistemas municipales.



Adaptado de: [Pérez Aguilar & Garda Salas, 2009] (Instituto Andaluz de la Mujer, 2022)

En definitiva, los indicadores nos permiten obtener información sobre el estado de una situación en particular, con lo cual cumplen una función descriptiva. Y, además, nos brindan información que permite establecer juicios de valor en torno al avance registrado, respondiendo la función valorativa que también tienen.

Tipos de indicadores

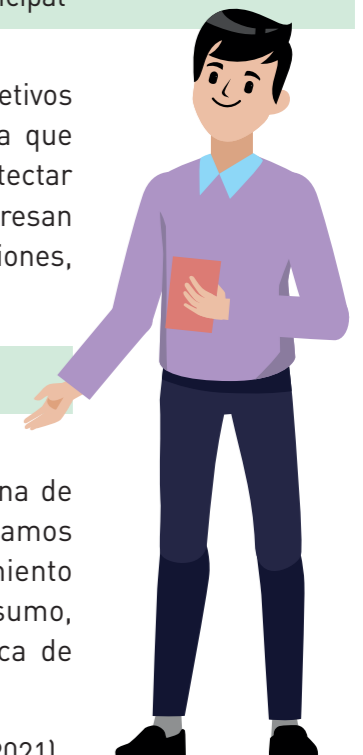
Los indicadores pueden ser:

CUANTITATIVOS. Son representaciones sintéticas de hechos objetivos de la realidad. Se expresan en mediciones numéricas de cambio; ello puede ser expresado en números absolutos o en porcentajes. Mide la escala de una intervención.

→ **Ejemplo:** Porcentaje de ejecución del presupuesto público municipal

CUALITATIVOS. Son representaciones sintéticas de aspectos subjetivos de la realidad. Brindan mayor riqueza informativa. Ello significa que nos permiten saber lo que es importante para las personas y detectar los efectos no deseados o los elementos que faltan. Se expresan en percepciones y actitudes. Mide la calidad, influencia, opiniones, percepciones, etc.

→ **Ejemplo:** Nivel de satisfacción del servicio municipal



También los podemos clasificar según su ubicación en la cadena de resultados de una política pública o plan. En este caso, tomamos como referencia lo indicado por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN (2021) que los divide en indicadores de insumo, proceso, producto y resultado, habiendo en éstos una dinámica de escalonamiento (ver gráfico).

Gráfico 1. Indicadores en la cadena de resultados, según CEPLAN (2021)



Fuente: (CEPLAN, 2021)

DE INSUMO Y PROCESO. Este tipo de indicadores también forman parte de los indicadores en la cadena de resultados de una política pública o plan estratégico u operativo y abordan los dos primeros componentes de dicha cadena. Según CEPLAN (2021), los indicadores de insumo “miden la cantidad de factores de producción (físicos, humanos, financieros, entre otros) que participan o son transformados en el proceso de generación de valor” (CEPLAN, 2021, pág. 38). Y los indicadores de proceso “cuantifican el conjunto de operaciones o actividades necesarias para la producción de bienes o servicios, de manera que, reflejan la adecuada administración de recursos” (CEPLAN, 2021, pág. 38).

→ Ejemplo:

Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Indicador de insumo	Indicador de proceso
Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito.	Infraestructura vial y peatonal mejorada en el distrito.	Cantidad de metros cuadrados (m2) de infraestructura vial y peatonal mejorada en el distrito realizado por semestre.	Precio por m2 de infraestructura vial y peatonal mejorada en el distrito.

DE PRODUCTO. Este tipo de indicadores miden la provisión de un bien o un servicio a la población objetivo por parte de la entidad. Tal como señala CEPLAN (2021), la medición de este indicador implica que la población objetivo reciba el bien o servicio cumpliendo ciertos atributos. Los productos (bienes y servicios) de la cadena de resultados se encuentran bajo el control directo de la entidad que los provee.

→ Ejemplo:

Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Indicador de producto
Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito.	Infraestructura vial y peatonal mejorada en el distrito.	Porcentaje de población, desagregada por sexo, con necesidades especiales que hacen uso de la infraestructura vial y peatonal mejorada en el distrito.

DE RESULTADO. Este tipo de indicadores cuantifican los efectos relacionados con la intervención pública; expresan los cambios en las condiciones de vida o estado de la población objetivo. Un indicador de resultado puede ser:

i. **Inicial.** Cuando permite cuantificar los cambios en las condiciones de vida o estado de la población objetivo en el corto plazo como resultado de la intervención de una entidad. Es decir, son resultados institucionales.

ii. **Intermedio.** Si permite cuantificar los cambios en las condiciones de vida o estado de la población objetivo en el mediano plazo. En este caso, la entidad solo tendrá influencia indirecta sobre este tipo de resultados, por lo que se requiere de la intervención de varias entidades y otros actores de la sociedad para lograr los cambios esperados. Estos indicadores miden los Objetivos Estratégicos de los Pesem y PDC, así como los Objetivos Prioritarios de las políticas nacionales.

iii. **Final.** Si permite cuantificar los cambios en las condiciones de vida o estado de la población objetivo en el largo plazo. Un resultado final tendrá como determinantes principales un conjunto de resultados intermedios, por lo que su nivel de complejidad es significativo. Estos indicadores miden los Objetivos Estratégicos de los Pesem y PDC, así como los Objetivos Prioritarios de las políticas nacionales.

→ Ejemplo:

Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Indicador de resultado inicial	Indicador de resultado intermedio	Indicador de resultado final
Mejorar el acceso a los mercados de los productores distritales	Incrementar la conectividad vial a nivel interdistrital	Porcentaje de productores formales distritales, desagregados por sexo.	Porcentaje de productores distritales formales, mujeres y hombres, que conforman cadenas de valor distrital.	Índice de competitividad distrital, desagregado por sexo.

Consideraciones para la validación de los indicadores

A fin de asegurar la consistencia y sostenibilidad de la medición de un indicador es necesario que se evalúen las características de este (CEPLAN, 2021), tales como:

ESPECÍFICO. Es decir, el indicador debe estar temáticamente vinculado al objetivo, acción o servicio.

→ **Ejemplo de Servicio Municipal:** Recojo de residuos sólidos

Indicador: Porcentaje de residuos sólidos eliminados en rellenos sanitarios, reciclaje, botaderos a cielo abierto o mediante quemados.

RELEVANTE. El indicador debe abarcar la dimensión más importante del objetivo, acción o servicio, de manera que sea representativo.

→ **Ejemplo de objetivo:** Municipio promotor de igualdad de género

Indicador: Porcentaje de programas con resultados significativos y documentados para promover la igualdad de género en la gestión municipal.

MEDIBLE. El indicador debe ser replicable o recolectado a partir de fuentes de información disponibles. Esta característica apunta a que la verificación sea sencilla, por ello, que un indicador cuente con publicación regular será una forma de asegurarnos que este indicador esté cumpliendo con esta característica.

→ **Ejemplo:** los indicadores medidos a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) son medibles en tanto se obtienen a partir de una encuesta regular.

REALIZABLE. El indicador no debería ser abstracto al punto de que su cálculo se convierta en una tarea complicada y problemática que el responsable o encargado no pudiera realizar. Debe ser medido con los recursos y la experiencia técnica de la entidad (Dávila Díaz, 2004).

TEMPORAL. La frecuencia del indicador debe ser coherente con la periodicidad que se definió para los avances deseados (establecidos en los logros esperados); para así verificar el cumplimiento de los objetivos, acciones o servicios oportunamente (Dávila Díaz, 2004).

Es necesario verificar estas características en cada uno de los indicadores que se vayan a construir.

II. Las estadísticas de género



Cuanto más y mejor conozca el contexto sobre el que interviene una gestión municipal más posibilidades tiene de ajustar sus intervenciones (planes, programas, servicios, etc.) a las demandas e intereses de su población beneficiaria, tanto mujeres y hombres en su diversidad.

Así, las estadísticas de género sobre la realidad social de la localidad aseguran la eficacia, la calidad y la eficiencia de las políticas públicas municipales. Una gestión municipal con estas características demanda de información actualizada sobre la situación de las mujeres y de los hombres en su diversidad en los diversos ámbitos.

Los indicadores de género son importantes para todo el ciclo de la planificación de las políticas públicas; sin embargo, son más relevantes en dos momentos clave de este proceso: en el diagnóstico y en la evaluación. En el primer caso, las preguntas que deben hacerse son: ¿se observan desigualdades en la condición y posición de mujeres y hombres? ¿qué factores pueden explicar estas desigualdades? Mientras que en la fase de evaluación las interrogantes están referidas a dar cuenta si la intervención (plan, programa, servicio, etc.) ha contribuido a equilibrar las oportunidades y resultados de mujeres y hombres en el territorio.

Ahora bien, existen indicadores de género que suelen ser los más usados en las estadísticas, como los siguientes:

INDICADOR: ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN

Definición	Es el porcentaje de un grupo (mujeres-hombres) que se concentra en una actividad o un grupo																					
Fórmula	$\frac{\text{Número de mujeres por grupo o sector que se quiere analizar}}{\text{Total de mujeres de los sectores a analizar}} \times 100$																					
Ejemplo	<p>Perú: Empresas registradas como personas naturales por sexo del conductor, según segmento empresarial, 2018.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Segmento empresarial</th> <th colspan="2">Índice de concentración</th> </tr> <tr> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Microempresa</td> <td>99.33%</td> <td>98.83%</td> </tr> <tr> <td>Pequeña empresa</td> <td>0.65%</td> <td>1.14%</td> </tr> <tr> <td>Gran y mediana empresa</td> <td>0.02%</td> <td>0.03%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>100.00%</td> <td>100.00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: (INEI, 2019)</p>			Segmento empresarial	Índice de concentración		Mujeres	Hombres	Porcentaje		Microempresa	99.33%	98.83%	Pequeña empresa	0.65%	1.14%	Gran y mediana empresa	0.02%	0.03%	Total	100.00%	100.00%
Segmento empresarial	Índice de concentración																					
	Mujeres	Hombres																				
	Porcentaje																					
Microempresa	99.33%	98.83%																				
Pequeña empresa	0.65%	1.14%																				
Gran y mediana empresa	0.02%	0.03%																				
Total	100.00%	100.00%																				
Interpretación	El índice de concentración de Microempresas conducidas por mujeres es de 99.33%, en Pequeña empresa es de 0.65% y en el de Gran y mediana empresa es de 0.02%. Por otro lado, el índice de concentración de empresas conducidas por hombres es 98.83%, 1.14% y 0.03% respectivamente. Podemos señalar, que, en el caso de las pequeñas empresas, suelen ser conducidas más por los hombres que por las mujeres																					

INDICADOR: ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN

Definición	Es el porcentaje de un sexo con relación al otro sexo.																										
Fórmula	$\frac{\text{Número de mujeres por grupo o sector}}{\text{Población total de ese sector}} \times 100$																										
Ejemplo	<p>Perú: Alcaldesas y alcaldes elegidas/os por distritos, período 2011 – 2022</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Autoridades municipales elegidas a nivel nacional</th> <th colspan="2">Índice de distribución</th> <th rowspan="3">Total</th> </tr> <tr> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Periodo 2019 - 2022</td> <td>5%</td> <td>95%</td> <td>100.00%</td> </tr> <tr> <td>Periodo 2015 - 2018</td> <td>3%</td> <td>97%</td> <td>100.00%</td> </tr> <tr> <td>Periodo 2011 - 2014</td> <td>4%</td> <td>96%</td> <td>100.00%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: (INEI, 2022)</p>			Autoridades municipales elegidas a nivel nacional	Índice de distribución		Total	Mujeres	Hombres	Porcentaje		Periodo 2019 - 2022	5%	95%	100.00%	Periodo 2015 - 2018	3%	97%	100.00%	Periodo 2011 - 2014	4%	96%	100.00%	Total			
Autoridades municipales elegidas a nivel nacional	Índice de distribución		Total																								
	Mujeres	Hombres																									
	Porcentaje																										
Periodo 2019 - 2022	5%	95%	100.00%																								
Periodo 2015 - 2018	3%	97%	100.00%																								
Periodo 2011 - 2014	4%	96%	100.00%																								
Total																											
Interpretación	En este caso podemos observar que la distribución entre los tres períodos electorales encontramos que no se da una distribución homogénea entre mujeres y hombres en ninguno de los períodos. Podemos inferir que la elección de autoridades distritales en el país sigue siendo, en los últimos 10 años, predominantemente masculina.																										

INDICADOR: ÍNDICE DE BRECHA DE GÉNERO

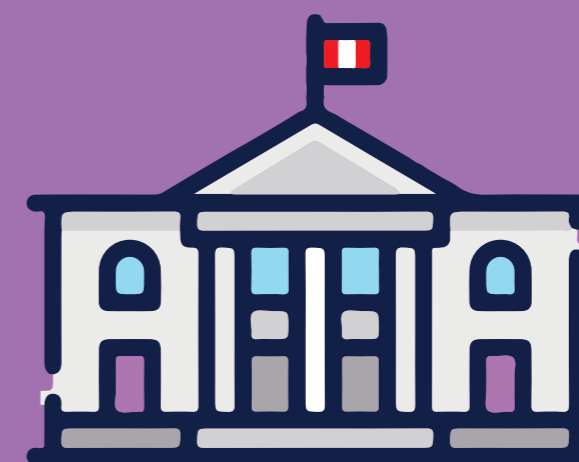
Definición	Es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable																												
Fórmula	$\text{Tasa masculina} - \text{Tasa femenina}$																												
Ejemplo	<p>Perú: Participación de mujeres y hombres en el Parlamento Nacional, según periodos congresales, 1993 - 2021</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Período congresal</th> <th>Hombre (%)</th> <th>Mujer (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1993/1995</td> <td>91%</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>1995/2000</td> <td>89%</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>2000/2001</td> <td>80%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>2001/2006</td> <td>81%</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>2006/2011</td> <td>71%</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>2011/2016</td> <td>78%</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>2016/2020</td> <td>72%</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>2020/2021</td> <td>74%</td> <td>26%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: (INEI, 2022)</p>		Período congresal	Hombre (%)	Mujer (%)	1993/1995	91%	9%	1995/2000	89%	11%	2000/2001	80%	20%	2001/2006	81%	19%	2006/2011	71%	29%	2011/2016	78%	22%	2016/2020	72%	28%	2020/2021	74%	26%
Período congresal	Hombre (%)	Mujer (%)																											
1993/1995	91%	9%																											
1995/2000	89%	11%																											
2000/2001	80%	20%																											
2001/2006	81%	19%																											
2006/2011	71%	29%																											
2011/2016	78%	22%																											
2016/2020	72%	28%																											
2020/2021	74%	26%																											

Interpretación	En este caso podemos señalar que la brecha de género en la participación de hombres y de mujeres en el Parlamento Nacional se ha venido reduciendo, pasando de haber alcanzado el 83% en el período 1993/1995 a ser de 48% en el período 2020/2021. Sin embargo, esta brecha de género sigue siendo significativamente alta.
----------------	--

INDICADOR: ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

Definición	Es la representación de las mujeres en relación con los hombres de la categoría de una variable.						
Fórmula	Número de mujeres / Número de hombres						
Ejemplo	Perú: Población Económicamente activa por sexo y condición de ocupación, según nivel de educación alcanzado, 2017						
		Hombre		Mujer		Índice de feminización	
	Nivel de educación	PEA ocupada	PEA desocupada	PEA ocupada	PEA desocupada	PEA ocupada	PEA desocupada
	Sin nivel e inicial	172,569	9,555	516,842	18,190	0.75	1.90
	Primaria 1/	1,445,480	61,869	1,483,827	72,404	0.51	1.17
	Secundaria	3,761,391	171,141	2,562,651	163,011	0.41	0.95
	Superior no Universitaria	1,300,612	48,949	1,142,138	69,438	0.47	1.42
	Superior Universitaria 2/	1,759,463	76,094	1,531,410	88,773	0.47	1.17
Total	8,439,515	367,608	7,236,868	411,816	0.46	1.12	
Fuente: INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda							
Interpretación	<p>“Por cada hombre hay X mujeres” El 1 indicaría equidad Valores por debajo de 1: infrarrepresentación de las mujeres Valores por encima de 1: feminización En el ejemplo, la información indica que las mujeres están “sobrerrepresentadas” (es decir, son mayoría) en la PEA desocupada e infrarrepresentadas (índices de feminización por debajo de 1) en la PEA ocupada. Es decir, en todos los niveles de educación, las mujeres son minoría respecto a los hombres en la PEA ocupada.</p>						

III. Indicadores de género y su impacto en la gestión local



¿Qué son indicadores de género?

Los indicadores de género son medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos, tales como: educación, salud, empleo, participación ciudadana, uso del tiempo, entre otros. Además, nos permiten verificar sus transformaciones, en un contexto sociocultural determinado (Instituto Andaluz de la Mujer, 2022). Los indicadores de género nos proporcionan observables de la desigualdad y evidencian el cambio, o la persistencia, de las desigualdades identificadas.

Así, los indicadores de género nos permiten dar cuenta de la condición y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres. Es decir, visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas. También nos permiten, de un lado, dar cuenta de los cambios y las tendencias de evolución tanto de la situación y posición de las mujeres con relación a los hombres y, de otro lado, sobre las desigualdades de género y sus causas.

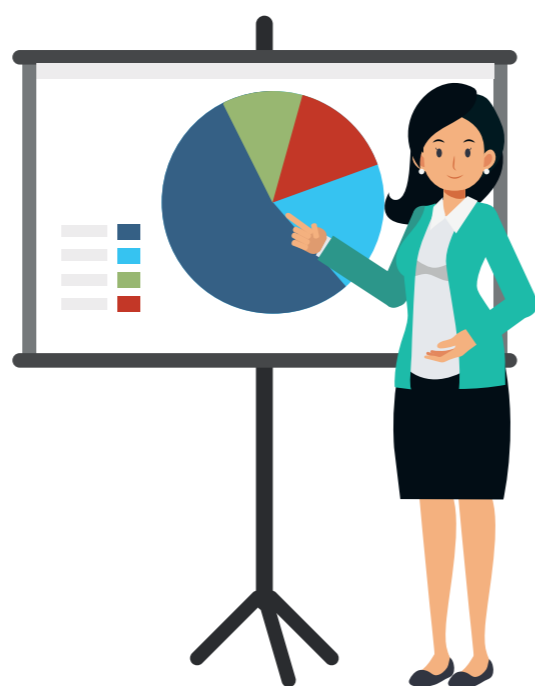
Entonces, los indicadores de género permiten medir y evaluar el impacto de los proyectos, programas y acciones encaminados a la igualdad de género. La función principal es mostrar y señalar los cambios en términos de género y sus relaciones.

→ Ejemplos de indicadores de género de tipo cuantitativo:

- Porcentaje de mujeres servidoras públicas municipales
- Porcentaje de mujeres servidoras públicas que forman parte de puesto de toma de decisiones en la municipalidad.
- Tasas de cobertura del servicio desagregada por sexo.

→ Ejemplos de indicadores de género de tipo cualitativo:

- Percepción de las mujeres y de los hombres respecto al reparto entre los sexos del cuidado a familiares.
- Grado de satisfacción del servicio desagregado por sexo.



Objetivos y utilidades de los indicadores de género

En esta sección queremos describir los cinco objetivos centrales y utilidades del uso de los indicadores de género:

- 1. VISIBILIZACIÓN DE LA CONDICIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES.** Nos permite visibilizar a las mujeres y sus experiencias, permitiéndonos evitar la opacidad de información dada por datos no desagregados e indicadores habituales.
- 2. CUANTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA LOCALIDAD.** Específicamente nos permite conocer las brechas de género en el territorio.
- 3. SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN DE LA CIUDADANÍA.** A través de esta información se muestra, de manera objetiva, la situación de discriminación hacia las mujeres que existe en el territorio y que deben ser atendidas prioritariamente.
- 4. PROMUEVE LA ADOPCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO.** Impulsa a la gestión municipal a la adopción de políticas más equitativas respondiendo a los diferentes intereses tanto de las mujeres como de los hombres en su diversidad.
- 5. MONITOREO DE CAMBIOS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO.** Se trata de la disponibilidad de nuevas herramientas para la formulación de políticas, planes, programas, actividades municipales permitiendo monitorear los cambios que se vienen impulsando en la localidad (Dávila Díaz, 2004).

En resumen, los indicadores de género van a permitir hacer visible la situación de las mujeres en relación con los hombres. Es decir muestra el panorama de desigualdad que enfrentan las mujeres y la demanda de intervención para revertir esta situación; de ahí la necesidad de implementar políticas públicas más inclusivas que ayuden, por ejemplo, a reducir los estereotipos de género, compartir el cuidado, disminuir la brecha salarial y aliente la promoción de la mujer en puestos de liderazgo local. Es así como se podrá avanzar hacia la igualdad de género que busca alcanzar una mayor autonomía de la mujer en el país y contribuir a lograr ser una sociedad más inclusiva.

Es necesario tener en cuenta que, los indicadores sin enfoque de género son insuficientes en el desarrollo de las políticas públicas inclusivas y de calidad porque pueden encubrir diversas discriminaciones al no considerar los diferentes factores que conforman las identidades individuales (Dávila Díaz, 2004).

Así, el uso de indicadores de género en las políticas públicas municipales permite hacer visible la diversidad de experiencias vividas por mujeres y hombres y, además, permite la adecuación de las políticas a las diversas necesidades e intereses tanto de las mujeres como de los hombres.

Asimismo, se hace necesario incorporar el enfoque de género en todo el ciclo de la gestión pública municipal, en particular en las herramientas de gestión como son la planificación estratégica y la operativa.

Requisitos y condiciones básicas de los indicadores de género

Un primer requisito que debemos tomar en cuenta es que todos los indicadores de género deben estar siempre desagregados por sexo. También es conveniente que los indicadores de género contemplen la conclusión de elementos cualitativos que nos permita ir más allá de la cuantificación de lo que ocurre en la localidad.



¿Los indicadores por sexo son iguales a los indicadores de género?

No. La desagregación de datos por sexo es el registro cuantitativo de la situación de hombres y de mujeres, y pueden servir para crear indicadores. Son datos absolutos, y no identifican ni documentan la desigualdad en las relaciones de género y por ende de poder.

→ Ejemplos de indicadores por sexo:

- Tasa de participación por actividad desagregada por sexo (% de mujeres receptoras de actividad/ Total de mujeres con nivel de dificultad).
- Número de mujeres servidoras públicas municipales.
- Número de hombres servidores públicos municipales.
- Total de servidores, mujeres y hombres, públicos municipales.

Los indicadores de género documentan la relación de poder entre los dos géneros, permiten visibilizar las desigualdades, en consecuencia el rol de género (condición y posición de las mujeres y hombres). Son datos relativos.

→ Ejemplos de indicadores de género:

Es necesario recordar que para hacer indicadores de género se debe afinar el análisis, viendo el aspecto relacional del fenómeno. Por ejemplo, ¿cuál es el salario de las servidoras públicas y de los servidores públicos que realizan las mismas labores y ocupan los mismos puestos en la municipalidad? Así se puede recabar información tal como:

- Salario de mujeres gerentes municipales
- Salario de hombres gerentes municipales

En base a esta información recabada se puede sacar el porcentaje y podríamos encontrar que, por ejemplo, las mujeres gerentes de la municipalidad podrían estar ganando X% menos que

los gerentes hombres, aun cuando ambos realizan las mismas labores y tienen las mismas funciones.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su reciente informe, presenta la persistencia de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el servicio civil peruano: “Así, en los últimos años, en el servicio civil los hombres han ganado más del 15% de lo que perciben las mujeres” (SERVIR, 2022, pág. 13).

Indicadores de género que miden el grado de autonomía de las mujeres

La autonomía para las mujeres resulta ser sumamente importante, significa que cuenten con capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas (CEPAL, 2022).

La autonomía 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” (CEPAL, 2011). El logro de mayor autonomía de las mujeres implica actuar en diversos campos, por ejemplo, liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva de las tareas reproductivas y de cuidado, eliminar la violencia de género y asegurar, por ejemplo, que la participación de las mujeres en la toma de decisiones se dé en igualdad de condiciones. La igualdad de género demanda transformaciones en tres dimensiones de la autonomía de las mujeres: física, económica y política.

AUTONOMÍA ECONÓMICA

La autonomía económica de las mujeres se entiende como la capacidad de éstas de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en la igualdad de condiciones que los hombres. La medición de esta autonomía considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía. Entre los indicadores que ayudan a medir esta autonomía, la CEPAL (2022) considera los siguientes:

- Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo.
- Población sin ingresos propios por sexo.
- Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo.
- Índice de feminidad en hogares pobres
- Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, desglosado por sexo (Indicador ODS 5.4.1.)
- Tasa de desocupación, desglosada por sexo (en porcentajes)

Fuente: (CEPAL, 2022)

AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES

Esta autonomía es medida a través de la presencia de las mujeres en los distintos niveles de poder del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

Entre los indicadores que ayudan a medir esta autonomía, tenemos a los siguientes:

- Poder ejecutivo: porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales
- Poder judicial: porcentaje de mujeres ministras en el máximo tribunal de justicia o corte suprema
- Poder legislativo: porcentaje de escaños ocupados en los parlamentos nacionales
- Mujeres alcaldesas electas
- Mujeres concejales electas

Fuente: (CEPAL, 2022)

AUTONOMÍA FÍSICA

Esta autonomía se expresa en dos dimensiones que dan cuenta de problemáticas sociales relevantes, de un lado, el respeto a los derechos reproductivos de las mujeres y, de otro lado, la violencia de género.

Entre los indicadores que ayudan a medir esta autonomía, tenemos:

- Demanda insatisfecha de planificación familiar
- Femicidio
- Matrimonio infantil
- Muerte de mujeres ocasionada por su pareja o expareja íntima
- Maternidad en adolescentes
- Mortalidad materna

Fuente: (CEPAL, 2022)



Estas autonomías interactúan formando un complejo engranaje que requiere de ser interpretado y abordado en su articulación, interdependencias y un enfoque integrador.

IV. Metodología y diseño de indicadores de género



Metodología para la identificación y selección de indicadores de género

Un primer elemento que se debe tomar en cuenta en la elaboración de los indicadores de género es que esto debe realizarse en función de los objetivos planteados en las políticas, planes, programas o servicios públicos municipales.

Otro elemento para considerar es que los indicadores de género deben elaborarse de manera específica para cada fase del desarrollo de las políticas públicas; es decir, según la cadena de resultados de estas (CEPLAN, 2021).

Algunas indicaciones básicas:

- Los indicadores de género siempre deben estar desagregados por sexo.
- Deben ser sencillos en su forma y en su planteamiento, fáciles de comprender, a fin de asegurar su aplicación.
- Deben estar definidos de manera clara, no debe dar lugar a ninguna confusión. Debe indicarse la forma concreta de su uso, especificando la forma de medición cuantitativa que será utilizada.
- Deben combinar aspectos cuantitativos como cualitativos.
- Deben estar ordenados jerárquicamente según la pertinencia de la información que va a ser recogida.

A continuación, describimos los pasos a seguir para la elaboración de indicadores de género brindados por el CEPLAN (2021):

1. IDENTIFICACIÓN DE INFORMACIÓN DISPONIBLE

Los objetivos de las políticas, planes, programas o servicios municipales deberán contar con una visión clara de género, con la finalidad de contar con información que permita la evaluación del impacto de éstos. Debe quedar suficientemente especificada la población objetivo, las personas beneficiarias y el periodo de ejecución de la política.

Es necesario revisar las fuentes de información disponibles e identificar las que resultan relevantes para lo que se desea medir. Debe recordarse que ello debe responder al nivel de la cadena de resultados en que se encuentre ubicado.



→ En caso se persiguen resultados (Objetivos de políticas y planes; y acciones de Pesem y PDC):

La temática de la información debe reflejar la condición de cambio: situación o característica que se desea modificar y, además, ser representativa de la población objetivo del elemento (CEPLAN, 2021, pág. 23).

Para efectos de medir avances en la igualdad de género esa situación o característica que se desea modificar debe dar cuenta de cambios orientados hacia dicha igualdad.

→ Para los elementos que representan productos (Acciones del PEI, servicios de políticas):

La información que se busca es aquella que permite medir, “no solo el bien o servicio, sino su atributo o característica específica y que se enfoque en el grupo de usuarios al que hace referencia el elemento” (CEPLAN, 2021, pág. 23).

Para efectos de medir los avances hacia la igualdad de género, la información a obtener debe dar cuenta de ese grupo de beneficiarios, mujeres y hombres, en su diversidad.

2. ESPECIFICACIÓN DEL NOMBRE Y ESTRUCTURA DEL INDICADOR

En caso se construya el indicador para el objetivo, acción o servicio, será necesario definir la estructura del nombre y método de cálculo.

→ **Nombre del indicador: “es un enunciado preciso (corto y concreto) y auto explicativo (que exprese lo que se desea medir con él)” (CEPLAN, 2021, pág. 28). Debe estar vinculado con el objetivo, acción o servicio que se desea medir.**

Nombre del Indicador = Parámetro de medición + Sujeto + Característica

Así, **parámetro de medición** es la magnitud que se utiliza para la medición del indicador (relativos o absolutos): porcentaje, tasa de variación, ratio, índice, número y cantidad.

Sujeto es la unidad de análisis sobre la cual se realiza la medición, estrechamente vinculado a la población objetivo en la que se busca impactar con el desarrollo de la política o plan: las y los pobladores del Asentamiento Humano X, las y los agricultores de la zona baja del río Lurín, etc.

Característica es la cualidad de interés del sujeto, relacionada con la situación o aspecto que se busca cambiar: participación en los espacios de toma de decisiones, ingresos salariales, logros educativos, etc.

Método de cálculo del indicador es el procedimiento que se emplea para determinar el valor cuantitativo del indicador; ello comprende: (a) fórmula del cálculo del indicador y (b) las variables a utilizar.

3. VERIFICACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DESEABLES

Tal como lo indicáramos en el capítulo I, los indicadores deben cumplir con, al menos, cinco características deseables: **específicos** (temáticamente vinculados al objetivo, acción o servicio), **relevante** (debe abarcar la dimensión más importante del objetivo, acción o servicio, a fin que sea representativo), **medible** (debe ser replicable o recolectado a partir de fuentes de información disponibles), **realizable** (debe ser medido con los recursos disponibles y la experiencia técnica de la entidad) y **temporal** (la frecuencia de medición del indicador debe guardar coherencia con la periodicidad que se definió para los avances deseados) (CEPLAN, 2021).

4. UBICACIÓN EN LA CADENA DE RESULTADOS

Según su ubicación en la cadena de resultados, los indicadores serán de: insumo, proceso, producto y resultado (ver capítulo I). Así, tenemos, indicadores **de insumo y proceso** (de insumo miden la cantidad de factores de producción y los de proceso cuantifican el conjunto de operaciones o actividades necesarias para la producción de bienes o servicios), **de producto** (miden la provisión de un bien o servicio a la población objetivo) y **de resultado** (expresan los cambios en las condiciones de vida o estado de la población objetivo).

A fin de medir la provisión de los servicios, el CEPLAN recomienda dos tipos de indicadores:

(a) Indicador de cobertura que “refleja el nivel de población atendida con relación a la población que requiere el servicio (población objetivo)” (CEPLAN, 2021, pág. 41).

(b) Indicador de calidad es el atributo esencial que asegure la provisión adecuada del servicio: oportunidad (el servicio se provee dentro de un rango de tiempo prudente para su aprovechamiento por parte de las personas), accesibilidad (refleja medidas vinculadas al grado de acceso que tiene la población al servicio), percepción (vinculada con la opinión de las personas usuarias del servicio), precisión (precisión en la provisión del servicio), continuidad (permite conocer si el servicio ha sido provisto de manera sostenida en períodos establecidos), entre otros (CEPLAN, 2021).



5. ESTABLECIMIENTO DE LOGROS ESPERADOS

Los logros esperados de un indicador expresan los valores que se pretenden alcanzar, periódicamente, a lo largo del horizonte temporal de la política o plan (CEPLAN, 2021). Ello permite medir, evaluar, retroalimentar y tomar cursos de acción en caso de producirse desviaciones importantes respecto a lo programado.

Ejemplos de Indicadores de género para la gestión estratégica y operativa

INDICADORES DE GÉNERO PARA MEDIR AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PDCL

Eje de desarrollo	Ejemplos de indicadores de género
Alfabetización y educación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de reducción del analfabetismo de las mujeres. ▪ Porcentaje de reducción del número de niñas que desertan de las escuelas. ▪ Número de niñas que concluyen satisfactoriamente la educación secundaria. ▪ Número de niñas y niños que ingresan a la escuela a temprana edad. ▪ Número de niñas y niños que cumplen con la carga lectiva. ▪ Número de casos de agresión sexual en todas sus modalidades a las alumnas y alumnos por parte de los profesores.
Acceso a recursos productivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de mujeres que tienen títulos formales de propiedad ▪ Número de mujeres que reciben capacitación en temas productivos de acuerdo con su actividad ▪ Número de organizaciones de productores que incluyen a mujeres productoras. ▪ Porcentaje de mujeres que están organizadas como productoras en su rubro. ▪ Porcentaje de juntas de agua que incorporan a mujeres en sus organizaciones.
Fortalecimiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de espacios de debate y discusión política que incluyen a mujeres y/o lideresas como integrantes. ▪ Número de organizaciones de mujeres como las organizaciones sociales de base o de otra naturaleza que incorporan prácticas democráticas (elecciones periódicas, asambleas regulares).
Agua y saneamiento ambiental	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de mujeres que participa en los comités de gestión y cuidado del agua potable ▪ Porcentaje en el que se han reducido las enfermedades gastrointestinales en los niños y niñas producidos por consumo de agua sucia.

Fuente: (Balbuena Palacios, 2006)

INDICADORES DE GÉNERO PARA MEDIR AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

Tipo de indicadores en el PEI

Eje	EJEMPLO DE INDICADORES DE GÉNERO
Seguridad ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> Número de criterios diferenciadores de análisis de amenazas existentes para todos los grupos de población desagregado por sexo y grupo etario. Porcentaje de mujeres en el sector de seguridad ciudadana, según nivel de espacio de toma de decisiones. Código de conducta para el personal de seguridad -tanto a nivel interno (regula acoso sexual y otros problemas) como externo (regula interacción del personal con el público).
Gestión ambiental	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres que han recibido capacitación sobre el desarrollo sostenible (incluida la educación sobre el cambio climático). Porcentaje de mujeres que han recibido capacitación sobre programas de reciclaje en la localidad. Programa de reciclaje municipal que cuenta con enfoque de género (atención a diferencias de acceso a material de reciclaje e ingresos diferenciado por sexo, niveles de contaminación, entre otros)
Desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de la población urbana que vive en viviendas inadecuadas, diferenciado por sexo y edad. Porcentaje de mujeres que utilizan los servicios y espacios públicos sin limitaciones ni barreras. Porcentaje de mujeres que se mueven por el distrito de forma segura, fácil y asequible.
Competitividad económica	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres que lideran empresas constituidas en situación de formalidad. Porcentaje de mujeres a cargo de empresas formales que acceden a programas de crédito. Porcentaje de aumento de la productividad de las empresas de mujeres o que emplean mujeres.
Gestión de desastres	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres jefas de hogar que han recibido capacitación municipal para enfrentar riesgos de desastres
Violencia hacia las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres víctimas de violencia en el distrito. Porcentaje de mujeres víctimas de violencia atendidas oportunamente en los CEM. Porcentaje de casos por violencia contra las mujeres que reciben atención integral en los CEM.

Tipo de indicadores en el POI

El Plan Operativo Institucional (POI) es uno de los planes estratégicos que las entidades públicas elaboran en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SINAPLAN. Dichos planes son los principales instrumentos de la gestión municipal en tanto comprende, de un lado, la programación multianual de las actividades operativas de dichas entidades y, de otro lado, los recursos financieros necesarios para la ejecución de estas actividades, así como las metas físicas mensuales para las mismas. A continuación, presentamos algunos ejemplos de indicadores de género que pueden ser utilizados en los POI:

Eje	Ejemplo de indicadores de género en el PEI	Ejemplo de indicadores de género en el POI
Seguridad ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres en el sector de seguridad ciudadana, según nivel de espacio de toma de decisiones. Código de conducta para el personal de seguridad -tanto a nivel interno (regula acoso sexual y otros problemas) como externo (regula interacción del personal con el público). 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje del presupuesto municipal en seguridad ciudadana destinado a fortalecer capacidades de las mujeres en dicho sector. Número de actividades formuladas para hacer seguimiento a la implementación del Código de conducta para el personal de seguridad municipal.
Gestión ambiental	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres que han recibido capacitación sobre el desarrollo sostenible (incluida la educación sobre el cambio climático). Porcentaje de mujeres que han recibido capacitación sobre programas de reciclaje en la localidad. Programa de reciclaje municipal que cuenta con enfoque de género (atención a diferencias de acceso a material de reciclaje e ingresos diferenciado por sexo, niveles de contaminación, entre otros) 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje del presupuesto municipal en gestión ambiental destinado a fortalecer capacidades de las mujeres sobre programas de reciclaje. Nivel de acciones dirigidas a la reducción de las brechas de género en los programas municipales de reciclaje.
Desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de la población urbana que vive en viviendas inadecuadas, diferenciado por sexo y edad. Porcentaje de mujeres que utilizan los servicios y espacios públicos sin limitaciones ni barreras. Porcentaje de mujeres que se mueven por el distrito de forma segura, fácil y asequible. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje del presupuesto municipal en desarrollo urbano y territorial destinado a la reducción de las brechas de género en el acceso a los servicios y espacios públicos en el distrito. Porcentaje del presupuesto municipal en desarrollo urbano territorial destinado a mejorar las condiciones de vivienda.

Eje	Ejemplo de indicadores de género en el PEI	Ejemplo de indicadores de género en el POI
Competitividad económica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de mujeres que lideran empresas constituidas en situación de formalidad. ▪ Porcentaje de mujeres a cargo de empresas formales que acceden a programas de crédito. ▪ Porcentaje de aumento de la productividad de las empresas de mujeres o que emplean mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de objetivos del POI que abordan la brecha de género en competitividad económica priorizada en el distrito. ▪ Porcentaje del presupuesto municipal en competitividad económica que se encuentra dirigido a reducir la brecha de género en la productividad de las empresas.
Gestión de desastres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de mujeres jefas de hogar que han recibido capacitación municipal para enfrentar riesgos de desastres 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de actividades en gestión de desastres que se encuentran articulados con políticas nacionales y/o de nivel provincial y que se encuentran dirigidas a reducir las brechas de género en la gestión de desastres. ▪ Porcentaje del presupuesto municipal en gestión de desastres destinado a fortalecer capacidades de las mujeres jefas de hogar para enfrentar los riesgos de desastres.
Violencia hacia las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de mujeres víctimas de violencia en el distrito. ▪ Porcentaje de mujeres víctimas de violencia atendidas oportunamente en los CEM. ▪ Porcentaje de casos por violencia contra las mujeres que reciben atención integral en los CEM. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de asignaciones presupuestales vinculadas a la atención de la violencia de género en el distrito. ▪ Categorías presupuestarias vinculada a la reducción de la violencia hacia la mujer en el distrito.

INDICADORES DE GÉNERO PARA MEDIR AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS MUNICIPALES

A nivel de la gestión de los recursos humanos significa centrarse en las aptitudes de las personas e identificar necesidades y dificultades que vienen obstaculizando la participación de las mujeres. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el enfoque de género debe incorporarse en tres niveles de acción: (a) estratégico, a nivel de las políticas de igualdad de género y acciones afirmativas para lograr su cumplimiento; (b) programático, que significa considerar el análisis de la organización y las formas de trabajo, papel de la dirección, niveles de jerarquía, trabajo en equipo; y, (c) operativo, que debe traducirse en estrategias concretas para lograr la igualdad de género en las políticas de contratación, incentivos, política salarial, compromiso institucional para impulsar el tema.

Conciliación entre la vida laboral y familiar

El término de conciliación da cuenta de las tensiones inherentes entre las responsabilidades profesionales y las familiares. El objetivo final es lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, una adecuada distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otros aspectos de la vida. De acuerdo con el Convenio N° 156, los países signatarios, entre ellos el Perú, deben incluir en sus objetivos de política nacional consideraciones que permitan que las(os) trabajadoras(es) con responsabilidades familiares puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades profesionales y familiares (OIT, 2011).

Esta necesidad surge principalmente ante los nuevos desafíos que plantean fenómenos como “la expansión del empleo femenino remunerado y de los empleos atípicos, la intensificación del trabajo, el envejecimiento de la población y los cambios en los modelos familiares, en particular, el crecimiento de los hogares monoparentales” (OIT, 2011, pág. 1). Los efectos de las tensiones entre trabajo y familia pueden ser registrados, de un lado, en la persistencia de las funciones estereotipadas tradicionales de los hombres en lo que respecta a las tareas de prestación de cuidados donde las funciones sociales y reproductivas de las mujeres siguen actuando como limitante para la inserción de éstas en el mercado laboral en igualdad de condiciones²; y, de otro lado, ante la falta de medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar, muchas familias recurren a respuestas individuales como la reducción de número deseado de hijos o soluciones precarias para el cuidado de los hijos, lo cual puede llevar a una reducción de la tasa de escolarización y una mayor incidencia del trabajo infantil.

La OIT viene aportando con recomendaciones que resultan de los aprendizajes de las diversas experiencias que los países vienen implementando. A continuación, se presenta los tipos de medidas que pueden adoptarse para conciliar el trabajo y la vida familiar.

² Un indicador que puede ayudar a medir ello es el empleo de las mujeres con y sin hijos.



Tabla 1. Políticas sugeridas por la OIT para conciliar el trabajo y la vida familiar, según tipo de problemas para las(os) trabajadoras al tratar de conciliar ambos aspectos.

Tipos de medidas	Tipos de problemas para los trabajadores al tratar de conciliar el trabajo y la vida familiar		
	Establecer prácticas sistemáticas viables	Atender asuntos relacionados con acontecimientos/ necesidades familiares importantes	Hacer frente a las emergencias
Políticas relativas a las licencias	<ul style="list-style-type: none"> Vacaciones anuales por un período mínimo de tres semanas laborables conforme a lo establecido en el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) Posibilidad de decidir cuándo hacer uso de las vacaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Licencia para evitar riesgos de salud durante el embarazo o la lactancia M Licencia por maternidad M o paternidad H y licencia parental M, H Licencia suplementaria por parto múltiple o por defunción materna M, H Licencia de adopción M, H Licencia para la prestación de cuidados de larga duración 	<ul style="list-style-type: none"> Vacaciones anuales Licencia por enfermedad que puede usarse por motivos familiares urgentes Licencia por motivos urgentes/ por razones humanitarias Días de licencia parental
Tiempo de trabajo y organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de las jornadas de trabajo prolongadas y de las horas extraordinarias Previsibilidad del horario de trabajo (por ejemplo, horas extraordinarias, trabajo por turnos) Trabajo a tiempo parcial con prestaciones proporcionales conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) Horarios flexibles 	<ul style="list-style-type: none"> Horarios flexibles y/o teletrabajo Posibilidad de reducir el horario de trabajo temporalmente Interrupciones de la carrera profesional Períodos de descanso para cuidados prenatales y puerperales Pausas para lactancia pagadas 	<ul style="list-style-type: none"> Horarios flexibles o sistema de capitalización del tiempo de trabajo (los trabajadores controlan en cierta medida sus horarios) Teletrabajo a título ocasional
Servicios de prestación de cuidados	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a servicios de cuidados asequibles y adecuados para los familiares a cargo Servicios de asistencia y cuidados a domicilio Programas de cuidado de niños antes y después de la jornada escolar 	<ul style="list-style-type: none"> Instalaciones para lactancia en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a servicios de urgencia Posibilidad de llevar a los niños al trabajo en caso de emergencia Posibilidad de utilizar los teléfonos en el lugar de trabajo

Tipos de medidas	Tipos de problemas para los trabajadores al tratar de conciliar el trabajo y la vida familiar		
	Establecer prácticas sistemáticas viables	Atender asuntos relacionados con acontecimientos/ necesidades familiares importantes	Hacer frente a las emergencias
Reinserción laboral		<ul style="list-style-type: none"> Programas para mantener el contacto Orientación y formación profesional Asistencia en la búsqueda de empleo y formación en el trabajo Licencia pagada de estudios 	

Fuente: (OIT, 2011)

Planificación de recursos humanos

La planificación de los recursos humanos municipales es el punto de partida de la gestión de recursos humanos. Debe estar conectada con la política general de la municipalidad y con el entorno para lograr coherencia estratégica. A continuación, se sugiere considerar estos indicadores de género:

Indicadores de género en la planificación de los recursos humanos
<ul style="list-style-type: none"> Política de igualdad de género documentada y comunicada a la entidad. Alta dirección municipal consciente de la importancia de la igualdad de género en el entorno de trabajo. Proporción de hombres y mujeres que trabajan en la municipalidad Instancias para denunciar y atender casos de hostigamiento sexual laboral funcionando en la municipalidad

Fuente: (OIT, 2016)



Organización del trabajo

La organización del trabajo incluye el diseño de los puestos y las características de quienes deben desempeñar esas labores (perfiles de puesto). A ello se suma las políticas y prácticas de la gestión de recursos humanos en la que se definen las características y condiciones de las tareas que se llevan a cabo en los distintos procesos municipales. Este es el primer peldaño para eliminar los estereotipos y los sesgos de género (OIT, 2016). A continuación, se sugiere considerar estos indicadores de género:

Indicadores de género en la organización del trabajo

- La municipalidad cuenta con manual de puestos basado en competencias que definan las habilidades, conocimientos y destrezas requeridas para un puesto, excluyendo las características físicas u otros aspectos discriminatorios.
- La gestión municipal ha identificado las principales brechas de género en los puestos ocupados tradicionalmente por hombres y por mujeres.
- El diseño de los puestos especifica de manera objetiva los contenidos para cada puesto de trabajo, las condiciones y las características requeridas para quien lo ocupará, asegurándose que no refuerza estereotipos de género. Es decir, considera lo siguiente:
 - Visualiza las competencias para el desempeño eficaz del puesto independientemente de los rasgos personales, lo cual garantiza el ingreso a las personas mejor preparadas, indistintamente de su sexo,
 - Conceptualiza el puesto con un lenguaje inclusivo y definiendo características propias del puesto.

Fuente: (OIT, 2016)

La gestión del empleo

Los conceptos clave en la gestión del empleo son: (i) reclutamiento, (ii) selección, (iii) contratación, (iv) inducción, (v) gestión de la movilidad y (vi) gestión de la desvinculación (OIT, 2016). Dichos procesos no deben mostrar signos de discriminación, sino tendencias positivas a la contratación de mujeres, incluso en aquellos puestos ocupados tradicionalmente por hombres y viceversa. Estos deben ser realizados con transparencia, ética, objetividad e igualdad para las mujeres y hombres. A continuación, se sugiere considerar estos indicadores de género:

Indicadores de género en la gestión del empleo

Reclutamiento y selección

- El proceso de reclutamiento y selección cuenta con un enfoque estructurado y transparente, libre de sesgos de género.
- El perfil requerido para el puesto ha sido redactado de manera objetiva y libre de prejuicios sexistas.
- El panel de selección cuenta con balance de género.
- Las entrevistas de selección se realizan sin prejuicios de género.

Indicadores de género en la gestión del empleo

Contratación

- Las contrataciones del personal responden únicamente teniendo en cuenta sus cualificaciones, capacidades, habilidades, aptitudes, experiencia y rendimiento probado.
- El proceso de contratación ha sido debidamente documentado en cada una de sus fases, a fin de evitar cualquier duda sobre la imparcialidad y equidad del proceso.

Inducción

- La política municipal de inducción del personal garantiza la igualdad en el derecho a la información, condiciones de trabajo y modalidades de orientación para la movilización interna.
- En la fase de inducción se comunica el respeto por la igualdad de oportunidades y el talento individual. Así como, las políticas municipales entorno al hostigamiento sexual laboral.

Gestión de la movilidad

- La municipalidad cuenta con programas de evaluación de movilidad o plan de carrera donde se detallan las opciones de ascenso o movilidad lateral en función de las competencias.

Gestión de la desvinculación

- La municipalidad cuenta con una política y procedimientos de desvinculación basada en la igualdad y no discriminación por género.

Fuente: (OIT, 2016)

Indicadores de género en las políticas locales

INDICADORES DE GÉNERO EN PRESUPUESTO PARTICIPATIVO

El Presupuesto Participativo es un proceso técnico y político, constituye un instrumento de democratización de la gestión pública en tanto moviliza a ciudadanos y ciudadanas de la sociedad civil organizada para precisar cómo y en qué se invertirán los recursos públicos, de tal forma que aporten al desarrollo local. A continuación, presentamos algunos indicadores de género que pueden ser utilizados en este proceso:

Eje	Ejemplo de indicadores de género
Calidad de la participación	<ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje de participantes en los talleres de capacitación para la elaboración de los proyectos con enfoque de género a ser presentados en los presupuestos participativos, desagregado por sexo y edad. Cantidad y tipo de organizaciones sociales de base que participan del proceso. Cantidad y tipo de organizaciones sociales representantes de las mujeres que participan del proceso.
Calidad de los proyectos	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de brechas de género en el distrito en los temas/ejes de inversión del Presupuesto Participativo. Articulación de los temas/ejes de inversión del Presupuesto Participativo con los OE de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).
Calidad de la inversión	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de presupuesto del Presupuesto Participativo destinado al financiamiento de proyectos dirigidos a la eliminación de brechas de género priorizadas de ser atendidas en el distrito, Cantidad y tipo de proyectos que cuentan con financiamiento vía Presupuesto Participativo que se encuentra articulado a la PNIG.

INDICADORES DE GÉNERO PARA MEDIR AVANCES EN LOS PLANES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Eje	Ejemplo de indicadores de género
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> Disminución del porcentaje de mujeres afectadas por violencia física o sexual. Disminución del número anual de feminicidios.
Indicadores de objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> Reducción del índice de tolerancia social de las personas en relación a la violencia familiar dirigida a las mujeres. Reducción del índice de tolerancia social de las personas con relación a la violencia familiar, dirigida a las niñas, niños y adolescentes. Incremento del porcentaje de mujeres afectadas por violencia física que acuden a una entidad pública a solicitar atención/ayuda.

Eje	Ejemplo de indicadores de género
Indicadores de acciones estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas, hombres y mujeres, que participan en capacitación y sensibilización para la prevención de la violencia de género impulsada en el distrito. Número de servicios monitoreados para vigilar la calidad de atención a las víctimas de violencia. Número de agentes comunitarios dinamizadores capacitados anualmente. Número de reportes de información estadística periódica sobre la reducción de la violencia de género en el distrito.
Indicadores de acciones internas que aseguran espacios laborales libres de HSL	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación o actualización de lineamientos, instrumentos o guías metodológicas internas contra el hostigamiento sexual laboral en la municipalidad.

Elaboración propia. Adaptado de: (MIMP, 2021)

INDICADORES DE GÉNERO PARA MEDIR AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PLANES LOCALES DE CAMBIO CLIMÁTICO

Áreas prioritarias	Ejemplo de indicadores de género
Seguridad alimentaria	<ul style="list-style-type: none"> Un diagnóstico de análisis de género sobre el impacto del cambio climático en la seguridad alimentaria en el distrito. Número de capacitaciones municipales que promueven la incorporación del enfoque de género en las políticas e instrumentos de gestión sobre seguridad alimentaria y cambio climático. Número de mujeres y hombres que participan en programas de capacitación sobre seguridad alimentaria, cambio climático y género. Al menos un instrumento normativo o de gestión local que promueve la incorporación del enfoque de género y cambio climático en la seguridad alimentaria.
Residuos sólidos	<ul style="list-style-type: none"> Suministro periódico de la municipalidad en información de género en la plataforma SIGERSOL. Número de funcionarios/as/ capacitados/as/ para incorporar el enfoque de género en las políticas e instrumentos de gestión de residuos sólidos que contribuyan a la gestión de emisiones de GEI. Número de capacitaciones y estrategias de comunicación dirigidas a las organizaciones de recicladores y otros en el distrito sobre segregación y manejo de residuos sólidos, cambio climático y género. Número de mujeres y hombres que participan en los programas de capacitación sobre segregación y manejo de residuos sólidos, cambio climático y género. Número de hombres y mujeres que participan en los programas de segregación en la fuente y recolección selectiva de residuos sólidos promovidos por el gobierno local. Al menos una guía municipal que incorpore el enfoque de género en la gestión integral de residuos sólidos. Incorporación del enfoque de género en el instrumento de gestión municipal (PIGARS y Planes de Manejo de Residuos Sólidos).

Áreas prioritarias	Ejemplo de indicadores de género
Gestión del riesgo de desastres	<ul style="list-style-type: none"> Al menos un instrumento normativo y de gestión municipal articulada a la gestión sectorial de la GRD y adaptación al cambio climático que incorpora objetivos e indicadores del impacto diferenciado del cambio climático en hombres y mujeres. Al menos un manual y guía elaborada que incluyen y articulan género, GRD y adaptación al cambio climático. Número de funcionarias/os y especialistas que participan en los programas de capacitación para incorporar el enfoque de género en la GRD y adaptación al cambio climático. Número de mujeres y hombres que participan en programas de capacitación y sensibilización sobre la GRD, adaptación al cambio climático y género

Elaboración propia. Adaptado de: (MINAM, 2016)

INDICADORES DE GÉNERO PARA MEDIR AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO ECONÓMICO: EMPLEO, INGRESOS, EMPRENDIMIENTO

Eje	Ejemplo de indicadores de género
Cultura institucional	<ul style="list-style-type: none"> Al menos un instrumento de gestión a favor de promover la igualdad de género en el desarrollo económico local Número de funcionarias(os) municipales capacitadas(os) en la incorporación del enfoque de género en las políticas de desarrollo económico local. Desagregación de información sobre la población objetivo por sexo respecto a empleo, ingresos, emprendimiento.
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo destinado al trabajo total, remunerado y no remunerado de la población de 15 años y más, según sexo en la localidad. Tasa de desempleo, según sexo. Distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica en el distrito. Mujeres de entre 15 y 64 años ocupados en sectores de baja productividad, respecto del total de ocupadas. Proporción de mujeres con cargos directivos en la municipalidad Proporción de mujeres a cargo de comisiones municipales
Ingresos	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial de las mujeres funcionarias respecto al salario recibido por sus pares hombres en la municipalidad. Salario medio de las mujeres asalariadas en el distrito de 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad. Población de 18 y más años de edad que tiene tarjeta de ahorro y/o tarjeta de crédito, según sexo.

Eje	Ejemplo de indicadores de género
Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> Población femenina y masculina ocupada, según tamaño de empresa Porcentajes de mujeres en emprendimientos económicos locales. Porcentaje de mujeres en posición de liderazgo de los emprendimientos económicos locales. Porcentaje de iniciativas de mujeres emprendedoras apoyadas por la municipalidad. Número de acciones dirigidas a eliminar estereotipos de género vinculados a los emprendimientos económicos locales. Identificación de horarios de capacitación de las mujeres que permiten conciliar la formación con la vida familiar.

Elaboración propia. Adaptado de: (Vaca Trigo, 2019)

INDICADORES DE GÉNERO PARA MEDIR AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO SOCIAL: EDUCACIÓN, SALUD, PARTICIPACIÓN POLÍTICA

Eje	Ejemplo de indicadores de género
Educación	<ul style="list-style-type: none"> Tasa neta de asistencia a educación inicial, según sexo Tasa neta de asistencia a educación primaria, según sexo Tasa neta de asistencia a educación secundaria, según sexo Opinión de la población en edad escolar sobre la calidad de los servicios educativos Porcentaje de casos de <i>bullying</i> escolar reportados, según sexo
Salud	<ul style="list-style-type: none"> Población femenina y masculina con algún problema de salud de manera crónica, según rangos de edad Población femenina y masculina con algún problema de salud, según lugar o establecimiento de consulta. Población femenina y masculina con algún problema de salud, según tipo de seguro de salud. Tiempo promedio de programación de cita para la atención en salud, según sexo y tipo de establecimiento de salud.
Participación política	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres concejalas electas Porcentaje de mujeres a cargo de comisiones municipales Porcentaje de mujeres en cargos de representación de organizaciones sociales.

Elaboración propia. Adaptado de: (INEI, 2019) (CEPAL, 2022)

INDICADORES DE GÉNERO PARA MEDIR AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD CIUDADANA

Eje	Ejemplo de indicadores de género
Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> El sistema de información sobre seguridad ciudadana en el distrito cuenta con enfoque de género. Número de funcionarias(os) municipales capacitadas(os) en la producción de datos e información relevante con enfoque de género
Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de cultura del uso y difusión de evidencias para el diseño, monitoreo y evaluación de políticas municipales en seguridad ciudadana con enfoque de género.
Fortalecimiento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> Guía básica para la incorporación del enfoque de género en la capacitación del personal de seguridad ciudadana del distrito.
Recuperación de los espacios públicos en el distrito	<ul style="list-style-type: none"> Número de espacios públicos recuperados como espacios de convivencia y ejercicio de la ciudadanía (iluminados, limpios, con dispositivos de vigilancia, entre otros).

Elaboración propia. Adaptado de: (López Méndez, 2016)

V. Monitoreo de indicadores de género



Los esfuerzos por transversalizar el enfoque de género en la gestión municipal pueden debilitarse si es que no se cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación que permita ver los avances en la construcción hacia la igualdad de género en la localidad. De ahí la necesidad de definir plazos y metas concretas y un sistema de monitoreo que asegure su cumplimiento. Además, ello permite el empoderamiento en la materia de las y los funcionarios públicos.

La planificación, el monitoreo y evaluación son procesos institucionales permanentes que tienen como propósito contribuir en la mejora de la toma de decisiones y la definición de rumbos de trabajo, sobre bases sólidas y con mayor probabilidad de impacto. El monitoreo reporta información sobre el nivel de eficiencia de la gestión municipal, para en este caso, dar cuenta de los avances que alcanza en el territorio respecto a la igualdad de género.

El sistema de monitoreo es un proceso continuo y sistemático que mide el progreso de los cambios que surgen en la ejecución de acciones en un tiempo determinado, lo cual se realiza en base a los indicadores que han sido definidos con anterioridad. Un sistema de monitoreo promueve la eficiencia y la eficacia en la gestión municipal.

Como se sabe, la eficiencia hace referencia a la relación existente entre el trabajo planificado y el ejecutado, tomando en cuenta el tiempo, la inversión económica, el personal asignado y los recursos materiales. Es decir, se centra en medir la capacidad para la realización del trabajo. Mientras que, la eficacia está referida a la capacidad para cumplir con los objetivos propuestos.

A continuación, presentamos los pasos a seguir para la implementación de un sistema de monitoreo (Rodríguez, Meléndez, Velázquez, & Fuentes, 1999):

1. TOMAR LA DECISIÓN. La implementación de un sistema de monitoreo con enfoque de género en la gestión municipal permitirá registrar en qué medida se avanza hacia la igualdad de género en la localidad. Esto implica un compromiso efectivo de la gestión municipal que se concretiza en la asignación de recursos necesarios (financieros y humanos) para ello.

2. SELECCIÓN DE LAS(OS) PARTICIPANTES. Es importante convocar a las poblaciones beneficiarias, mujeres y hombres en su diversidad, de los programas, proyectos y/o servicios públicos, a fin de recoger de estas poblaciones las percepciones sobre los avances y las limitaciones en la atención de sus demandas específicas.

3. VARIABLES E INDICADORES. Estas variables e indicadores deben ser identificados en el momento de la planificación. La pregunta central que atender es ¿hasta dónde actividades planificadas de acuerdo con los programas, proyectos y/o servicios responden a las necesidades expresadas por las mujeres o promueven la igualdad de género en todos los niveles planificados? Es decir, se trata de precisar si en la fase de identificación y diseño del programa, proyecto y/o servicio se consideraron los elementos centrales de



la igualdad de género. Asimismo, verificar si hay correspondencia con el plan estratégico y los planes operativos de la municipalidad y los objetivos, resultados e indicadores de género. Es central limitarse a lo central, ello implica priorizar y mantener un número manejable de variables e indicadores a monitorear. De igual modo, los indicadores que se seleccionen deben estar en relación con el objetivo que se pretende alcanzar.

4. ESCALAS DE DESEMPEÑO. Se recomienda elaborar una escala de desempeño o rendimiento que permita ver los avances que se van alcanzando; ello implica definir el mejor y el peor valor: malo, regular, bueno, excelente, por ejemplo.

5. HERRAMIENTAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN. El recojo de información nos debe permitir conocer la situación inicial con un análisis diferenciado de género en los planes, programas y proyectos como requisito previo para saber en qué medida se avanza hacia la igualdad de género. Se debe asegurar que se ha incorporado adecuadamente el enfoque de género, para ello pueden tomarse como referencia los siguientes elementos:

- División de trabajo por género y roles de género.
- Reconocimiento de las desigualdades etarias.
- Impacto diferenciado por sexo.
- Acceso, uso y control sobre recursos y beneficios.
- Condición de vida de mujeres y hombres.
- Posición sociopolítica de las mujeres en relación con los hombres.
- Niveles de participación y empoderamiento.
- Las relaciones de poder intergeneracionales e intrageneracionales.

La selección de los mecanismos e instrumentos de recolección depende en buena medida de los indicadores de género que se hayan seleccionado, el tiempo disponible, la habilidad del equipo, los recursos y la tecnología con que se cuenta en la municipalidad.

6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y ELABORACIÓN DE INFORMES. Definir los canales por medio de los cuales se recoge, se procesa y se difunde la información. Los informes producto del sistema de monitoreo tienen la función de brindar información para la toma de decisión y establecer los cambios y correcciones necesarias.

→ Ejemplo:

Variable	Indicador de género	Escala de desempeño				Fuente de datos
		Malo	Regular	Muy Bueno	Excelente	
Calidad de la participación en el Presupuesto Participativo	<ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje de participantes en los talleres de capacitación para la elaboración de los proyectos con enfoque de género a ser presentados en los presupuestos participativos, desagregado por sexo y edad. 	Menos del 10%	Entre el 11 y 20%	Entre el 21 y 30%	Entre el 31 y 40%	Informe del Presupuesto Participativo elaborado por el área de Planificación y Presupuesto de la municipalidad
	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad y tipo de organizaciones sociales de base que participan del proceso. 	Ninguna OSB	1 OSB de nivel distrital	Entre 2 a 5 OSB de nivel distrital	Al menos 1 OSB de nivel distrital vinculada a cada OE	
	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad y tipo de organizaciones sociales representantes de las mujeres que participan del proceso. 	Ninguna OSB de mujeres	1 OSB de mujeres de nivel distrital	Al menos 1 representante de OSB de mujeres de nivel distrital vinculada a OE	Más de 2 representantes de OSB de mujeres de nivel distrital vinculada a OE	

Bibliografía

- Asociación Global e-Quality. (2010). *Guía para la elaboración de Indicadores de Género (IG)*. Castilla-La Mancha: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Recuperado el 8 de mayo de 2022, de https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_para_la_elaboracion_de_indicadores_0.pdf
- Balbuena Palacios, P. (2006). *Guía práctica para incorporar el enfoque de género en la planificación participativa*. Lima: Municipalidad de Villa El Salvador; UNIFEM Región Andina; Mesa de Concertación de Lucha Contra la Pobreza.
- Banco Mundial. (4 de febrero de 2020). *Manual para la planificación y el diseño urbanos con perspectiva de género*. Recuperado el 23 de mayo de 2022, de Banco Mundial: <https://www.bancomundial.org/es/topic/urbandevelopment/publication/handbook-for-gender-inclusive-urban-planning-and-design>
- Barba Albuja, L. (19 de septiembre de 2014). *Indicadores presupuestarios para la Igualdad de Género. Conferencia regional: Presupuestos de género: una condición para la implementación de las políticas de igualdad*. Santo Domingo, República Dominicana: ONU Mujeres. Recuperado el 23 de mayo de 2022, de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Campeche/camp09.pdf>
- Barrera Bassols, D., & Massolo, A. (2003). *El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, A.C.; Instituto Nacional de Mujeres.
- CEPAL. (2 de mayo de 2022). *Autonomías - Indicadores*. (N. Unidas, Ed.) Obtenido de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>
- CEPLAN. (2021). *Guía para la elaboración de indicadores de políticas nacionales y planes estratégicos*. Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. Recuperado el 2 de mayo de 2022, de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1724645/Gu%C3%ADa%20para%20la%20elaboraci%C3%B3n%20de%20indicadores%20de%20pol%C3%ADticas%20nacionales%20y%20planes%20estrat%C3%A9gicos%20-%20CEPLAN.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2012). *Indicadores para la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de los gobiernos regionales*. Lima: Defensoría del Pueblo. Recuperado el 7 de julio de 2022, de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Documentos-Defensorial-23-2012.pdf>

- Gobierno de la ciudad de Buenos Aires. (marzo de 2018). *Sistema de Indicadores de Género BA*. Recuperado el 10 de mayo de 2022, de Buenos Aires Ciudad: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page_id=74588
- Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente del Foro de Ministros y Ministras de Medio Ambiente de América Latina y el Caribe. (2021). *Documento de análisis. Género y medio ambiente: un análisis preliminar de brechas y oportunidades en América Latina y el Caribe*. ONU Programa para el Medio Ambiente. Recuperado el 23 de mayo de 2022, de https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/34929/GEN_ES.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- INEI. (2019). *Estadísticas con Enfoque de Género*. Lima: INEI. Recuperado el 26 de mayo de 2022, de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-n01_estadisticas-genero_oct-nov-dic2019.PDF
- INEI. (2019). *Perú: Estructura empresarial, 2018*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recuperado el 3 de mayo de 2022, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1703/libro.pdf
- INEI. (3 de mayo de 2022). *Indicadores de género*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>
- Instituto Andaluz de la Mujer. (3 de mayo de 2022). *Indicadores de género*. Obtenido de Unidad de Igualdad de Género. Rincón Autodidacta: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/ifeminizacion.html>
- Labani, S., Zabaleta Kaehler, C., & de Dios Ruíz, P. (2009). *Diagnóstico de género sobre participación política de las mujeres en 7 países del sureste asiático: Bangladesh, Camboya, Filipinas, Indonesia, Sri Lanka, Timor Oriental y Vietnam*. AECID.
- MIMP. (2014). *Sistema Nacional de Indicadores de Género - SNIG*. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Recuperado el 2 de mayo de 2022, de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/SNIG-Sistema-Nacional-de-Indicadores-de-Genero.pdf>
- MIMP. (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP*. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- MIMP. (2021). *Seguimiento del Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021*. Recuperado el 26 de mayo de 2022, de Observatorio Nacional de la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar: <https://observatorioviolencia.pe/plan-nacional/indicadores-2/>
- MINAM. (2016). *Plan de Acción en Género y Cambio Climático*. Lima: Ministerio del Ambiente.
- OEA. (s.f.). *Ficha técnica. Seguridad Ciudadana desde un Enfoque de Derechos e Igualdad de Género*. Organización de los Estados Americanos. Recuperado el 23 de mayo de 2022, de <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/technicalnote-citizenssecurity-sp.pdf>
- OIT. (2010). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Programa de Desarrollo Económico Local, Oficina para la Igualdad de Género. Recuperado el 23 de mayo de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_145711.pdf
- OIT. (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Ginebra: OIT - Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 23 de agosto de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- OIT. (2016). *Aprovechar el talento de hombres y mujeres. Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género*. San José de Costa Rica, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 18 de agosto de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf
- Pérez Aguilar, M., & Garda Salas, R. (2009). *Guía metodológica para la elaboración de Indicadores de Género*. Campeche: Instituto Nacional de las Mujeres del Estado de Campeche. Recuperado el 28 de abril de 2022, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Pag_cat_guiado_transver2.php?pagina=22&orden=anio&criterio=&frm_autor=&frm_editorial=&frm_titulo=&frm_resumen=&frm_pais=&frm_palabra=&frm_institu=&frm_anio1=
- Rodríguez, G., Meléndez, N., Velázquez, E., & Fuentes, M. A. (1999). *Tomándole el pulso al género. Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles a género*. San José, Costa Rica: Unión Mundial para la Naturaleza; Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. Recuperado el 24 de mayo de 2022, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101132.pdf
- SERVIR. (2022). *La mujer en el servicio civil peruano 2022*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. Recuperado el 17 de mayo de 2022, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2888781/La%20Mujer%20en%20el%20Servicio%20Civil%20Peruano%202022.pdf>
- Vaca Trigo, I. (2019). *Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado el 26 de mayo de 2022, de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_7_i_vaca_t.pdf

¡Por un desarrollo territorial en igualdad y libres de violencia de género!