

ORDENANZA N° 473-MVES

Villa El Salvador, 28 de octubre de 2022

POR CUANTO:

El Concejo Municipal de Villa El Salvador, en Sesión Ordinaria de la fecha, y;

VISTOS: El Memorando N° 1057-2022-GM/MVES de la Gerencia Municipal; el Informe N° 290-2022-OAJ/MVES de la Oficina de Asesoría Jurídica; el Informe N° 0031-2022-GDIS/MVES de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social y el Informe N° 069-2022-AMIG-GDIS/MVES del Área de la Mujer e Igualdad de Género; sobre aprobación del proyecto de Ordenanza que aprueba el "Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Villa El Salvador periodo 2022-2030" y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° modificada por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que: "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando que, esta radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico";

Que, el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece sobre la aplicación de leyes generales y políticas y planes nacionales, que: "Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; (...)", asimismo, el numeral 8) del artículo 9°, señala que son atribuciones del Concejo Municipal: "8) Aprobar, modificar o derogar las ordenanzas y dejar sin efecto los acuerdos, (...)", finalmente, el artículo 40°, señala que: "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. (...).";

Que, los numerales 2.4) y 3.3) del artículo 84° de la Ley citada en el considerando precedente, señala que son funciones específicas de las Municipalidades Distritales, en materia de programas sociales, de defensa y promoción de derechos: "(...) 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 y 3.3) Promover la igualdad de oportunidades con criterio de equidad";

Que, el numeral 1) del artículo 4° de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, señala que es rol del Estado: "1) Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación."; asimismo, el artículo 6° de la precitada Ley, establece los lineamientos que el Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, deben adoptar en sus políticas, planes y programas;

Que, el literal a) del artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1098 - Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, establece que uno de los ámbitos de competencias de dicho Ministerio es la de: "a) Promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones, públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado."; asimismo, el literal a) del artículo 9°, precisa que una de las funciones compartidas con los gobiernos locales es: "a) Promover y coordinar con los gobiernos regionales, gobiernos locales e instituciones públicas la formulación, implementación y evaluación de las políticas nacionales y sectoriales.";

Que, el artículo 2° del Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género, señala respecto a la implementación del Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género, que: "Las entidades públicas de nivel nacional, regional y local, con responsabilidad en la provisión de los servicios priorizados en la Política Nacional de Igualdad de Género, implementan el PEMIG y adoptan las medidas necesarias para cumplir sus metas en los plazos establecidos en el mismo";

"Villa El Salvador, Ciudad Mensajera de la Paz"
PROCLAMADA POR LAS NACIONES UNIDAS EL 15 - 09 - 87
Premio Príncipe de Asturias de la Concordia

ORDENANZA N° 473-MVES

Villa El Salvador, 28 de octubre de 2022

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, se aprueba la "Política Nacional de Igualdad de Género" para abordar las causas y los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres, en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado Peruano en materia de derechos humanos, las políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y la pre-imagen del Perú al 2030;

Que, mediante Ordenanza N° 198-MVES de fecha 12 de enero del 2009, se aprueba el Plan de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres de Villa El Salvador 2009-2021, cuya finalidad es buscar la reducción de las brechas existentes entre los géneros; asimismo, con Resolución de Alcaldía N° 059-2021-ALC/MVES se conformó el Equipo Técnico para la formulación del Plan de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres de Villa El Salvador periodo 2022-2030 y la Comisión Municipal de revisión del Plan de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres de Villa El Salvador periodo 2022-2030;

Que, con Informe N° 069-2022-AMIG-GDIS/MVES el Área de la Mujer e Igualdad de Género, teniendo en consideración su función establecida en el numeral 50.9) del artículo 50° de la Ordenanza N° 441-MVES, que modifica la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) con enfoque de Gestión de Resultados de la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador aprobado con Ordenanza N° 369-MVES, que señala: "50.9) Formular y/o actualizar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del distrito."; eleva la propuesta de Ordenanza que aprueba el "Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Villa El Salvador para el periodo 2022 – 2030", sustentando que el mismo busca reducir las brechas de desigualdad en el distrito brindando igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres, en el marco del cumplimiento y responsabilidad del Gobierno Local respecto a la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG); precisando que el referido Plan ha sido elaborado de manera participativa por los integrantes del Equipo Técnico para la formulación del Plan de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres de Villa El Salvador, con las organizaciones de la Sociedad Civil y las Lideresas del distrito, y que ha sido revisado y aprobado por la Comisión Municipal de revisión del Plan de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres de Villa El Salvador periodo 2022-2030; asimismo, con Informe N° 0031-2022-GDIS/MVES, la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social, hace suya la propuesta;

Que, mediante el Informe N° 290-2022-OAJ/MVES la Oficina de Asesora Jurídica, teniendo en consideración la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; emite opinión precisando que resulta legalmente procedente la aprobación del proyecto de Ordenanza que apruebe el "Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Villa El Salvador periodo 2022-2030"; recomendando que se derogue la Ordenanza N° 198-MVES que aprobó el "Plan de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres de Villa El Salvador 2009-2021", cuyo horizonte de aplicación ha culminado;

Que, con Memorando N° 1057-2022-GM/MVES la Gerencia Municipal remite a la Oficina de Secretaría General, los actuados administrativos respecto al proyecto de Ordenanza que apruebe el "Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Villa El Salvador periodo 2022-2030", a fin de ponerlo a consideración del Concejo Municipal para su aprobación, de conformidad con lo establecido en el numeral 14.20) del artículo 14° de la Ordenanza N° 441-MVES, que modifica la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) con enfoque de Gestión de Resultados de la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador aprobado con Ordenanza N° 369-MVES, que establece como función administrativa y ejecutora de la Gerencia Municipal, entre otras la de: "Proponer al/la alcalde/sa, aquellos temas que requieran ser incluidos en la agenda de las sesiones del Concejo Municipal";

Estando a los informes técnicos y legales señalados en los considerandos precedentes, y en uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 9° y el artículo 40° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y luego del debate correspondiente y con dispensa del trámite de lectura y aprobación de Acta, el Pleno de Concejo Municipal aprobó por **UNANIMIDAD** la siguiente:

ORDENANZA QUE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES PERIODO 2022-2030

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el "PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE VILLA EL SALVADOR PERIODO 2022-2030", el mismo que en Anexo forman parte de la presente Ordenanza.

"Villa El Salvador, Ciudad Mensajera de la Paz"
PROCLAMADA POR LAS NACIONES UNIDAS EL 15 - 09 - 87
Premio Príncipe de Asturias de la Concordia



CENTRAL TELEFÓNICA 319-2530
www.munives.gob.pe

ORDENANZA N° 473-MVES

Villa El Salvador, 28 de octubre de 2022

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEROGAR la Ordenanza N° 198-MVES que aprobó el “Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Villa El Salvador periodo 2009-2021”.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que todas las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, apliquen en forma obligatoria las disposiciones de la presente Ordenanza y Anexo.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR a la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social y el Área de la Mujer e Igualdad de Género, monitoreen, supervisen y evalúen la implementación del Plan aprobado en la presente Ordenanza por parte de las diversas Unidades Orgánicas de la Corporación Edil.

ARTÍCULO QUINTO.- ENCARGAR a la Oficina de Secretaría General la publicación de la presente Ordenanza en el Diario Oficial El Peruano, así como a la Unidad de Desarrollo Tecnológico la publicación de la misma y su Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador (www.munives.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



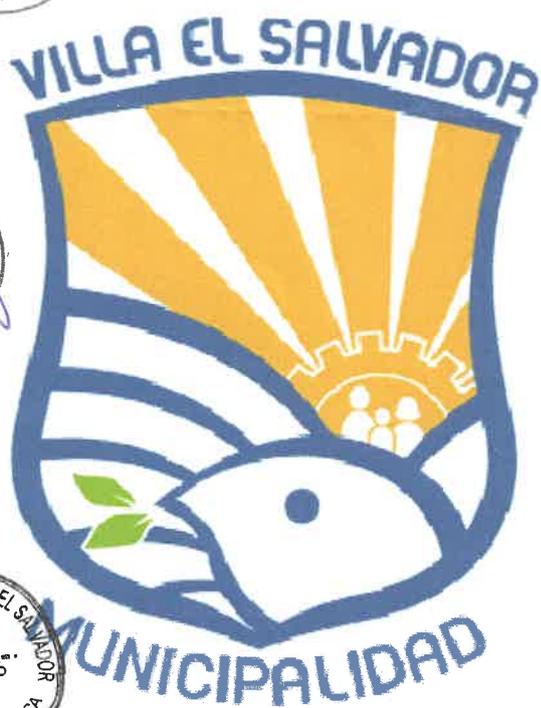
MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
.....
CECILIA PILAR GLORIA ARIAS
SECRETARÍA GENERAL

MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
.....
C. KEVIN YNIGO PERALTA
ALCALDE



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE VILLA EL SALVADOR PERIODO 2022-2030

Aprobado con Ordenanza N° 473-MVES



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR

KEVIN YÑIGO PERALTA

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador.

• **COMISIÓN MUNICIPAL**

LIC. RAÚL RAMÓN RAMOS LEÓN

Gerente de Desarrollo e Inclusion Social

LIC. CATHERINE VILLANES VILLA

Gerente de Desarrollo Económico y Licencias

LIC. CYNTHIA CCANTO VELARDE

Gerente de la Oficina de Planeamiento y presupuesto

SR. JORGE FERNANDEZ PRADA GARCÍA

Gerente de Seguridad Ciudadana y Vial

• **EQUIPO TÉCNICO**

LIC. KARLA REYES ALLPOC

Jefa del equipo técnico

Área de la Mujer e Igualdad de Género

SR. OSCAR ALFONSO SALAZAR JARA

Técnico Gerencia de Desarrollo e Inclusion Social

LIC. FIORELLA SILVANA MENDOZA MONTES

Unidad de Planeamiento Estratégico, Modernización y Programación de Inversiones

LIC. NELLY MILAGROS HUAMANÍ CANDIA

Subgerencia de Salud, Sanidad y Bienestar Social (DEMUNA, OMAPED Y CIAM)

LIC. KETTY TORRES LAGOS

Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Juventud

LIC. GLADYS HURTADO ESCALANTE

Subgerencia de Participación Ciudadana

LIC. ALMENDRA GUILLÉN ALFARO

Subgerencia de Programas Sociales

LIC. CATHERINE VILLANES VILLA

Gerencia de Desarrollo Económico y licencias

SR. JORGE FERNANDEZ PRADA GARCÍA

Gerencia de Seguridad Ciudadana y Vial

DR. JAVIER CONCHA CONTRERAS

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP

MC. GENARO MUÑOZ CABANA

Red Integrada de Salud de Villa El Salvador

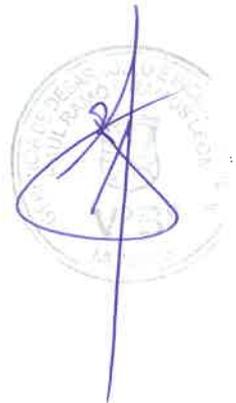
LIC. MARTHA CUENTAS ANCI

Organismo No Gubernamental ONG FOVIDA



Agradecimientos:

Agradecemos la participación y apoyo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, organizaciones sociales de base, instituciones miembros de la Instancia Distrital de Concertación para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar del Distrito de Villa El Salvador, ONG FOVIDA y profesionales vinculados a la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familia del distrito que participaron de esta iniciativa.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR 2022-2030



CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	8
Siglas y acrónimos.....	10
1. PRESENTACIÓN	11
2. INTRODUCCIÓN	12
3. Antecedentes	13
4. Marco Normativo	14
4.1. Normas y compromisos internacionales	14
4.2. Normas nacionales	14
4.3. Normas locales.....	16
5. Principios y enfoques rectores.....	17
a) Enfoques	17
b) Principios.....	18
Metodología.....	19
7. Evaluación del PIO 2009-2021	22
8. Diagnóstico de género en Villa El Salvador.....	30
8.1. Datos generales.....	30
8.3. Gestantes adolescentes	32
8.4. Acceso y participación de las mujeres en espacio de toma de decisiones	34
8.5. Derechos económicos y sociales de las mujeres	39
8.6. Acceso a educación	42
8.7. Derechos ambientales de las mujeres.....	48
8.8. Derecho a una vida libre de violencia basada en género	48
8.9. Instituciones con enfoque de género.....	49
8.10. Patrones socioculturales discriminatorios en la población	50
9. Problema público priorizado, causas y consecuencias.....	52
9.1. Causas que dan origen a la discriminación estructural contra las mujeres:.....	53



9.2. Consecuencias de la discriminación estructural:	56
10. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORITARIOS, LINEAMIENTOS Y MATRIZ DEL PIO VES 2022-2030	60
10.1. Visión:	60
10.2. Lineamientos estratégicos:	60
10.3. Objetivo general:	60
10.3.1. Objetivos estratégicos:	60
10.4. Matriz de objetivos y metas.....	61
11. Monitoreo y evaluación.....	67
12. GLOSARIO	68
Brechas de género.....	68
Discriminación estructural.....	68
Estereotipos de género	68
Género	68
Igualdad de género.....	68
Igualdad de oportunidades	69
Mujeres en su diversidad	69
Transversalización del enfoque de género.....	69
Violencia de género	69
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	71
ANEXO 1: ACCIONES Y ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS.....	71
ANEXO 2 IDENTIFICACIÓN PARTICIPATIVA DE PROBLEMAS, CAUSAS, CONSECUENCIAS, SOLUCIONES.....	74
ANEXO 3: IDENTIFICACIÓN DE POTENCIALIDADES.....	83
ANEXO 4: TALLER DE VALIDACIÓN.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

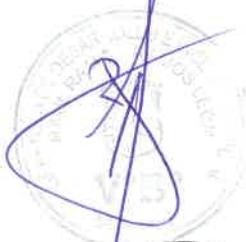
- Tabla N° 1: Metodología para la formulación del PIO VES 2022-2030
- Tabla N° 2: Resumen de evaluación del PIO VES 2009-2021
- Tabla N° 3: VES: Mujeres en edad fértil e hijos/as nacidos/as vivos/as, 2007 y 2017
- Tabla N° 4: VES: certificado vivo 2013-2021
- Tabla N° 5: VES: gestantes por establecimiento de salud
- Tabla N° 6: VES: Autoridades electas en elecciones municipales, según sexo, 2002 – 2018
- Tabla N° 7: VES: alcaldes/zas electos/as en elecciones municipales, según sexo, 2002 – 2018
- Tabla N° 8: VES: Regidores/as electos/as en elecciones municipales, según sexo, 2002 – 2018
- Tabla N° 9: VES: Estado de inscripción de candidatos/as a elecciones municipales 2018, según sexo
- Tabla N° 10: VES: Candidatos/as a elecciones municipales 2018, según tipo de autoridad y sexo
- Tabla N° 11: VES: Población en edad de trabajar según condición de actividad y sexo, 2017
- Tabla N° 12: VES: Población ocupada según categoría de ocupación y sexo, 2017
- Tabla N° 13: VES: Población ocupada según ramas de actividad y sexo, 2017
- Tabla N° 14: VES: Población ocupada según ramas de actividad y sexo, 2017
- Tabla N° 15: VES: Empresas formadas como personas naturales por registro empresarial, según sexo, Trimestre I de 2021
- Tabla N° 16: VES: Población de 15 años a más según nivel de educación y sexo, 2017
- Tabla N° 17: VES: Matrícula en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, según sexo, 2019-2021
- Tabla N° 18: VES: Matrícula de mujeres en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, 2019-2021
- Tabla N° 19: VES: Entidades que integran la Instancia Distrital de Concertación para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en 2021
- Tabla N° 20: Principales Peligros físicos en Villa el Salvador
- Tabla N° 21: Peligros frente a procesos geodinámicas en Villa el Salvador



ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico N° 1: Población VES según sexo, 2017
- Gráfico N° 2: VES: población según rango de edad y sexo
- Gráfico N° 3: VES: Población de mujeres según condición fértil
- Gráfico N° 4: VES, mujeres en edad fértil e hijos/as nacidos/as vivos/as 2007 – 2017
- Gráfico N° 5: VES: Gestantes adolescentes 2013-2021
- Gráfico N° 6: VES: Gestantes adolescentes según rango etario 2013-2021
- Gráfico N° 7: VES: Gestantes adolescentes según establecimiento de salud 2013-2021
- Gráfico N° 8: VES: Autoridades electas en elecciones municipales, según sexo, 2002– 2018
- Gráfico N° 9: VES: alcaldes/zas electos/as en elecciones municipales, según sexo, 2002 – 2018
- Gráfico N° 10: VES: Regidores/as electos/as en elecciones municipales, según sexo, 2002 – 2018
- Gráfico N° 11: VES: Estado de inscripción de candidatos/as a elecciones municipales 2018, según sexo
- Gráfico N° 12: VES: Candidatos/as a elecciones municipales 2018, según tipo de autoridad y sexo
- Gráfico N° 13: VES: Población en edad de trabajar según condición de actividad y sexo, 2017
- Gráfico N° 14: VES: Distribución de la población de mujeres en edad de trabajar (PET), 2017
- Gráfico N° 15: VES: Población ocupada según categoría de ocupación y sexo, 2017
- Gráfico N° 16: VES: Población ocupada según categoría de ocupación y sexo, 2017
- Gráfico N° 17: VES: Población ocupada según ramas de actividad y sexo, 2017
- Gráfico N° 18: VES: Empresas formadas como personas naturales por registro empresarial, según sexo, Trimestre I de 2021
- Gráfico N° 19: Tasa de analfabetismo en la población censada de 15 a más años según sexo, 2017
- Gráfico N° 20: VES: Población de 15 años a más según nivel de educación y sexo, 2017

- Gráfico N° 21: VES: Matrícula en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, según sexo, 2019-2021
- Gráfico N° 22: VES: Matrícula en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, según sexo, 2020
- Gráfico N° 23: VES: Matrícula en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, según sexo, 2021
- Gráfico N° 24: VES: Matrícula de mujeres en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, 2019-2021
- Gráfico N° 25: VES: Entidades que integran la Instancia Distrital de Concertación para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en 2021
- Gráfico N° 26: VES: opiniones sobre estereotipos 2019
- Gráfico N° 27: Procesos geodinámicos
- Gráfico N° 28: Mapa de Vulnerabilidad – VES
- Gráfico N° 29: Causas y efectos del problema público



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CEM	Centro de Emergencia Mujer
CEBA	Centro de Educación Básica Alternativa
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CETPRO	Centros de Educación Técnico-Productiva
CONCOR TV	Consejo Consultivo de Radio y Televisión
DEMUNA	Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente
EBA	Educación Básica Alternativa
EBR	Educación Básica Regular
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ENARES	Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
ENUT	Encuesta Nacional del Uso de Tiempo
INDECOPI	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINEDU	Ministerio de Educación
MTPE	Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo
LIO	Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
PEA	Población Económicamente Activa
PEL	Proyecto Educativo Local
PET	Población en Edad de Trabajar
PIO VES	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Villa El Salvador
PNCVFS	Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual o Programa Aurora
PNIG	Política Nacional de Igualdad de Género
TFNR	Trabajador Familiar No Remunerado
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
VES	Villa El Salvador

1. PRESENTACIÓN

Estimados vecinos y vecinas, Villa El Salvador surge como una respuesta al problema de la falta de vivienda, de miles de familias, allá en los años 1970, sin embargo, algo de lo cual hemos sido poco conscientes es que todas estas personas procedentes de diferentes lugares del país, trajeron consigo sus costumbres y conocimientos.

Son estas diferentes costumbres y conocimientos de familias de origen provinciano que se constituyó en una fortaleza e hicieron que el vivir en comunidad no fuese difícil, gracias a ello, fue posible organizarse, y con mucho esfuerzo y dedicación lograron transformar el desierto en lo que hoy es; una gran ciudad.

Así mismo, en este tiempo se ha identificado el problema de la discriminación estructural contra las mujeres como un problema central del distrito que genera desigualdad, limita el ejercicio de los derechos.

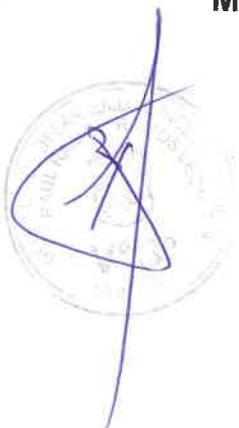
Fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres, el cual se reproduce socialmente y se transmite de generación en generación.

En ese sentido el presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Distrito de Villa El Salvador 2022-2030, constituye una Política Local Multisectorial con un horizonte temporal hacia el 2030, el cual tiene como objetivo afrontar las causas y consecuencias de la discriminación estructural contra las mujeres, así generar igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el distrito.

Por ello la elaboración del presente Plan, nos anima a continuar trabajando de forma planificada y articulada con el equipo municipal, vecinos y vecinas que han venido participando en su elaboración y el cual está enmarcado en el Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021 y a La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).

Finalmente, como alcalde quiero resaltar la importancia de este documento, y como representante del gobierno local, es mi compromiso permanente de impulsar durante nuestra gestión su implementación y velar por que las sucesivas autoridades lo respeten y se comprometan a darle continuidad.

Kevin Iñigo Peralta
Alcalde
Municipalidad de Villa El Salvador

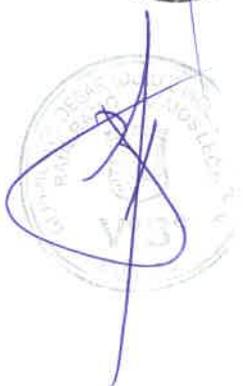


2. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de Oportunidades del distrito de VES 2022-2030 (PIO VES), se constituye en un instrumento de gestión municipal que busca contribuir a superar la discriminación estructural basada en el género contra las mujeres del distrito. Se alinea a la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) y a lo dispuesto en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO), garantizando que mujeres y hombres ejerzan sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada.

El presente plan, ha sido elaborado de manera participativa, articulando esfuerzos entre el equipo técnico de la Municipalidad, la comisión Municipal, ambas reguladas por Resoluciones de Alcaldía, las organizaciones de la sociedad civil y, sobre todo, las mujeres organizadas del distrito, quienes aportaron en el proceso de diseño y formulación del PIO VES mediante sus reflexiones y propuestas en espacios de consenso participativo y validación de la presente herramienta de gestión. Cabe señalar que la misión del equipo impulsor ha sido liderar un proceso participativo en la formulación del PIO VES (antes PIO VES). Asimismo, tendrá un rol importante en la implementación, seguimiento y monitoreo del mismo.

Es así que, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2022-2030 del distrito de Villa El Salvador 2022 – 2030, en adelante PIO VES 2022-2030; alineado a la PNIG, plantea como lineamientos estratégicos: garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres; garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones; garantizar el ejercicio de los derechos sociales y económicos de las mujeres; reducir las barreras institucionales para la igualdad de género en Municipalidad; reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población así como garantizar un ambiente saludable y sostenible con enfoque de género.



3. ANTECEDENTES

El principal antecedente del presente PIO VES 2022-2030 es el "Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre mujeres y hombres de VES 2009-2021", el mismo que fuera aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 198-MVES, y que tuvo como objetivo 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, 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 en el distrito de Villa El Salvador.

Asimismo, según la Ordenanza de aprobación del PIO, las instancias municipales competentes para la implementación de dicho plan fueron la Gerencia Municipal en coordinación con el Programa de Promoción de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, con el apoyo de los órganos de línea y Gerencias de la Municipalidad.

El plan fue elaborado en articulación con el Plan Integral de Desarrollo Concertado del distrito y la Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Su proceso de formulación se caracterizó por ser participativo mediante el esfuerzo y compromiso del Colectivo de Concertación por la Equidad de Género en Villa El Salvador, conformada por más de 20 organizaciones de sectores del Estado y organizaciones de la sociedad civil.

El "Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre mujeres y hombres de VES 2009-2021" fue un instrumento de gestión clave para promover la construcción de la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, a fin de buscar superar las brechas de género y mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres del distrito.



4. MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Villa El Salvador (PIO VES) 2022 – 2030, se fundamenta en el siguiente marco normativo e instrumentos internacionales y normativas a nivel nacional:

4.1. NORMAS Y COMPROMISOS INTERNACIONALES

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) (1994).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)
- Convenio N° 100 (1951) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referido a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
- Convenio N° 111 (1958) de la OIT, referido a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.
- Convenio N° 156 (1981) de la OIT sobre las responsabilidades familiares.
- Convenio N° 169 (1989) de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales.
- Convenio N° 183 (2000) de la OIT sobre la protección de la maternidad.
- Declaración y Programa de Acción de Viena (1993).
- Programa de Acción de la Conferencia de Población y Desarrollo, El Cairo (1994).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995).
- Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007).
- Consenso de Brasilia. Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y El Caribe (2010).
- Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo (2013).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015).
- Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016).

4.2. NORMAS NACIONALES

Normas sobre descentralización

- Ley N° 27972, Ley Orgánica De Municipalidades
- *Normas que reconocen el derecho a la igualdad y la no discriminación:*
- Constitución Política del Perú (artículo 2° inciso 2, artículo 26 y artículo 191).
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Política Nacional de Igualdad de Género, D. S. N° 008-2019-MIMP

Normas que prohíben la discriminación en diversos ámbitos

- Ley N° 26772, disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Su reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-98-TR.
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Su Reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR.
- Decreto Legislativo N° 635, aprueba el Código Penal (artículo 323 – delito de discriminación), modificado por el Decreto Legislativo N° 1323.
- Decreto Supremo N° 004-2009-TR, Precisa las conductas que se consideran actos discriminatorios contra las trabajadoras del hogar.

Normas que establecen medidas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo acciones afirmativas

- Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones (artículo 116).
- Ley N° 26864, Ley de Elecciones Municipales (artículo 10).
- Ley N° 27683, Ley de Elecciones Regionales (artículo 12).
- Ley N° 28094, Ley de Organizaciones Políticas (artículo 26)1.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Esta ley fue desarrollada por el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP.
- Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso. Su norma reglamentaria es el Decreto Supremo N° 002-2016-TR.
- Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Decreto Supremo N° 002-2007-MIMDES, Disponen la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las cunas o Wawawasi institucional en las entidades de la Administración Pública.

Normas que introducen consideraciones de género en las políticas e intervenciones estatales

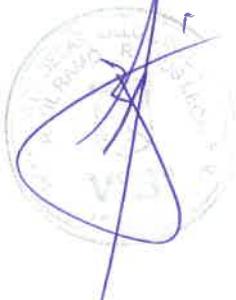
- Ley N° 29083, Ley que modifica el artículo 47° de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley N° 29700, Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales. Su reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 056-2014-PCM.
- Ley N° 29414, Ley que establece los derechos de las personas usuarias del servicio de salud



- Decreto Supremo N° 003-2015-MC, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 068-2017-PCM, que dispone la realización del “diagnóstico de la desigualdad salarial en el Estado”.
- Decreto Supremo N° 027-2015-SA, Reglamento de la Ley N° 29414, Ley que establece los derechos de las personas usuarias del servicio de salud.
- Decreto Supremo N° 012-2016-MINAM, Plan de acción de género y cambio climático.

4.3. NORMAS LOCALES

- Plan Integral de Desarrollo Concertado al 2021 de Villa El Salvador.
- Ordenanza N° 185, Ordenanza que dispone la incorporación del uso del lenguaje inclusivo
- Ordenanza N° 446-MVES, Ordenanza de aprobación del Protocolo distrital para abordar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar
- Ordenanza N° 461-MVES, Ordenanza que aprueba los Lineamientos para la transversalización del Enfoque de Género en las Políticas, los Servicios Públicos y la Gestión Municipal en Villa El Salvador
- Ordenanza 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.
- Ordenanza N° 407-MVES, que modifica la Ordenanza que aprueba el Plan Distrital contra la Violencia hacia la Mujer del Distrito de Villa El Salvador 2015-2021, modificada con Ordenanza N° 400-VES y que reconoce a la “Instancia Distrital de Concertación para la Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar del distrito de Villa El Salvador”.



5. PRINCIPIOS Y ENFOQUES RECTORES

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Villa El Salvador (PIO VES) 2022-2030 propone principios y enfoques rectores que se fundamentan en las estrategias de intervención establecidos en el Plan Integral de Desarrollo Concertado de Villa El Salvador, así como la Política Nacional de Igualdad de Género.

a) Enfoques

Los/las operadores/as competentes de aplicar el presente Protocolo deben considerar los siguientes enfoques:

- **Enfoque de género:** reconoce la existencia de circunstancias asimétricas en la relación entre hombres y mujeres, construidas sobre la base de las diferencias de género que se constituyen en una de las causas principales de la violencia hacia las mujeres. Este enfoque debe orientar el diseño de las estrategias de intervención orientadas al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- **Enfoque de interculturalidad:** reconoce la necesidad del diálogo entre las distintas culturas que se integran en la sociedad peruana, de modo que permita recuperar, desde los diversos contextos culturales, todas aquellas expresiones que se basan en el respeto a la otra persona. Este enfoque no admite aceptar prácticas culturales discriminatorias que toleran la violencia u obstaculizan el goce de igualdad de derechos entre personas de géneros diferentes.
- **Enfoque de derechos humanos:** reconoce que el objetivo principal de toda intervención en el marco de esta Ley debe ser la realización de los derechos humanos, identificando a los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus particulares necesidades; identificando, asimismo, a los obligados o titulares de deberes y de las obligaciones que les corresponden. Se procura fortalecer la capacidad de los titulares de derechos para reivindicar estos y de los titulares de deberes para cumplir sus obligaciones.
- **Enfoque de interseccionalidad:** reconoce que la experiencia que las mujeres tienen de la violencia se ve influida por factores e identidades como su etnia, color, religión; opinión política o de otro tipo; origen nacional o social, patrimonio; estado civil, orientación sexual, condición de seropositiva, condición de inmigrante o refugiada, edad o discapacidad; y, en su caso, incluye medidas orientadas a determinados grupos de mujeres.
- **Enfoque de desarrollo sostenible:** busca satisfacer las necesidades de las generaciones presentes, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades¹, potenciando el cuidado del ambiente articulado a políticas establecidas a nivel local, regional y nacional.
- **Enfoque de desarrollo humano:** busca la ampliación de oportunidades para las personas (mujeres y hombres en igualdad de oportunidades), garantizando la vigencia de sus derechos sociales, económicos, civiles, políticos, culturales enfatizando el de la participación, la equidad de género, la seguridad, la sostenibilidad, así como el desarrollo de las capacidades para su bienestar y prosperidad, en armonía con la naturaleza y la conservación del ambiente.

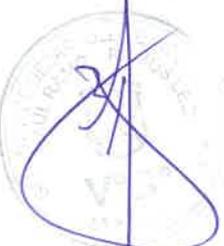
¹ Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Estocolmo 1972 – Río de Janeiro 1992.

- **Enfoque de desarrollo territorial:** considera que el desarrollo local en la planificación debe orientarse a crear un entorno socioeconómico que permita el aprovechamiento de las condiciones de distrito, movilizándolo a los actores locales y potenciar los recursos internos a nivel social, económico, ambiental.

b) Principios

Los/las operadores/as competentes de aplicar el presente Protocolo deben considerar los siguientes principios:

- **Principio de igualdad y no discriminación:** Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres. Prohíbese toda forma de discriminación. Entiéndase por discriminación, cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.
- **Principio del interés superior del niño:** En todas las medidas concernientes a las niñas y niños adoptadas por instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos se debe tener en consideración primordial el interés superior del niño.
- **Desarrollo Sustentable:** hace referencia a la capacidad que haya desarrollado el sistema humano para satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer los recursos y oportunidades para el crecimiento y desarrollo de las generaciones futuras.
- **Accesibilidad:** la accesibilidad como derecho que garantiza la no discriminación en el acceso a los servicios por razones de edad, discapacidad o características funcionales y el acceso al disfrute de los derechos civiles, políticos y económicos como la participación social, económica en igualdad y el ejercicio de sus libertades de libre tránsito el territorio.
- **Participación y concertación:** basado en la concertación de la ciudadanía y el gobierno local para en la toma de decisiones, la planificación del desarrollo local, la ejecución y evaluación de acciones se fortalecen la gobernabilidad democrática, el desarrollo institucional y la transparencia.



6. METODOLOGÍA

En el diseño y formulación del PIO VES 2022-2030 se han tomado como referencia la metodología implementada para la formulación de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) la cual ha sido reajustada por el equipo técnico de la Municipalidad de VES. A continuación, se describe el proceso:

Tabla N° 1: Metodología para la formulación del PIO VES 2022-2030

Fase 1: Diseño				
Pasos del proceso	Instrumento	Finalidad de aplicación	Descripción del instrumento	Productos de la aplicación
Evaluación de resultados del PIO VES 2009-2021	Fichas de evaluación de la implementación del PIO 2009-2021	Identificación de Línea base	Identificación de resultados de la implementación del PIO 2009-2021 por parte de la Municipalidad de Villa El Salvador	Informe de resultados de evaluación de PIO 2009-20
	Talleres participativos	Mapa de percepciones del cumplimiento del PIO VES 2009-2021	Taller de evaluación con las organizaciones sociales de mujeres de VES	Matriz de percepciones de cumplimiento del PIO VES 2009-2021.
Análisis situacional del territorio, delimitación, enunciación y estructuración del problema público	Identificación y recopilación de información	Recuperar evidencia que sustente información del territorio teniendo como referencia las variables de la PNIG y el PDLC de VES.	Solicitud de data sobre variables e indicadores de género al Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI	Sistematización de la información
	Reunión de gabinete	Caracterización del territorio local	Identificar el estado de la vigencia de los derechos de las personas enfatizando el de las mujeres para el establecimiento de brechas con respecto a los	Caracterización del territorio con enfoque de género, derechos y desarrollo humano, teniendo como parámetro las variables de la PNIG y del

			hombres, en el marco de las dimensiones del desarrollo de VES	PDLC
	Árbol de problemas	Análisis y validación de la causalidad – efecto del árbol de problemas en VES	Búsqueda de evidencia Revisión de información estadística, estudios e investigaciones	Identificación de las principales causas y efectos del problema público en VES.
	Talleres participativos	Validación del árbol de problemas del PNIG en el territorio de VES	Taller de evaluación con las organizaciones sociales de mujeres de VES	Matriz de percepciones
Determinación de la situación futura deseada	Análisis de tendencias	Determinar la probabilidad de ocurrencia y potencial impacto de cada tendencia en el problema público.	Extrapolación de datos históricos recientes y relevantes, incluyendo la revisión de fuentes cualitativas y cuantitativas.	Identificación y selección de las variables más relevantes.
	Análisis de escenarios contextuales		Narraciones plausibles que describen la configuración, a partir de la situación presente, de diversos contextos futuros de escala global que podrán afectar el desarrollo nacional.	Identificación de oportunidades y riesgos en cada escenario contextual, que afectarían (de manera positiva o negativa) el comportamiento futuro de la situación deseada.
Selección de alternativas de solución	Reuniones técnicas	Elaboración de alternativas valorando las sugeridas por	Reuniones técnicas con Equipo Técnico	Alternativas de solución formuladas



		la sociedad civil en talleres		
Etapa 2: Formulación				
Pasos del proceso	Instrumento	Finalidad de aplicación	Descripción del instrumento	Productos de la aplicación
Elaboración de objetivos prioritarios e indicadores	Reuniones técnicas	Elaboración de propuestas de objetivos prioritarios e indicadores del PIO VES 2022-2030	Reuniones con equipo técnico del PIO VES	Propuestas de objetivos prioritarios e indicadores a ser validados.
Elaboración de lineamientos	Reuniones técnicas	Elaboración de propuestas de lineamientos de la Política Nacional de Igualdad de Género	Reuniones con Equipo Técnico del PIO VES	Propuestas de lineamientos a ser validadas.
Identificación de los servicios y estándares de cumplimiento	Reuniones técnicas	Revisión y sistematización de las propuestas de servicios para su validación	Reuniones técnicas con Direcciones Generales del MIMP.	Propuesta completa de servicios.
Identificación de las políticas relacionadas	Revisión documental	Establecer el alineamiento de la PNIG con las prioridades nacionales y con otras políticas nacionales	Revisión de políticas y planes publicados en portales webs oficiales	Alineamiento del PIO VES a las políticas públicas a nivel vertical y horizontal
Validación del PIO	Matrices de validación	Validar con el equipo técnico de la Municipalidad y las mujeres organizadas la propuesta de PIO VES	Reuniones con Equipo Técnico del PIO VES y con mujeres organizadas	PIO VES validado

Fuente: Adaptado de la Política Nacional de Igualdad de Género. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP

7. EVALUACIÓN DEL PIO 2009-2021

La evaluación del PIO VES 2009-2021 ha sido realizada en base a los resultados esperados en las 6 variables y líneas estratégicas vinculadas a los objetivos estratégicos, propuestos para su implementación. En el proceso de evaluación, participó el Equipo Técnico conformado para la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2022-2030 entre Hombres y Mujeres de Villa El Salvador, periodo 2022-2030, integrado por las unidades orgánicas que conforman las Gerencias de Desarrollo e Inclusión Social; Desarrollo Económico y Licencias; Seguridad Ciudadana y Vial; y, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, quienes aportaron información respecto a la implementación del PIO VES en el marco de sus competencias. Así también, se desarrolló un Taller de evaluación del PIO VES al 2021 y diagnóstico participativo con representantes de las organizaciones sociales de mujeres del distrito de Villa El Salvador, el 11 de febrero de 2022. A continuación, se presenta un resumen de los resultados de la evaluación²:

Tabla N° 2: Resumen de evaluación del PIO VES 2009-2021

LINEA ESTRATÉGICA 1: EDUCACIÓN			
OBJETIVO ESTRATÉGICO N.º 1:	RESULTADOS ESPERADOS	EVALUACIÓN DE LA MUNIVES	EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA SOCIEDAD CIVIL
Promover una política educativa inclusiva, concertada, con enfoque de género, interculturalidad e igualdad de oportunidades en los procesos formativos del distrito	RE 1.1. Madres adolescentes del distrito mejoran sus posibilidades de reincorporarse a sus centros educativos y desarrollar actividades económicas.	10 madres adolescentes beneficiarias del servicio que logran reincorporarse a centros educativos, del 2017 al 2020. 500 madres adolescentes beneficiarias del servicio que desarrollan actividades económicas, del 2017 al 2021.	Se contaron con Wawawasi desde la iniciativa comunal, sin subvención del gobierno.
	RE 1.2. 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.	29 escuelas y centros de formación y capacitación diseñan sus políticas incorporando el Enfoque de Género, del 2012 al 2021.	Incremento de la deserción escolar en contexto de pandemia debido a las limitaciones de acceso a internet (conectividad) en el 2020 y 2021.
	RE 1.3. Reducción del analfabetismo de las mujeres.	650, madres adolescentes logra reincorporarse a centros educativos del 2009 al 2021	La población percibe que se disminuyó el analfabetismo debido al programa del MINEDU instalado en los Centro Educativos que daban orientaciones a madres voluntarias para realizar alfabetización.
	Proyectos: "Centro de cuidado diurno de Villa el Salvador- Guardería Municipal"	No se reportó información	No se reportó información
	Proyectos: "Escuelas equitativas,	No se reportó información	No se reportó

² Documentos de referencia: Subgerencia de Salud, sanidad y Bienestar Social-Área de Demuna (MEMORANDO 184-2021-UPEMPI-OPP); Subgerencia de participación Ciudadana (MEMORANDO 184-2021-UPEMPI-OPP); Subgerencia de programas sociales (MEMORANDO 184-2021-UPEMPI-OPP); Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Juventud. (MEMORANDO 184-2021-UPEMPI-OPP); Subgerencia de Serenazgo (MEMORANDO 184-2021-UPEMPI-OPP); Gerencia de Desarrollo Económico y Licencias. (MEMORANDO 184-2021-UPEMPI-OPP); matriz de evaluación de las unidades orgánicas; Resultados de los trabajos de grupo del Taller de evaluación y diagnóstico del PIO VES con organizaciones de mujeres de VES (11.02.2022).

OBJETIVO ESTRATÉGICO N.º 2	RESULTADOS ESPERADOS	EVALUACIÓN DE LA MUNIVES	EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA SOCIEDAD CIVIL
<p>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 la imagen sexista de la mujer, estereotipos, roles exclusivos, lenguaje discriminante y liderazgos autoritarios.</p>	<p>RE 2.1. 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>Las organizaciones de mujeres crean sus estatutos, reglamentos y planes de manera autónoma sin embargo el Área de la mujer e igualdad de género realiza acompañamiento permanente para la formulación y ejecución de acciones con enfoque de género.</p>	<p>Dirigentes y ONGs de VES desarrollaron charlas en las Instituciones Educativas de VES respecto a género, derechos, salud sexual reproductiva y violencia de género.</p>
	<p>RE 2.2. 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>A través de campañas informativas y ferias dentro de las instituciones se acompaña ciertos procesos, respetando la autonomía de cada institución donde se prioriza la incidencia de la incorporación del enfoque de género</p>	<p>No se reportó información</p>
	<p>Proyectos: "CENTRO CULTURAL Y RECREATIVO"</p>	<p>No se reportó información</p>	<p>No se reportó información</p>
<p>Objetivo Estratégico N.º 3</p>	<p>Resultados esperados</p>	<p>Evaluación de la MUNIVES</p>	<p>Evaluación de la sociedad civil</p>
<p>Fomentar actitudes, comportamientos y prácticas libres de discriminación en la población</p>	<p>RE 3.1. Pobladores hombres y mujeres de Villa El Salvador sensibilizados respecto de los perjuicios y costos de la discriminación de género.</p>	<p>Con la finalidad de sistematizar y dar a conocer la data general referente a los costos de la discriminación de género, se realizó un informe desde el PNUD señalando el costo de la no prevención en el año 2019.</p>	<p>Organizaciones de VES han participado en programas radiales sensibilizando a la población sobre las consecuencias de la violencia, con el apoyo de los especialistas</p>
	<p>RE 3.2. 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>	<p>De acuerdo a la normativa local referente al lenguaje inclusivo, la anotación de prensa de la municipalidad visibilizan la igualdad y equidad, así como la eliminación de la imagen sexista en las publicaciones, todo de manera progresiva dentro del horizonte planteado.</p>	<p>No se reportó información</p>
<p>LINEA ESTRATÉGICA 2: SALUD</p>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO N.º 1	RESULTADOS ESPERADOS	EVALUACIÓN DE LA MUNIVES	EVALUACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL
<p>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.</p>	<p>RE 1.1. Disminución de conductas de riesgo en la salud sexual y reproductiva de mujeres, adolescentes y jóvenes</p>	<p>4500 adolescentes y mujeres capacitadas en edad reproductiva en temas de género, sexualidad y planificación familiar, en el periodo 2019, 2020 y 2021</p> <p>30 visitas de verificación por casos de riesgo de desprotección familiar de niños, niñas y adolescentes en VES, respetando los protocolos de bioseguridad en el estado de emergencia sanitaria, en el 2020.</p>	<p>Capacitaciones en salud sexual reproductiva para adolescentes en centros de salud y hospitales (López Silva y San José)</p>
	<p>RE 1.2. Adultas mayores informadas y capacitadas en técnicas de autocuidado previenen enfermedades y accidentes que afecten su integridad física y</p>	<p>2350 personas adultas mayores informadas y capacitadas en técnicas de autocuidado previenen enfermedades y accidentes que afectan su integridad física y</p> <p>Cuidado de la salud pública de la ciudadanía mediante charlas educativas preventivas, en el 2020.</p>	<p>No se reportó información</p>

		3,360 personas adultas mayores organizadas, tienen acceso a la salud integral-física y mental en el centro Integral del Adulto mayor en VES, en el 2020.	
		2167 personas adultas mayores del distrito de VES, a través del programa AMACHAY previnieron la influenza y neumonía a través de vacunas y se detectó el covid-19, en el 2020.	
	RE 1.3. Disminución de prejuicios de género y hábitos alimenticios que atentan contra la salud de las mujeres.	Distribuciones alimentarias del programa de Complementación Alimentaria, programa de Alimentación y Nutrición para el paciente Ambulatorio con Tuberculosis y familia y el programa de Vaso de Leche; dirigido a las poblaciones de alto riesgo y situación precaria, en el 2020. Capacitaciones de seguridad alimentaria y fortalecimiento de capacidades a las representantes del Programa de Complementación Alimentaria, Programa de Vaso de Leche y Ollas comunes, en el 2020.	No se reportó información
	Proyectos: "Yo decido: mi Salud es primero (Cuidando nuestra Sexual y Reproductiva)"	Talleres de articulación en instituciones educativas para la difusión de la salud sexual y reproductiva.	No se reportó información
	Proyectos: Programa: "Mujer Vida y Salud"	Se realizaron talleres con la red integrada de salud de manera periódica con organizaciones de mujeres cercanas a los centros de salud del distrito	No se reportó información
	Proyectos: "Casa de la Adulta y Adultos Mayor de Villa el Salvador-CIAM-VES"	Formulación y ejecución del proyecto 2021-2022	No se reportó información
	Objetivo Estratégico N.º 2	Resultados esperados	Evaluación de la sociedad civil
	Promover el uso y acceso de las mujeres a derechos salud con calidad y libres de discriminación.	RE 2.1. Instituciones de salud brindan servicios de calidad, libres de prejuicio y discriminación a usuarias. RE 2.2. Incremento del uso y acceso a servicios de salud por parte de las mujeres y servicios especializados para la salud de las adolescentes embarazadas. Proyectos: "Buen Trato y Vigilancia de los servicios de Salud"	Desarrollo de talleres psicoeducativos virtuales sobre comunicación asertiva, expresiones de afectos, etc.; logrando contar con la participación de 500 personas a más (padres, madres, niños, niñas y adolescentes) durante el estado de emergencia, en el 2020. 5800 personas sensibilizada en el uso preventivo de los servicios de salud, durante los años 2019, 2020 y 2021. 4,852 orientaciones extrajudiciales sobre filiación, pensión de alimentos y tenencia, adaptándose a la nueva normalidad, mediante el uso de llamadas telefónicas y WhatsApp, respetando las medidas decretadas por el estado de emergencia sanitaria, en el 2020. No se reportó información
			No se reportó información
			No se reportó información
			No se reportó información
	LÍNEA ESTRATÉGICA 3: DESARROLLO ECONÓMICO		
	Objetivo Estratégico N.º 1	Resultados esperados	Evaluación de la sociedad civil
	Generar oportunidades de capacitación técnica y el uso de tecnologías que potencien la incorporación de mujeres adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores.	RE 1.1. Mujeres de Villa el Salvador mejoran sus capacidades técnicas y oportunidad de empleo. RE 1.2. Mujeres empresarias, microempresarios y/o de organizaciones productivas capacitadas implementan estrategias de marketing,	Capacitación para la creación de ideas de negocio. Una limitante fue el estado de emergencia sanitaria por la pandemia, en el 2020. Promoción de productos alimenticios de primera necesidad a los vecinos del distrito, a través del programa "Mercados Itinerante de la chacra a la olla" en coordinación con el Ministerio de Agricultura, mediante ferias de Mercados Itinerantes den el distrito, en el 2020.
			No se reportó información
			No se reportó información

al mercado.	asociatividad y formalización, mejorando su presencia en el mercado		
	RE 1.3. Municipio implementa el servicio "Escuela de la Experiencia de Villa el Salvador" en convenio y cogestión de adultas y adultos mayores, instituciones públicas y privadas.	No se reportó información	No se reportó información
	Proyectos: "Emprendedoras de Villa El Salvador"	2 ferias por año impulsada por la Gerencia de Desarrollo Económico desde el 2010	No se reportó información
	Proyectos: "Fortalece tu Negocio"	No se reportó información	No se reportó información
	Proyectos: "Escuela de la experiencia de Villa El Salvador"	No se reportó información	No se reportó información
Objetivo Estratégico N.º 2	Resultados esperados	Evaluación de la MUNIVES	Evaluación de la sociedad civil
Promover la formalidad, equidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la retribución económica de mujeres y hombres	RE 2.1. 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.	De acuerdo a la normativa local vigente se da en conocimiento y talleres informativos a los locales y empresas respecto a la igualdad de género, la no violencia, la no discriminación e inclusión.	No se reportó información
	RE 1.2. Incremento del registro y formalización de empresas y gremios incluyendo variables de género.	Impulso a la reactivación económica a través de la formalización de pequeños, medianos y grandes negocios; mediante la asesoría personalizada para la constitución de empresas y promoción de la formalización de empresas en VES mediante la emisión de licencias de Funcionamiento y Certificados de Defensa Civil, en el 2020.	No se reportó información
	Proyectos: "Formalización de empresas y bolsa de trabajo"	Se realizan campañas de inclusión laboral por parte de la Gerencia de Desarrollo económico, el Área de la mujer genera acuerdos con espacios que fortalecen capacidades empresariales y comentan la formalización brindándoles a Asu vez bolsa de trabajo a mujeres del distrito.	No se reportó información
Objetivo Estratégico N.º 3	Resultados esperados	Evaluación de la MUNIVES	Evaluación de la sociedad civil
Promover el reconocimiento del trabajo doméstico y la distribución de tareas al interior de los hogares	RE 3.1. Familias de Villa El Salvador reconocen el valor del trabajo doméstico y la importancia de la distribución de tareas al interior de los hogares.	Gracias a los presupuestos participativos se brindaron talleres de manera descentralizada en el distrito, así como la sensibilización a través de muralizaciones que visibilicen la corresponsabilidad en los hogares.	No se reportó información
LINEA ESTRATÉGICA 4: MODERNIZACIÓN DE LA CIUDAD			
Objetivo Estratégico N.º 1	Resultados esperados	Evaluación de la MUNIVES	Evaluación de la sociedad civil
Promover la creación, equipamiento y uso de espacios públicos y medios de transporte equitativos, inclusivos y	RE 1.1. Obras públicas y privadas son ejecutadas e implementadas a partir de diseños inclusivos y con equidad de género (norma base Protocolo).	No se ha implementado un Protocolo Municipal para el diseño urbano e inclusivo con equidad de género. Fuente: matriz de evaluación	No se reportó información
	RE 1.2. Mejoras de	No se reportó información	No se reportó

seguros, que atiendan las nuevas necesidades y usos de mujeres y hombres de los diferentes grupos étnicos del distrito.	condiciones de acceso y seguridad en los servicios de en el transporte y movilidad local		información
	Proyectos: "Espacios Públicos"	El Proyecto "Espacios Públicos" no fue implementado durante los años 2009-2021.	No se reportó información
	Proyectos: "Villa Segura"	El Proyecto "Villa Segura" no fue implementado durante los años 2009-2021.	No se reportó información
Objetivo Estratégico N.º 2	Resultados esperados	Evaluación de la MUNIVES	Evaluación de la sociedad civil
Institucionalizar e integrar la perspectiva de género como un elemento normal de la planificación y la definición de políticas urbana.	RE 2.1. Villa El Salvador cuenta con un Protocolo, aprobado por ordenanza municipal, para el diseño, ejecución e implementación de espacios urbanos inclusivos y con equidad de género.	Módulo de Registro Único de Víctimas y desplazados por el Terrorismo, tratando de resarcir en algo el perjuicio físico y moral de los afectados. En el año 2019, se realizaron 238 atenciones a usuarios víctimas de violencia por el terrorismo (inscripción, informes, seguimiento, etc.).	No se reportó información
	Proyectos: "Mi ciudad inclusiva"	No se reportó información	No se reportó información
LINEA ESTRATÉGICA 5: SEGURIDAD CIUDADANA			
Objetivo Estratégico N.º 1	Resultados esperados	Evaluación de la MUNIVES	Evaluación de la sociedad civil
Promover una política de seguridad ciudadana concertada, inclusiva y con enfoque de género.	RE 1.1. 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.	Se implementó dos actividades del Plan de Trabajo de Capacitaciones - Sensibilizaciones 2020, con una inversión de 400 soles, en el 2020. Taller de capacitación sobre Violencia de género "Prevención contra la violencia de la mujer y los integrantes de la familia" en el Sector 6, Grupo 7 de VES a cargo de la Policía Nacional del Perú y el CODISEC, en el 2021. Vinculación de las unidades móviles al Sistema Informático de Planificación y Control de Patrullaje Policial (SIPCOP) del Ministerio del Interior. Se instaló equipos GPS (Global Positioning System o Sistema de Posicionamiento Global) en las 38 unidades de Serenazgo, asimismo se logró vincular 20 unidades móviles al SIPCOP, en el 2020.	Las organizaciones comunitarias se vienen reactivando con dirigencias paritarias en cargos directivos
	Proyectos: "Fortaleciendo el Sistema de Seguridad Ciudadana con enfoque de género"	Las y los funcionarios, así como servidores y servidoras de la municipalidad son capacitados en temas de transversalización del enfoque de género para la aplicación de la normativa nacional y local, así como la sensibilización respectiva.	No se reportó información
	Proyectos: "Fortalecimiento de las Juntas Vecinales de Seguridad ciudadana"	Al fortalecer las capacidades de las organizaciones de mujeres, en coordinación con el CODISEC se realizaron talleres de fortalecimiento de capacidades y sensibilización para la lucha contra la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en el Marco de ella ley N°30364	No se reportó información
Objetivo Estratégico N.º 2	Resultados esperados	Evaluación de la MUNIVES	Evaluación de la sociedad civil
Promover la comunicación al interior de las familias, el ejercicio y vigencia del derecho a una vida libre de violencia, fomentando una	RE 2.1. Incorporación del género y la seguridad ciudadana al debate público, fomentando un proceso cultural de cambio hacia la igualdad de derechos y oportunidades.	Talleres al aire libre, cine comunitario e intercambio generacional respecto a los derechos y oportunidades en diferentes sectores bajo la articulación con la oficina de participación ciudadana del congreso de la república.	Las mujeres jóvenes son convocadas para participar de las juntas vecinales, pero las tareas de cuidado limitan su participación en el trabajo comunitario.
	RE 2.2. Familias	Presentación del informe de Naciones Unidas	No se reportó

cultura de paz previniendo, atendiendo y rehabilitando a mujeres y hombres en situación de violencia de género.	sensibilizadas respecto de los costes de la violencia contra la mujer y la desigualdad de género.	respecto al costo de la no prevención de la Violencia identificado en el distrito de Villa El Salvador	información
	Proyectos: "Comunicación en familia"	Se implementó la estrategia multisectorial Barrio Seguro donde se articula de manera transversal con las diferentes áreas del gobierno local y otras instituciones con la finalidad de lograr una comunicación inclusiva y asertiva en las familias de Villa El Salvador.	No se reportó información
	Proyectos: "Tres D"	No se reportó información	No se reportó información
	Proyectos: "El buen uso de mi tiempo libre"	Se realizan de manera constante en los complejos deportivos de administración municipal talleres deportivos y de arte con dinámica descentralizada con la finalidad de fortalecer el programa del "buen uso del tiempo libre"	No se reportó información
Objetivo Estratégico N.º 3	Resultados esperados	Evaluación de la MUNIVES	Evaluación de la sociedad civil
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	RE 3.1. Articulación de la oferta de servicios de atención y orientación en casos de violencia familiar y contra la mujer.	1050 patrullajes integrados, en las jurisdicciones de las 05 comisarías de VES, en el 2020.	No se reportó información
	RE 3.2. Difusión del Directorio de instituciones que atienden y protegen en casos de violencia familiar y contra la mujer	Las diferentes gerencias del gobierno local cuentan con un directorio actualizado de manera constante el cual es compartido con los grupos con los que las diferentes unidades orgánicas articulan.	Las organizaciones de mujeres con aporte técnico de las ONG, elaboraron un directorio de instituciones que fue difundido a nivel distrital
	Proyectos: "Seguridad ciudadana con enfoque de género"	Se busca incluir la participación de personal femenino a las labores de seguridad ciudadana, a nivel administrativo se plantea continuar aplicando el enfoque de género de forma progresiva.	No se reportó información
LINEA ESTRATÉGICA 6: PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
Objetivo Estratégico N.º 1	Resultados esperados	Evaluación de la MUNIVES	Evaluación de la sociedad civil
Incorporar y transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas y marcos normativos municipal, incluyendo la afirmación positiva como estrategia para alcanzar la igualdad de oportunidades.	RE 1.1. La Municipalidad de Villa El Salvador cuenta con un sistema de registro de datos desagregados e indicadores de género.	Se sumaron aportes de datos con un organismo no gubernamental para la formulación de un manual de indicadores a nivel nacional, sin embargo, para el distrito se encuentra aún pendiente de adecuación territorial.	El PPE permitió la implementación de proyectos de sensibilización frente a la violencia de género
	RE 1.2. 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.	En la participación comunitaria de los procesos de toma de decisiones por parte de la sociedad civil dentro del rol articulador del gobierno local como el CCL y otros consejos de coordinación, se incorpora el enfoque de género y la vigilancia transversal en la planificación local.	No se reportó información
	Proyecto "Municipio inclusivo y con equidad de género"	De manera transversal los planes operativos institucionales incluyen actividades como talleres inclusivos y de equidad de género dirigido a la población dirigenal del distrito	No se reportó información
Objetivo Estratégico N.º 2	Resultados esperados	Evaluación de la MUNIVES	Evaluación de la sociedad civil
Promover la participación responsable y equilibrada de mujeres y hombres en la toma de	RE 2.1. Mujeres de Villa El Salvador potencian sus habilidades y posibilidades de inserción en espacios de decisión política.	820 mujeres capacitadas para la toma de decisiones en el presupuesto participativo, en el año 2015, 2018, 2019 150 mujeres capacitadas para la toma de decisión en el Consejo de Coordinación Local-CCL, en el 2016 y 2019	Las organizaciones de mujeres han asumido acciones, a pesar del debilitamiento organizativo como consecuencia de la pandemia

decisiones de la política local, incidiendo en las políticas públicas y agendas de género.	RE 2.2. Mujeres de Villa El Salvador participan en espacios de toma de decisión (Pan de Desarrollo Concertado, Concejo de Coordinación Local, etc.)	1696 mujeres han participado en espacios de participación social y política, en los años 2019, 2020 y 2021 12 dispositivos que promueven la participación de las mujeres en espacios de decisión política aprobadas, en año 2015 al 2021.	
	Proyecto "Formación política para mujeres"	El presupuesto participativo específico del 2017 incorporó el trabajo en formación política donde la organización beneficiada se comprometía a brindar la sostenibilidad en beneficio de las vecinas del distrito de Villa el Salvador.	No se reportó información
Objetivo Estratégico N.º 3	Resultados esperados	Evaluación de la MUNIVES	Evaluación de la sociedad civil
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.	RE 3.1. Organizaciones y espacios de concertación de Villa El Salvador fortalecen su organización interna, capacidades de diálogo y negociación.	291 organizaciones capacitadas que mejoran su desempeño interno y externo, en los años 2018 al 2021. Espacios de concertación juvenil VIA MEET y ZOOM, con la finalidad de la conformación de las CDPJS, convocando a las Agrupaciones juveniles en el distrito de VES, en el 2020. Activación de un espacio público con el objetivo de prevención, involucrando la participación juvenil de VES. Una dificultad es no contar con una partida presupuestal solicitada por las organizaciones, en el 2020. Instalación de la Instancia Distrital de Concertación, para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar	Creación de la Instancia Distrital de Concertación en el marco de la Ley 30364
	RE 3.2. 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.	Se promovió el reconocimiento y acreditación de las Organizaciones Sociales en el RUOS, generando la coordinación, participación y desarrollo de las mismas en VES. En el 2019, se emitieron 509 Resoluciones Sub Gerenciales y 277 Credenciales a las Organizaciones Sociales (total 786). Para el año 2020, se emitieron 76 Resoluciones Sub Gerenciales y 36 Credenciales a las Organizaciones Sociales (total 112).	No se reportó información
	Proyecto "Ciudadanas de primera"	No se reportó información	No se reportó información
	Proyecto "Acceso a programas sociales"	La subgerencia de Programas Sociales fortalece el acceso permanente de beneficiarias y beneficiarios de los programas de complementación alimentaria, así como otros de asistencia comunitaria y apoyo social.	No se reportó información

Según lo expuesto, se aprecia de manera general un deficiente registro y/o seguimiento en el avance de las acciones realizadas para cumplimiento de objetivos PIO 2009-2021, motivo por el cual no se brindó información exacta sobre los avances en el cumplimiento de los resultados de todas las líneas estratégicas. Asimismo, se destaca que no se brindó información respecto a los avances de los proyectos planificados en todas las líneas estratégicas.

La línea estratégica sobre educación presentó avances de mayor relevancia por parte del Gobierno Local en el desarrollo del objetivo estratégico 1, respecto a 1.1, 1.2, y 1.3 vinculados a la reinserción de madres adolescentes a sus centros educativos y formación en actividades económicas; políticas educativas con enfoque de género en centros de formación y escuelas; reducción del analfabetismo en madres adolescentes al reincorporarse a su centro educativo. Al respecto, la sociedad civil manifestó avances en acciones impulsadas por la articulación entre instituciones y sociedad civil como wawawasi; sobre género, derechos sexuales y reproductivos realizadas por dirigentes y ONGS;

participación de sociedad civil en programas radiales sobre temas de violencia basada en género.

Respecto a la línea estratégica sobre salud, el Gobierno Local reportó avance en los objetivos estratégicos respecto a todos los resultados esperados, destacando acciones de capacitación a adolescentes y mujeres sobre salud sexual y reproductiva; visitas de verificación por casos de riesgo de desprotección familiar; en el caso de personas adultas mayores se logró capacitarlas en temas de autocuidado, salud; capacitaciones en seguridad ciudadana; capacitaciones sobre comunicación asertiva; uso preventivo de servicios de salud; asesoría en temas de pensión de alimentos, tenencia. Por su parte la sociedad civil, sólo reportó avances en cuando al resultado 1.1 sobre capacitaciones en salud sexual y reproductiva para adolescentes.

En cuanto a la línea estratégica sobre desarrollo económico, se reportaron avances en 2 de 3 resultados esperados, sobre todo lo vinculado a capacitaciones sobre temas de negocios; mercados itinerantes; formalización de negocios gracias a la asesoría y emisión de licencias de funcionamiento. Por su parte, la sociedad civil no presentó información de avances en ninguno de los objetivos estratégicos.

Respecto a la línea estratégica sobre modernización de la ciudad, el Gobierno Local expresó avances en el objetivo estratégico 2, pero respecto a atenciones a víctimas del terrorismo, acción que no corresponde a los resultados esperados del objetivo 2. Por su parte, la sociedad civil no presentó información de avances de ninguno de los objetivos estratégicos.

Respecto a la línea estratégica sobre seguridad ciudadana, se reportó avances en cuanto a capacitaciones sobre prevención de la violencia basada en género; la PNP logró articular su trabajo mediante el SIPCOP, GPS en serenazgo, y patrullajes integrados de las 5 Comisarias. Por su parte, la sociedad civil reportó el desarrollo de sus propias iniciativas como reactivación de dirigencias paritarias en cargos directivos, elaboración de directorio de instituciones para difusión en la comunidad.

En cuanto a la línea estratégica sobre participación ciudadana, el Gobierno Local informó avances en la capacitación a mujeres en el marco del presupuesto participativo y Consejo de Coordinación Local; participación de mujeres en espacios de concertación, y emisión de dispositivos legales que promueven la participación de las mujeres. Respecto al objetivo estratégico 3, el Gobierno Local reporta avances en cuando a la capacitación a organizaciones para la mejora de su desempeño interno y externo; impulso de espacios de concertación juvenil mediante medios virtuales; reconocimiento y acreditación de las organizaciones sociales en el RUOS; emisión de resoluciones y credenciales a organizaciones sociales. AL respecto la sociedad civil, destacan que las mujeres han asumido el liderazgo de acciones a pesar de la pandemia y relevan la creación de la Instancia Distrital de Concertación en el marco de la Ley N° 30364.

En suma, se aprecia avance reportado por el Gobierno Local en todas las líneas estratégicas planificadas y por parte de la sociedad civil, se aprecia un liderazgo y compromiso para impulsar acciones autogestionadas.

8. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN VILLA EL SALVADOR

8.1. Datos generales

Según el censo de 2017, en Villa el Salvador, se tenía una población total de 414,000 personas, compuesta por 50.4% de hombres y 49.6% de mujeres. Es decir, casi la mitad de la población total del distrito eran mujeres.

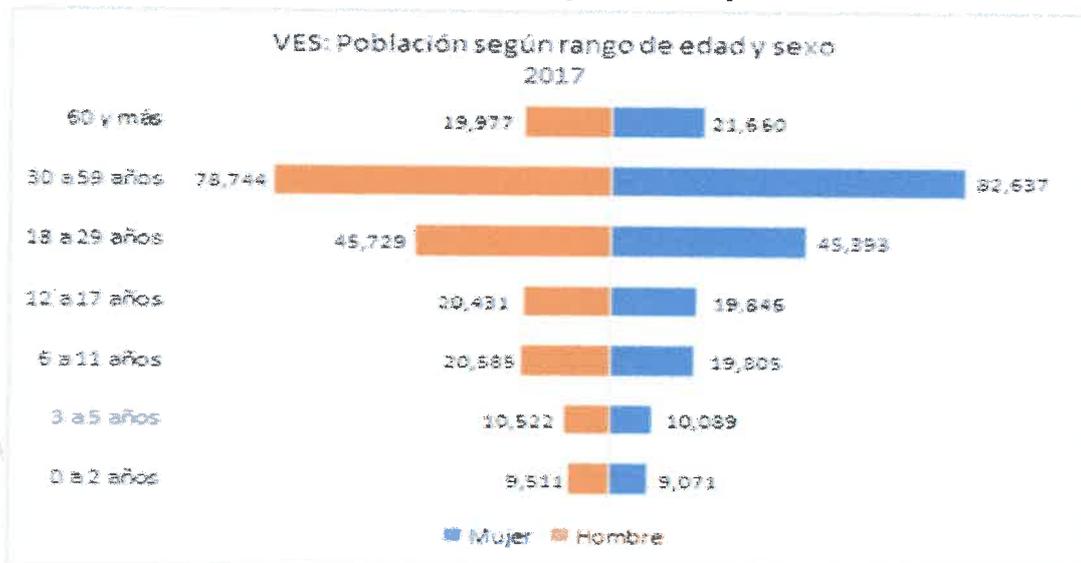
Gráfico N° 1: Población VES según sexo, 2017



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda.

A nivel de rango etario, se concentra la mayoría de personas en rango de 30 a 59 años, debido al margen de edad que abarca. A nivel de diferencias entre hombres y mujeres según rango de edad, se observa que las mujeres se concentran en los rangos de edad de 30 a 59 años y de 60 a más.

Gráfico N° 2: VES: población según rango de edad y sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda.

8.2. Derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres

Población en edad fértil

En Villa el Salvador, de las 393,254 mujeres que se registró en el Censo Nacional de 2017, 57% se encontraba en una edad fértil que abarca desde los 15 a 49 años.

Gráfico N° 3: VES: Población de mujeres según condición fértil



Fuente: INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda 2007 y 2017

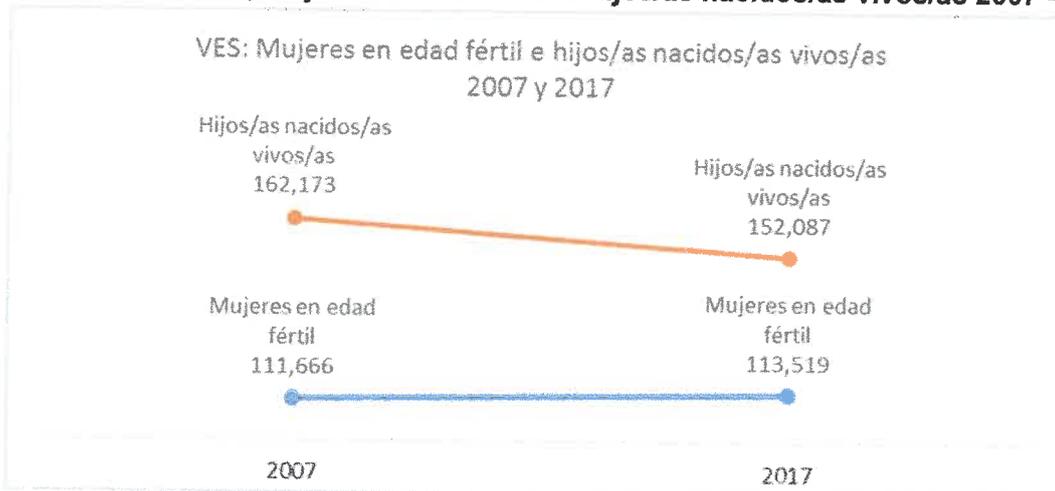
En Villa el Salvador, de 2007 a 2017, se ha reducido la tasa promedio de hijos por mujer, esto debido a que, si bien la cantidad de mujeres en edad fértil ha aumentado en 1,853 mujeres, la cantidad de hijos/as nacidos/as vivos/as se ha reducido en 10,086.

Tabla N° 3: VES: Mujeres en edad fértil e hijos/as nacidos/as vivos/as, 2007 y 2017

Distrito	Mujeres en edad fértil		Hijos/as nacidos/as vivos/as		Promedio de hijos por mujer	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017
Lima Metropolitana	2,229,700	2,427,490	2,833,190	2,910,170	1.3	1.2
Villa el Salvador	111,666	113,519	162,173	152,087	1.5	1.3

Fuente: INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda 2007 y 2017

Gráfico N° 4: VES, mujeres en edad fértil e hijos/as nacidos/as vivos/as 2007 - 2017

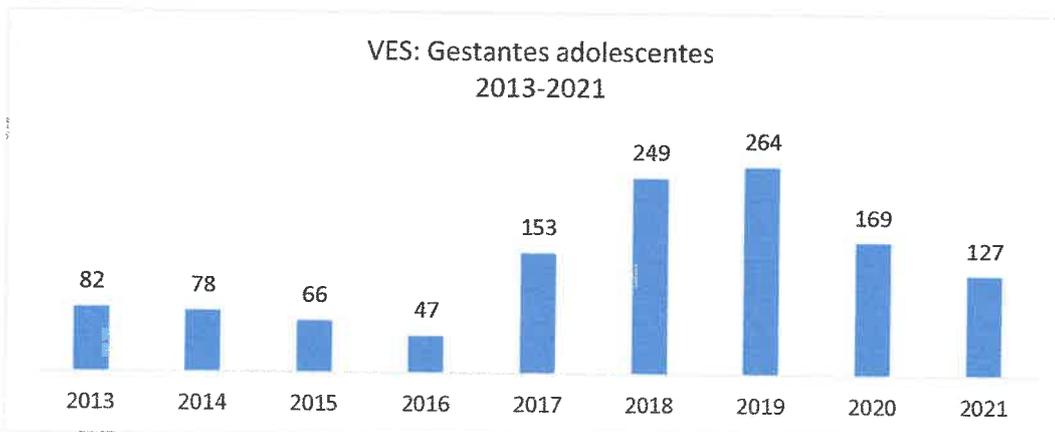


Fuente: INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda 2007 y 2017

8.3. Gestantes adolescentes

Conforme a los datos del Sistema de Certificado de Recién Nacido Vivo en Línea, ha habido un incremento de nuevas madres gestantes adolescentes desde 2017 a 2019, con reducción en los dos siguientes años.

Gráfico N° 5: VES: Gestantes adolescentes 2013-2021



Fuente: Base de datos del Sistema de Certificado de Recién Nacido Vivo en Línea – MINSA

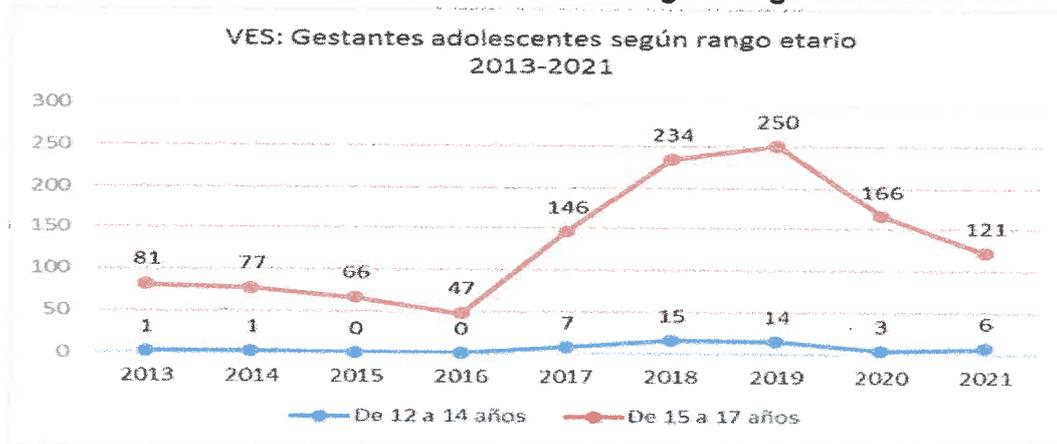
Conforme a los datos del Sistema de Certificado de Recién Nacido Vivo en Línea, ha habido un incremento de nuevas madres gestantes adolescentes desde 2017 a 2019, con reducción en los dos siguientes años.

Tabla N° 4: VES: certificado vivo 2013-2021

Rango etario	Año									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
De 0 a 11 años	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
De 12 a 14 años	1	1	0	0	7	15	14	3	6	
De 15 a 17 años	81	77	66	47	146	234	250	166	121	
De 18 a 19 años	242	221	243	203	396	507	488	343	257	

Fuente: Base de datos del Sistema de Certificado de Recién Nacido Vivo en Línea - MINSA

Gráfico N° 6: VES: Gestantes adolescentes según rango etario 2013-2021



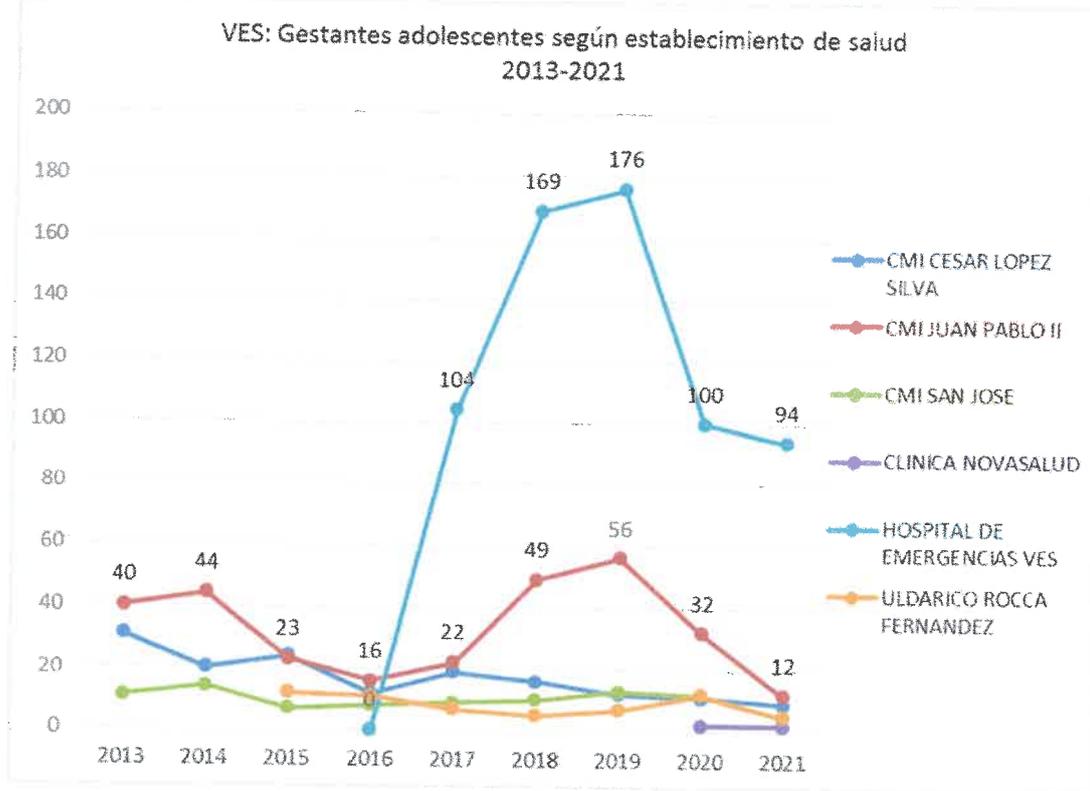
A nivel de dos rangos etarios en las adolescentes se sigue un comportamiento similar evidenciando un aumento de partos en 2017 reduciéndose en años más recientes.

Tabla N° 5: VES: gestantes por establecimiento de salud

Establecimiento de salud	Año									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
CMI CESAR LOPEZ SILVA	31	20	24	12	19	16	12	11	9	
CMI JUAN PABLO II	40	44	23	16	22	49	56	32	12	
CMI SAN JOSE	11	14	7	8	9	10	13	12	5	
CLINICA NOVASALUD								2	2	
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VES				0	104	169	176	100	94	
ULDARICO ROCCA FERNANDEZ			12	11	7	5	7	12	5	
Total	82	78	66	47	161	249	264	169	127	

Fuente: Base de datos del Sistema de Certificado de Recién Nacido Vivo en Línea - MINSA

Gráfico N° 7: VES: Gestantes adolescentes según establecimiento de salud 2013-2021



Este aumento en 2017 se debe principalmente a la inauguración del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador en abril de 2016, centralizando la atención de partos de adolescentes que en años anteriores se habrían dado en otros distritos cercanos.

8.4. Acceso y participación de las mujeres en espacio de toma de decisiones

Participación política

Desde 2002, en todos los comicios municipales de Villa el Salvador siempre han sido elegidos, con amplia diferencia, más hombres que mujeres, solo en las elecciones municipales del año 2014, las autoridades electas mujeres representaron un 42.9% del total elegidos.

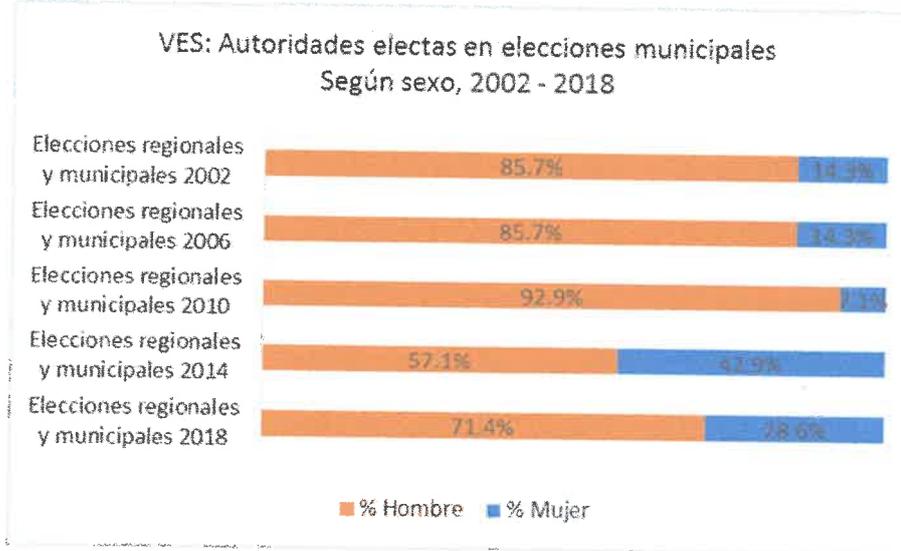
Tabla N° 6: VES: Autoridades electas en elecciones municipales, según sexo, 2002 - 2018

Elecciones	Mujer	Hombre	% Mujer	% Hombre
Elecciones regionales y municipales 2002	2	12	14.3%	85.7%
Elecciones regionales y municipales 2006	2	12	14.3%	85.7%
Elecciones regionales y municipales 2010	1	13	7.1%	92.9%
Elecciones regionales y municipales 2014	6	8	42.9%	57.1%

Elecciones regionales y municipales 2018	4	10	28.6%	71.4%
Total	15	55	21.4%	78.6%

Fuente: Infogob - Observatorio para la Gobernabilidad - JNE

Gráfico N° 8: VES: Autoridades electas en elecciones municipales, según sexo, 2002 - 2018



Fuente: Infogob - Observatorio para la Gobernabilidad - JNE

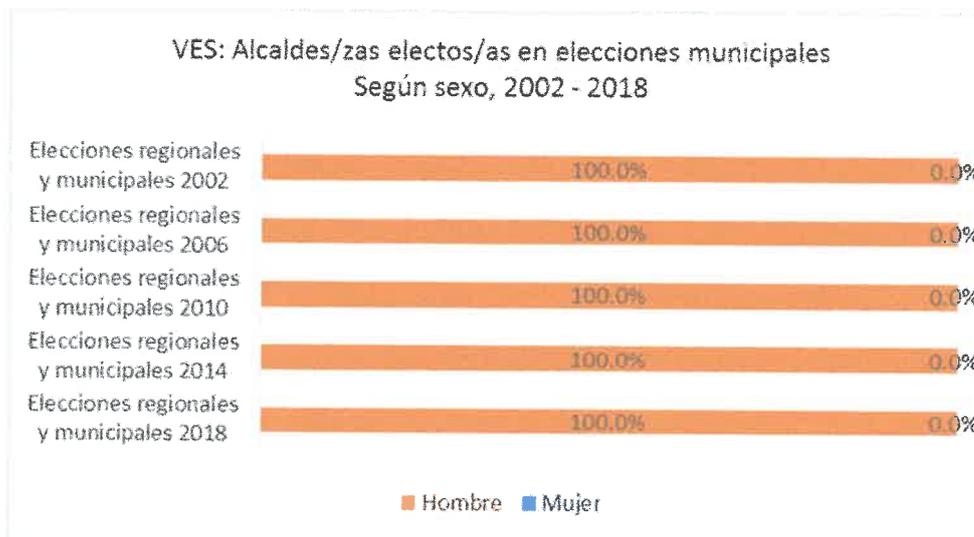
En las 5 últimas elecciones municipales de Villa el Salvador solo han sido electos hombres como alcaldes.

Tabla N° 7: VES: Alcaldes/zas electos/as en elecciones municipales, según sexo, 2002 - 2018

Elecciones	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Elecciones regionales y municipales 2002	0	1	0.0%	100.0%
Elecciones regionales y municipales 2006	0	1	0.0%	100.0%
Elecciones regionales y municipales 2010	0	1	0.0%	100.0%
Elecciones regionales y municipales 2014	0	1	0.0%	100.0%
Elecciones regionales y municipales 2018	0	1	0.0%	100.0%

Fuente: Infogob - Observatorio para la Gobernabilidad - JNE

Gráfico N° 9: VES: Alcaldes/zas electos/as en elecciones municipales, según sexo, 2002 - 2018



Fuente: Infogob - Observatorio para la Gobernabilidad - JNE

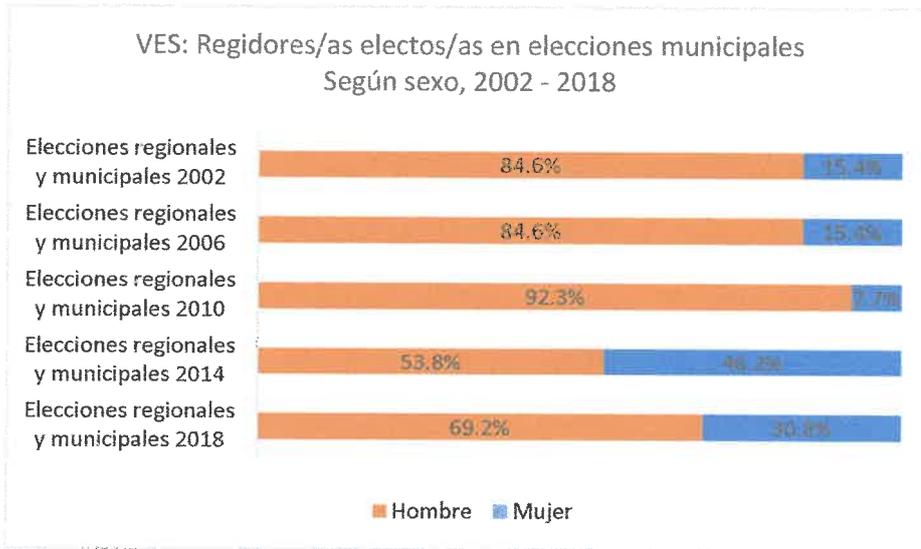
A nivel de regidores/as electos/as en Villa el Salvador, en ninguno de los comicios se ha escogido en mayoría a mujeres, siendo las elecciones municipales de 2014 donde se registró una cifra cercana a la paridad (46.2%).

Tabla N° 8: VES: Regidores/as electos/as en elecciones municipales, según sexo, 2002 - 2018

Elecciones	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Elecciones regionales y municipales 2002	2	11	15.4%	84.6%
Elecciones regionales y municipales 2006	2	11	15.4%	84.6%
Elecciones regionales y municipales 2010	1	12	7.7%	92.3%
Elecciones regionales y municipales 2014	6	7	46.2%	53.8%
Elecciones regionales y municipales 2018	4	9	30.8%	69.2%

Fuente: Infogob - Observatorio para la Gobernabilidad - JNE

Gráfico N° 10: VES: Regidores/as electos/as en elecciones municipales, según sexo, 2002 - 2018



Fuente: Infogob - Observatorio para la Gobernabilidad - JNE

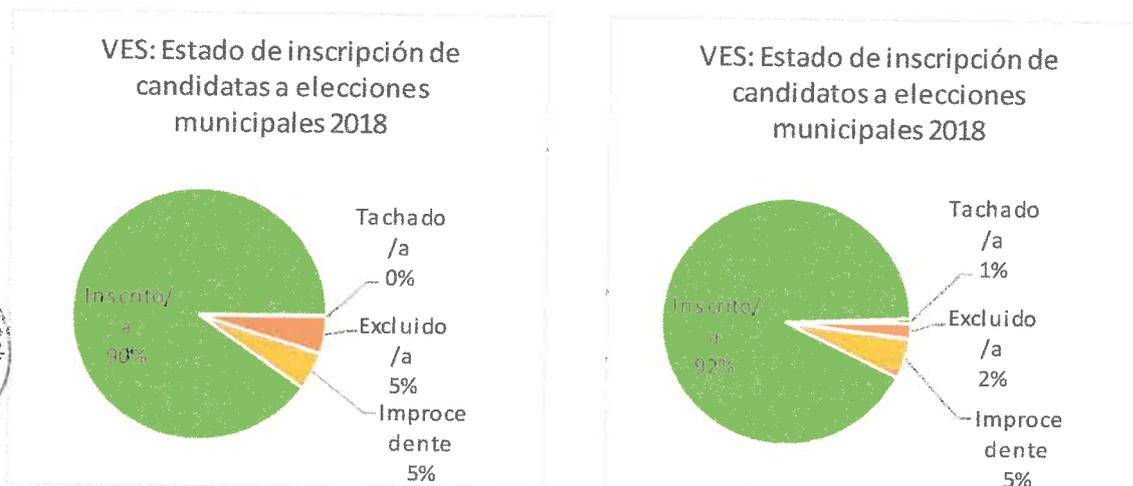
En las últimas elecciones municipales de 2018, 252 personas solicitaron su inscripción para candidaturas a autoridades en Villa el Salvador, de las que 102 eran mujeres (40.47% del total). En el caso de las candidaturas de mujeres el 90% alcanzó su inscripción, un poco menor al 92% de los hombres que también obtuvo inscripción.

Tabla N° 9: VES: Estado de inscripción de candidatos/as a elecciones municipales 2018, según sexo

Estado de inscripción	Mujer	Hombre	Total
Excluido/a	5	3	8
Improcedente	5	8	13
Inscrito/a	92	138	230
Tachado/a	0	1	1
Total	102	150	252

Fuente: Infogob - Observatorio para la Gobernabilidad - JNE

Gráfico N° 11: VES: Estado de inscripción de candidatos/as a elecciones municipales 2018, según sexo



Fuente: Infogob - Observatorio para la Gobernabilidad – JNE

En las elecciones municipales 2018, en el caso de Villa el Salvador, se presentaron como candidatas a la alcaldía solo 5 mujeres (28%) de las 18 candidaturas. Un poco más paritario es en el caso de candidatos a regidores/as donde las mujeres representan 41% del total de candidaturas.

Tabla N° 10: VES: Candidatos/as a elecciones municipales 2018, según tipo de autoridad y sexo

Autoridad	Mujer	Hombre	Total
Alcalde/za distrital	5	13	18
Regidor/a distrital	97	137	234
Total	102	150	252

Fuente: Infogob - Observatorio para la Gobernabilidad - JNE

Gráfico N° 12: VES: Candidatos/as a elecciones municipales 2018, según tipo de autoridad y sexo



Fuente: Infogob - Observatorio para la Gobernabilidad - JNE

Respecto a la participación ciudadana de las mujeres lideresas, en el distrito se destaca la vigencia de diferentes espacios de concertación local como: CCL, Presupuesto Participativo, Instancia Distrital de lucha contra la violencia, CAM. Al respecto, se destaca que solo en el caso de la Instancia de concertación de lucha contra la violencia, se observa una gran participación de mujeres, mientras que, en los otros espacios, la participación mayoritaria es la de hombres, inclusive en los gremios empresariales (Parque Industrial, Comercio).

8.5. Derechos económicos y sociales de las mujeres

8.5.1. Acceso a empleo

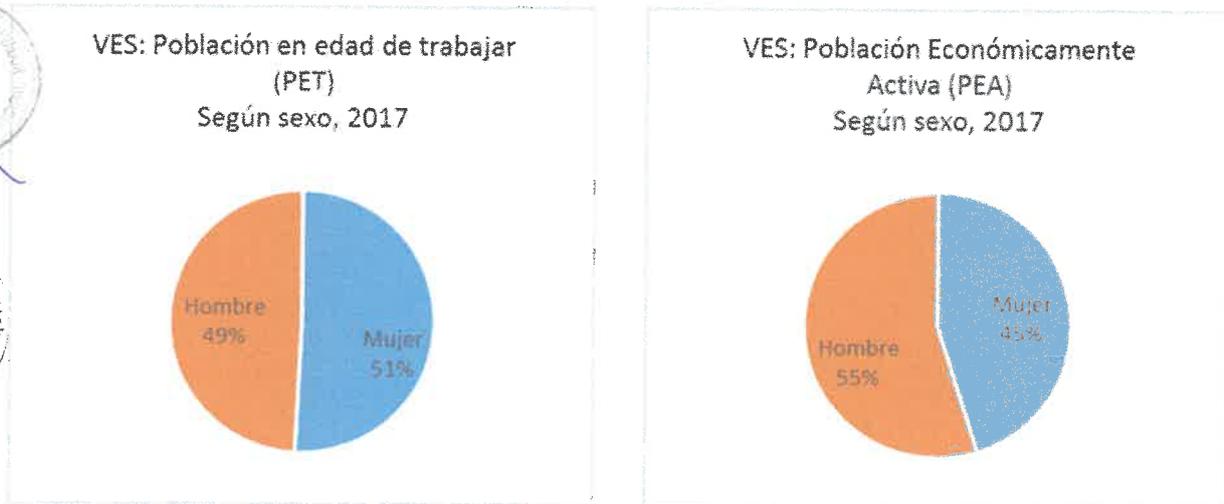
En 2017, hubo 320,957 personas que conformaron la PET en Villa el Salvador, 51% de la misma eran mujeres. De esa población, la PEA ascendía a 230,105 personas, de las que se reducía a 45% la concentración por parte de las mujeres.

Tabla N° 11: VES: Población en edad de trabajar según condición de actividad y sexo, 2017

Condición de actividad	Mujer	Hombre	Total
Población en edad de trabajar (PET)	162,960	157,997	320,957
Población Económicamente Activa (PEA)	103,679	126,426	230,105
Ocupada	97,066	121,263	218,329
Desocupada	6,613	5,163	11,776
Población Económicamente Inactiva (PEI)	59,281	31,571	90,852

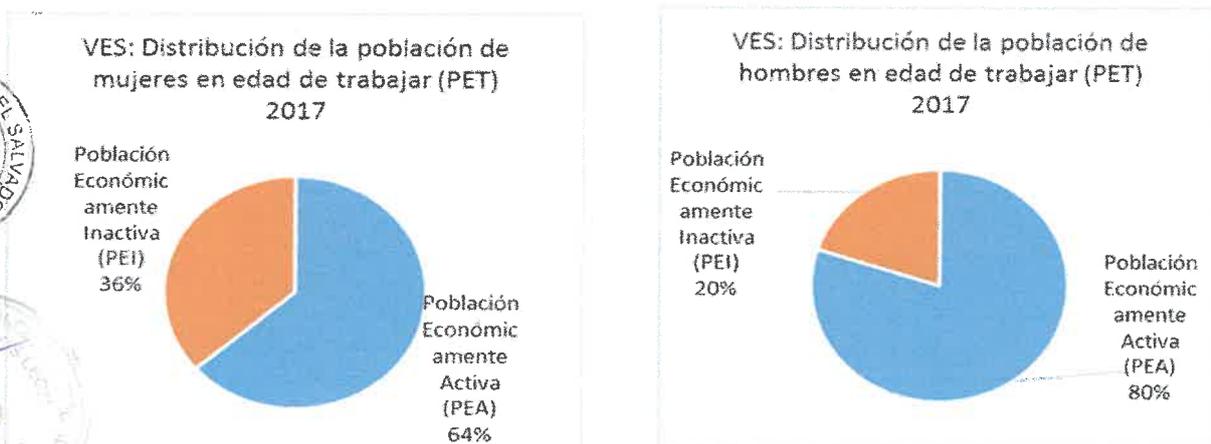
Fuente: INE - Censos Nacionales 2017: XII de Población. VII de Vivienda

Gráfico N° 13: VES: Población en edad de trabajar según condición de actividad y sexo, 2017



En 2017, de la PET de mujeres en Villa el Salvador, solo 64% fue identificada económicamente activa, caso diferente al de los hombres donde representa el 80%. Esto implica que, aunque haya similar cantidad de mujeres y hombres en edad de trabajar, hay mayor actividad laboral remunerada por parte de los hombres.

Gráfico 14: VES: Distribución de la población de mujeres en edad de trabajar (PET), 2017



Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda.

De la población ocupada en Villa el Salvador, en 2017, el mayor porcentaje lo presentan los asalariados. Respecto a las mujeres ocupadas, el 66% son asalariadas, mientras que en los hombres representa el 59% y se registran más independiente (39%). En términos absolutos, en la categoría de trabajador/a familiar no remunerad/a, existen más mujeres (3%) que hombres (2%) a pesar que la población ocupada masculina es mayor.

Tabla N° 12: VES: Población ocupada según categoría de ocupación y sexo, 2017

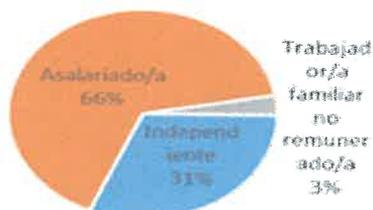
Categoría de ocupación	Mujer	Hombre	Total
Independiente	30,406	47,615	78,021
Asalariado/a 1/	63,680	71,526	135,206
Trabajador/a familiar no remunerado	2,980	2,122	5,102
Total	97,066	121,263	218,329

1/ Incluye empleado, obrero y trabajador del hogar.

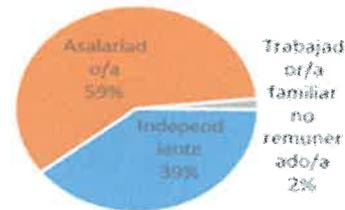
Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda.

Gráfico N° 15: VES: Población ocupada según categoría de ocupación y sexo, 2017

VES: Población ocupada de mujeres según categoría de ocupación 2017



VES: Población ocupada de hombres según categoría de ocupación 2017



Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda.

Según ramas de actividad en 2017, la población ocupada de mujeres tuvo mayor frecuencia principalmente en servicios (52%) y comercio (34%), mientras que los hombres registran actividad casi en todas las ramas, con mayor participación en servicios (48%) y comercio (22%). Visto así, la rama de servicios es donde más se concentran tanto mujeres como hombres.

Tabla 1N° 13: VES: Población ocupada según ramas de actividad y sexo, 2017

Categoría de ocupación	Mujer	Hombre	Total
Servicios 1/	50,830	57,915	108,745
Comercio	33,322	26,629	59,951
Manufactura	11,472	17,470	28,942
Construcción	747	17,862	18,609
Agricultura/Pesca/Minería	695	1,387	2,082
Total	97,066	121,263	218,329

1/ Incluye: Transporte y almacenamiento, Actividades de alojamiento y de servicio de comidas, Actividades financieras y de seguros, Actividades de servicios administrativos y de apoyo, Adm. pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, Enseñanza, Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, entre otros.

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda.

Gráfico N° 16: VES: Población ocupada según ramas de actividad y sexo, 2017



Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda.

8.5.2. Creación de empresas como persona natural

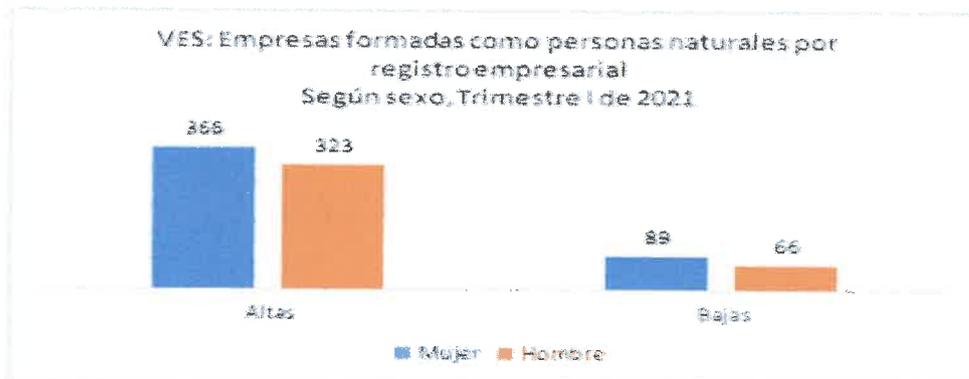
En el primer trimestre de 2021 se crearon 689 empresas como persona natural en Villa el Salvador, 366 de las cuales fueron creadas por mujeres, superando a las creadas por hombres. Por otro lado, de las empresas formadas como persona natural que fueron dadas de bajas en el mismo periodo, 89 pertenecían a mujeres, mientras que solo 66 eran propiedad de hombres.

Tabla N° 14: VES: Empresas formadas como personas naturales por registro empresarial, según sexo, Trimestre I de 2021

Registro empresarial	Villa el Salvador			Lima Sur		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Altas	366	323	689	1,364	1,242	2,606
Bajas	89	66	155	320	287	607

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Directorio Central de Empresas y Establecimientos.

Gráfico N° 17: VES: Empresas formadas como personas naturales por registro empresarial, según sexo, Trimestre I de 2021

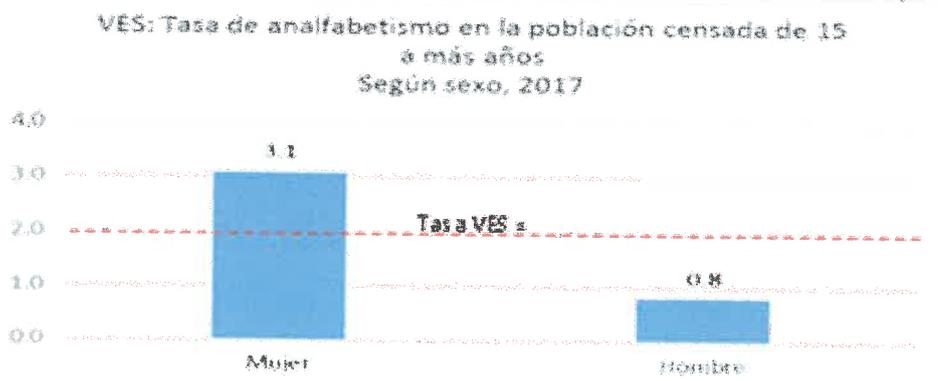


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Directorio Central de Empresas y Establecimientos.

8.6. Acceso a educación

En Villa el Salvador, según el censo de 2017 un 3.1% de las mujeres censadas de 15 años y más era analfabeta, muy superior al 0.8% en el caso de los hombres.

Gráfico N° 18: Tasa de analfabetismo en la población censada de 15 a más años según sexo, 2017



Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda.

En 2017, la mayoría de mujeres en Villa el Salvador tenía como nivel de educación máxima alcanzada la secundaria, seguido de primaria. Se destaca que existen más mujeres con maestría que hombres, así como en educación superior no universitaria completa.

Tabla N° 15: VES: Población de 15 años a más según nivel de educación y sexo, 2017

Nivel de educación	Mujer	Hombre	Total
Sin nivel	3,747	909	4,656
Inicial	283	159	442
Primaria	23,073	13,947	37,020
Secundaria	73,168	82,998	156,166
Básica especial	751	411	1,162
Superior no universitaria incompleta	12,480	11,772	24,252
Superior no universitaria completa	17,526	14,256	31,782
Superior universitaria incompleta	9,983	10,524	20,507
Superior universitaria completa	11,174	9,614	20,788
Maestría/Doctorado	947	762	1,709
Total	153,132	145,352	298,484

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda.

Gráfico N° 19: VES: Población de 15 años a más según nivel de educación y sexo, 2017



Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda.

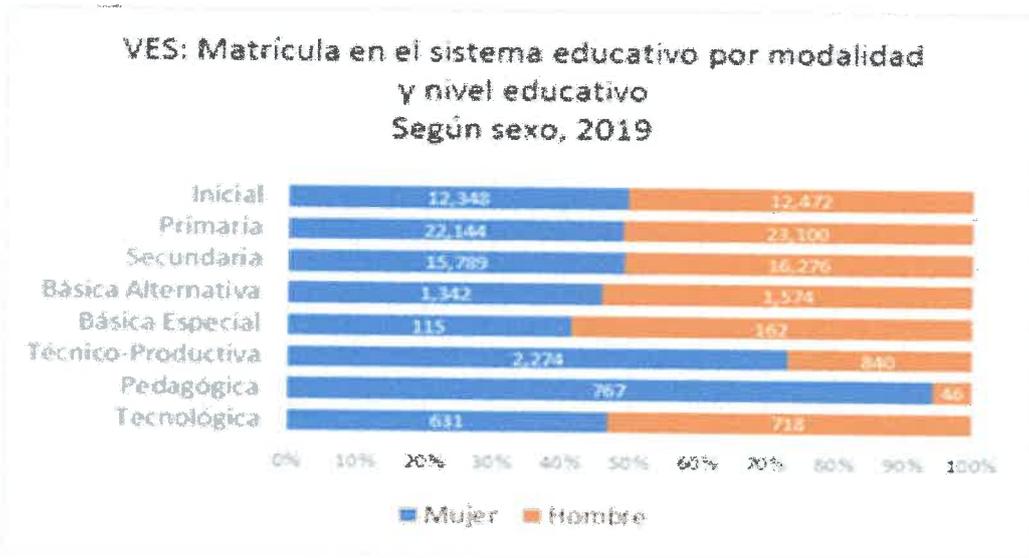
Respecto a los ingresos al sistema educativo para Villa el Salvador, las mujeres concentran la mayoría en la modalidad técnico-productiva y pedagógica que ha permanecido así desde el 2019. En la educación básica que contempla inicial, primaria y secundaria, existen más hombres matriculados desde el 2019.

Tabla N° 16: VES: Matrícula en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, según sexo, 2019-2021

Modalidad y nivel educativo	2019		2020		2021	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Básica Regular	50,281	51,848	50,735	52,003	50,280	51,734
Inicial	12,348	12,472	11,590	11,502	10,838	10,948
Primaria	22,144	23,100	22,934	23,805	23,080	23,790
Secundaria	15,789	16,276	16,211	16,696	16,362	16,996
Básica Alternativa	1,342	1,574	1,253	1,097	1,453	995
Básica Especial	115	162	108	169	95	181
Técnico-Productiva	2,274	840	3,194	850	3,194	570
Superior No Universitaria	1,398	764	1,587	820	1,719	765
Pedagógica	767	46	910	55	1,045	97
Tecnológica	631	718	677	765	674	668
Artística	0	0	0	0	0	0
Total	55,410	55,188	56,877	54,939	56,741	54,245

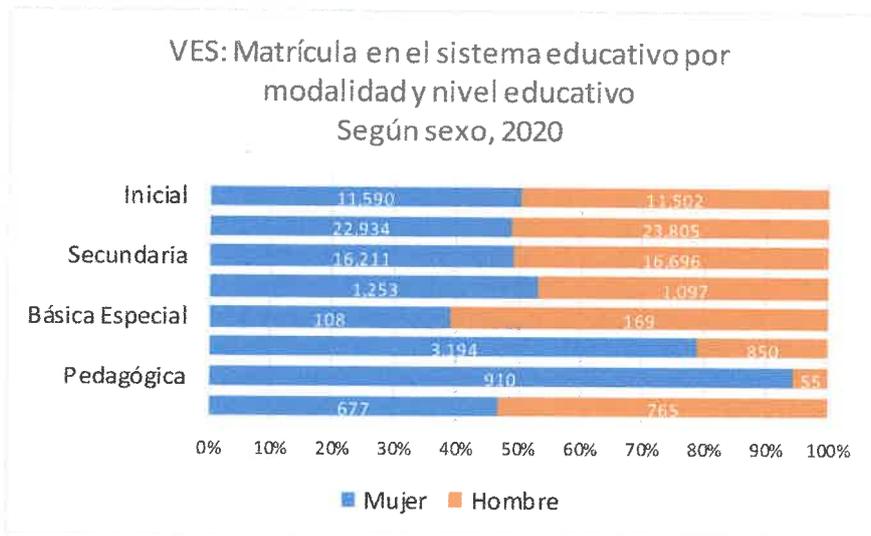
Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Educativo.

Gráfico N° 20: VES: Matrícula en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, según sexo, 2019-2021



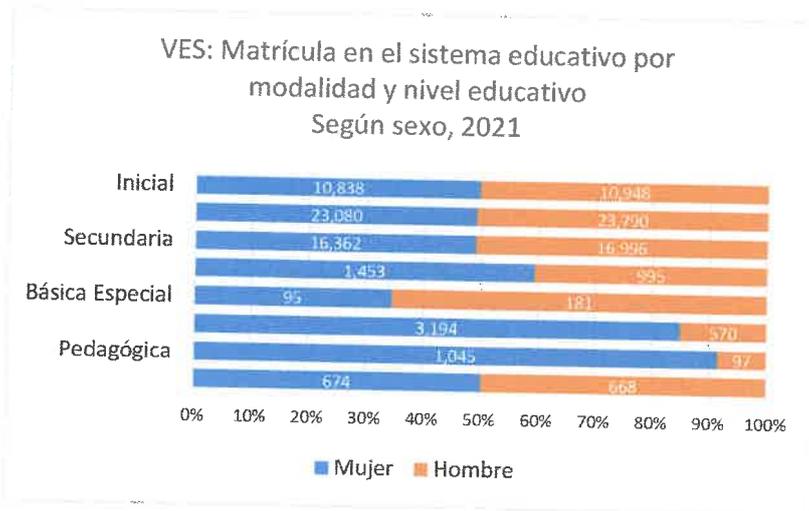
Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Educativo.

Gráfico N° 20: VES: Matrícula en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, según sexo, 2020



Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Educativo.

Gráfico N° 21: VES: Matrícula en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, según sexo, 2021



Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Educativo.

En el caso de las mujeres, de 2019 a 2021 se ha registrado un descenso en la matrícula de inicial, pero aumento en primaria y secundaria, similar comportamiento en la modalidad técnico-productiva y pedagógica.

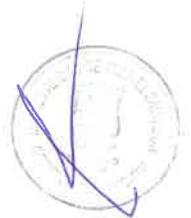
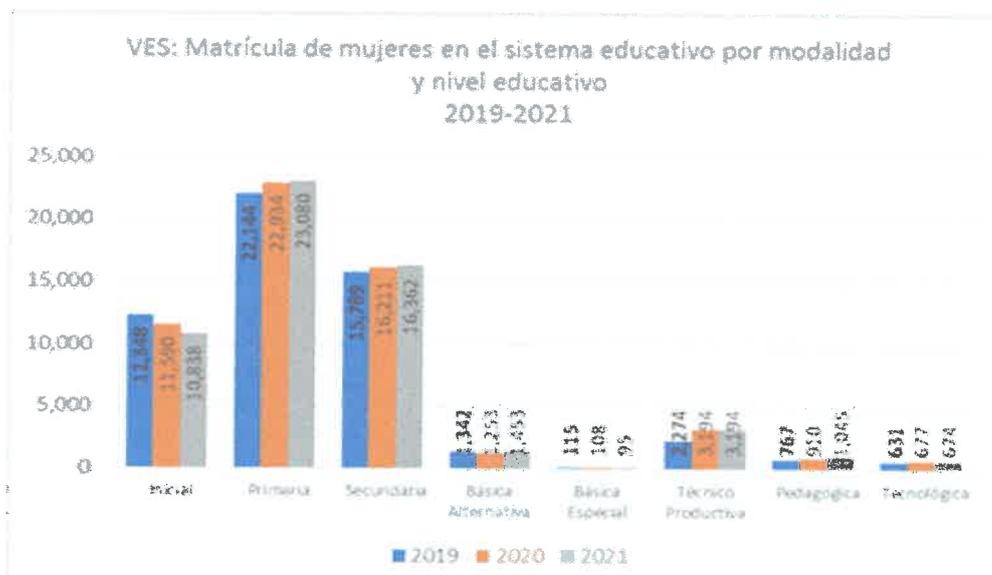


Tabla N° 17: VES: Matrícula de mujeres en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, 2019-2021

Modalidad y nivel educativo	2019	2020	2021
Básica Regular	50,281	50,735	50,280
Inicial	12,348	11,590	10,838
Primaria	22,144	22,934	23,080
Secundaria	15,789	16,211	16,362
Básica Alternativa	1,342	1,253	1,453
Básica Especial	115	108	95
Técnico Productiva	2,274	3,194	3,194
Superior No Universitaria	1,398	1,587	1,719
Pedagógica	767	910	1,045
Tecnológica	631	677	674
Artística	0	0	0
Total	55,410	56,877	56,741

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Educativo.

Gráfico N° 22: VES: Matrícula de mujeres en el sistema educativo por modalidad y nivel educativo, 2019-2021



Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Educativo.

8.7. Derechos ambientales de las mujeres

El cambio climático constituye hoy una de las amenazas ambientales más severas a nivel global. Según el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés), si bien el cambio climático impacta en las personas de todo el mundo, lo hace de manera diferenciada entre regiones, grupos socioeconómicos y por género. También señala que “las desigualdades, pobreza, discriminación de género y la falta de instituciones aumenta la vulnerabilidad ante los peligros climáticos”.

El distrito de Villa El Salvador es particularmente vulnerable al cambio climático, debido a que la mayor parte de su área geográfica presenta potenciales riesgos relacionados con cambios extremos de temperatura, estrés hídrico, peligros naturales por movimiento de masas, etc., que pone en peligro la integridad de su población. Sin embargo, esta situación no solo recae en la parte física del territorio, sino también en la capacidad de respuesta que puedan tener, tanto hombres como mujeres, para hacerle frente a los efectos del cambio climático. (FOVIDA, 2018).

Por otro lado, de acuerdo a la información del Sistema Nacional de Información Ambiental - SINIA del Ministerio del Ambiente, en un estudio realizado el 2016, sobre el índice de áreas verdes públicas, se puede apreciar que el distrito de Villa el Salvador cuenta con 1.56 m² de áreas verdes por habitante (m²/Hab), lo cual lo posiciona en uno de los distritos con un alto déficit de áreas verdes; ello tomando en cuenta que la Organización Mundial de la Salud -OMS recomienda que las ciudades tengan un estándar mínimo de 9m² por habitante, considerando que las áreas verdes juegan un rol importante desde muchos puntos de vista, como purificación del aire, confort térmico, entre otros, lo que trae consigo una mejora de la calidad de vida de la población del distrito.

Asimismo, según el Estudio de Caracterización de Residuos Sólidos (2015) en Villa El Salvador se producen 0,72 kg de residuos sólidos diario por habitante y a nivel distrital 350 toneladas diarias, sin embargo, existe un déficit en el sistema de recojo de desperdicios que luego genera puntos críticos que pueden afectar la salud de la población, contaminación al ambiente y generación de emisiones de gases de efecto invernadero.

Respecto a la percepción de la población, un sondeo realizado en los distritos de San Juan de Miraflores, Villa el Salvador y Villa María del Triunfo (Cerna & Carlier, 2019c), determinó que las cuatro mayores preocupaciones ciudadanas de los AA.HH. de Lima Sur ubicados en zonas vulnerables, recae en la gestión de los residuos sólidos (18.7%), el incremento del calor durante el verano (18.8%), el incremento del frío durante el invierno (16.3%) y la calidad del agua (16.3%), problemática que recae principalmente en la responsabilidad de las mujeres por ser quienes tienen a cargo el cuidado de la familia y por otra en la afectación de su salud por su mayor permanencia en el distrito.

8.8. Derecho a una vida libre de violencia basada en género

Según la data estadística del MIMP, en el 2020 y 2021, Villa el Salvador se ubicó en el segundo y cuarto lugar de 10 distritos de Lima Metropolitana con mayores índices de violencia contra mujeres.

Así en el 2021, el CEM de Villa el Salvador reportó la atención de 2,166 casos de violencia, de los cuales 82% han sido mujeres (1,778 casos). Por otro lado, según los datos presentados por el CEM de Villa el Salvador, entre el 2020 y el 2021, se registró un aumento de casos sobre violencia sexual en un 21.5%, y violencia física en un 3%, mientras que una disminución en la atención de casos de violencia psicológica de 5%. Sin embargo, es la violencia psicológica como el tipo de violencia más frecuente en Villa el Salvador concentrando el 49% de los casos en 2021.

De acuerdo a la información presentada, existe una amplia diferencia de atención de casos de mujeres violentadas sobre hombres en el CEM de Villa el Salvador, tanto en 2020 como en 2021. Desglosando según tipo de violencia, la violencia sexual es dado con mayor frecuencia hacia mujeres con un 90.2% de casos en 2021, un poco menor del 94.1% de casos atendidos en 2020. Por otro lado, donde existe menos diferencia según sexo es en la violencia económica y patrimonial (del total reportado 46.7% corresponde a hombres y 53.3% a mujeres en 2021).

Si se pone especial énfasis a la atención de mujeres en el CEM de Villa el Salvador, se observa que de 2020 a 2021 han aumentado los casos de violencia sexual y física, caso contrario con la violencia psicológica y económica-patrimonial. Respecto al rango de edad, ha habido un aumento de casos de 3.4% en personas de 60 a más años atendidas en los CEM entre el año 2020 y 2021, en los demás rangos de edad se ha reducido en el mismo periodo. El rango etario donde se concentra la mayor cantidad de casos es en los 18 a 59 años con 57% del total.

Así también, desde 2015, se ha registrado al menos un caso de feminicidio al año, excepto en 2019. A su vez, 2016 fue el año donde se concentró la mayor cantidad de feminicidios del periodo 2015-2020 ascendiendo a 3 casos.

8.9. Instituciones con enfoque de género

Para efectos de mapear las instituciones con enfoque de género se han considerado a las que integran la Instancia Distrital de Concertación. La mayoría de entidades que la conforman son instituciones del estado, sin embargo, es considerable que el 47% esté integrado por la sociedad civil y organizaciones sociales.

Tabla N° 18: VES: Entidades que integran la Instancia Distrital de Concertación para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en 2021

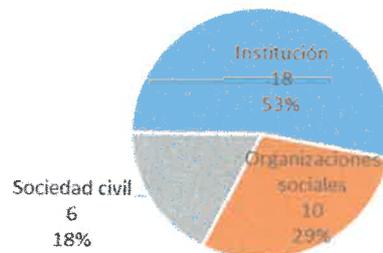
Entidad	Tipo
Municipalidad de Villa El Salvador-Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social	Institución
Área de la Mujer e Igualdad de Género	Institución
Ministerio Público	Institución
Ministerio de Justicia-Defensa Pública de Lima Sur	Institución
Centro Emergencia Mujer	Institución
Subprefectura de Villa El Salvador	Institución
Corte Superior de Justicia de Lima Sur	Institución

Comisaria de Familia	Institución
Comisaria de Villa El Salvador	Institución
Comisaria Laderas de Villa	Institución
Comisaria Pachacamac	Institución
Defensoría del Pueblo	Institución
CEDIF San Judas Tadeo	Institución
CEDIF Santa Bernardita	Institución
CEDIF Villa Hermosa	Institución
Red Integral de Salud	Institución
Barrio Seguro	Institución
UGEL 01	Institución
Colectivo de Concertación por la Equidad de Género	Organizaciones sociales
Distrital Central de Comedores Autogestionarios	Organizaciones sociales
Asociación de Orientadoras Legales	Organizaciones sociales
Asociación Sumaq Ayni	Organizaciones sociales
Asociación de Mujeres Empresarias del Parque Industrial	Organizaciones sociales
Colectivo Mujeres de Arena	Organizaciones sociales
Asociación de Promotoras Legales	Organizaciones sociales
Comité de Damas Virgen de las Mercedes	Organizaciones sociales
Coordinadora Distrital de Mujeres de Villa El Salvador	Organizaciones sociales
Asociación de Promotora de Salud de Villa El Salvador	Organizaciones sociales
Desco-Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo	Sociedad civil
Fomento de la Vida	Sociedad civil
Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán	Sociedad civil
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD	Sociedad civil
PADMA	Sociedad civil
Comisión de Dignidad Humana Diócesis de Lima Sur	Sociedad civil

Fuente: MUNIVES, FOVIDA, Flora Tristán y PNUD, 2021

Gráfico N° 23: VES: Entidades que integran la Instancia Distrital de Concertación para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en 2021

VES: Entidades que integran la Instancia Distrital de Concertación (IDR) para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en 2021



Fuente: MUNIVES, FOVIDA, Flora Tristán y PNUD, 2021

8.10. Patrones socioculturales discriminatorios en la población

Los patrones socioculturales discriminatorios tienen como principal causa los estereotipos de género, que se definen como una idea preconcebida sobre las características de las personas que integran un grupo determinado, es decir, se cree que

una persona, por el solo hecho de pertenecer a un grupo, actuará de conformidad con dicho estereotipo. En esa lógica, las características particulares o diferenciadas de cada persona son invisibilizadas, a fin de cumplir con el estereotipo de género que le corresponde³. Además, quién incumple con dicho estereotipo es sancionado socialmente a través de la discriminación, la exclusión o la violencia.

Respecto a los estereotipos, la ENARES 2019 revela que están vigentes estereotipos sociales que pueden ser causa de situaciones de discriminación, exclusión o violencia. Por ejemplo, un 27.6% de encuestados/as dijo estar de acuerdo con la frase “el varón cede a su esposa o pareja porque así la demuestra que la ama”. Asimismo, un 27.3% de encuestados/as señaló estar de acuerdo con la frase “la mujer debe cumplir primero su rol de madre, esposa o ama de casa y después cumplir sus sueños”.

Gráfico N° 24: VES: opiniones sobre estereotipos 2019



Fuente: Encuesta Nacional Sobre Relaciones Sociales (ENARES) 2019 - Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI.

En conclusión, según la data presentada en el diagnóstico de género del distrito de Villa El Salvador, se presentan brechas de género que afectan principalmente a las mujeres en cuanto al ejercicio de sus derechos, a vivir una vida libre de violencia basada en género; participación política; acceso a la educación; acceso a servicios de salud sexual y reproductiva; y a un medio ambiente saludable. Todo lo cual expresa la necesidad de

COOK, Rebeca. Estereotipos de género. Perspectivas Legales Transnacionales. Recuperado el 18 de setiembre de https://www.law.utoronto.ca/utf1_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

implementar y/o fortalecer políticas locales que incorporen el enfoque de género a nivel municipal para atender esta problemática.

9. PROBLEMA PÚBLICO PRIORIZADO, CAUSAS Y CONSECUENCIAS

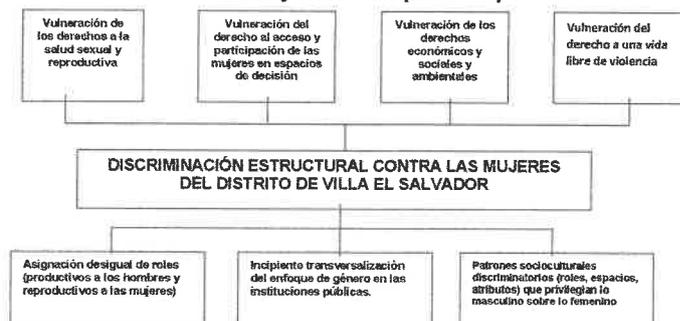
En base al diagnóstico desarrollado en el punto precedente, se ha identificado como problema público priorizado, que pretende superar el PIO VES 2022-2030, la “discriminación estructural de las mujeres”, definida como un conjunto de prácticas y discursos sistemáticos, excluyentes y violentos, reproducidos y avalados por patrones socioculturales instalados en las personas, las instituciones y la sociedad en general; que generan desigualdades en las oportunidades de desarrollo y que afectan la consecución de planes de vida de las mujeres en su diversidad por motivo de edad, condición de discapacidad, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, etnia.

La discriminación estructural contra las mujeres es un problema público que tiene como base causal un conjunto de *patrones socioculturales discriminatorios* —que privilegian lo masculino sobre lo femenino— reforzando la *asignación desigual de roles* (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) que infravalora lo femenino en comparación con lo masculino. Dichos patrones se reproducen y perpetúan por la acción de *las normas y cultura institucional* que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres en la sociedad y una cultura del privilegio y poder de lo masculino sobre lo femenino.

Esta situación se produce por la desigual distribución de poder entre hombres y mujeres originada por patrones socioculturales discriminatorios. Debido a ello, los hombres históricamente asumieron el poder de la totalidad de las instituciones y espacios sociales; se generó la asignación y valoración desigual de los roles asumidos por hombres y mujeres (productivos a los hombres más valorado y reproductivos a las mujeres menos valorado) y se crearon normas e instituciones que reforzaron la subordinación de las mujeres.

Los efectos que genera la discriminación estructural se evidencian en las vulneraciones a diversos derechos humanos de las mujeres como el derecho a una vida libre de violencia; los derechos a la salud sexual y reproductiva; el derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, los derechos económicos, derecho a la educación y el derecho a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de sus vidas.

Gráfico N° 27: Causas y efectos del problema público



Fuente: Adaptado de la Política Nacional de Igualdad de Género. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP

Al respecto, se detalla a continuación las causas y consecuencias del problema público priorizado.

9.1. Causas que dan origen a la discriminación estructural contra las mujeres:

9.1.1. Asignación desigual de roles entre mujeres y hombres (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres)



La asignación desigual de roles entre mujeres y hombres, es una de las características principales del sistema de género. Es así que Marcela Huaita⁴ señala que los roles de género son aquellos comportamientos masculinos y femeninos que se consideran ideales para cada quien, por un lado, lo productivo (trabajo remunerado) para el hombre y lo reproductivo (cuidado de la familia y tareas domésticas no remuneradas) para la mujer. Los roles de género se desarrollan en determinados espacios que también son asignados según el género de la persona, por un lado, la casa en donde se realizan los roles domésticos y que corresponden a las mujeres y por otro, el espacio público, es decir, la calle o el trabajo o la política, asociado a los hombres. Los roles y espacios de género se relacionan también con determinadas características de la personalidad, por un lado, el rol reproductivo se asocia con la dulzura, debilidad, emoción, sacrificio, renuncia; mientras que el rol productivo con la agresividad, fuerza, competencia, razón.



El problema de todo lo expuesto es la desigualdad que se presenta en el uso del tiempo para actividades de cuidado, según la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) realizada en el 2010 a nivel nacional, las mujeres dedican un mayor número de horas al trabajo no remunerado, incluidas las tareas domésticas, lo cual es muy probable que redunde en un menor tiempo para actividades de trabajo remuneradas, así como actividades de esparcimiento, cultura, deporte, entre otras. Relacionado a ello, la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha estado marcada por la división sexual del trabajo, en la que hombres y mujeres cumplen tareas y roles diferenciados; y por lo tanto su disposición y acceso a recursos productivos, financieros, tecnológicos y de tiempo, son limitados.



En esa lógica, existe una desvalorización de los roles, espacios y atributos asignados a las mujeres, esto se refleja por ejemplo en la segregación laboral en donde las mujeres se concentran en actividades remuneradas vinculadas al cuidado o servicios a las cuales se le asigna una remuneración menor a comparación de otros sectores laborales.



A su vez, los estereotipos de género permean en los espacios laborales, por ello se encasilla a las mujeres en cargos donde se requiere su cualidad empática y emotiva (por ejemplo: área de bienestar, área de la mujer, área participación ciudadana); excluyéndola de otros cargos tradicionalmente masculinos en que se valora la objetividad, competitividad (por ejemplo: área de presupuesto, área de planificación). Otro problema es la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado, lo cual genera la “doble jornada laboral”, que se caracteriza por que las mujeres que tienen trabajos remunerados mantienen la exclusividad de las responsabilidades de cuidado en casa, a lo que se suma la poca oferta pública, gratuita y accesible de centros de cuidado diurno para niños y niñas (guarderías) lo cual genera “pobreza de tiempo” a las mujeres y obstaculiza sus posibilidades de trabajar remunerada mente o de realizar cualquier otra actividad.

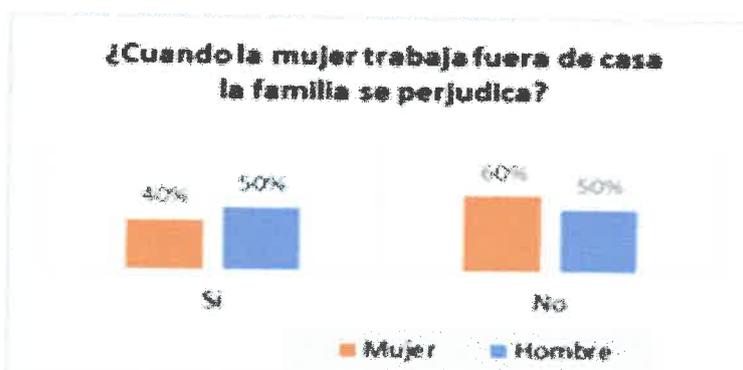


⁴HUAITA ALEGRE, Marcela. Reformulación de la interpretación social, concepto de género y su aplicación. En: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/rb/pdf/nuevas_perspectivas_sobre_los_ddhh_de_la_mujer.pdf

Otro aspecto en donde la asignación desigual de roles tiene consecuencias es en el ambiente y uso de recursos naturales. Al respecto, la ONU5 señala que existen considerables brechas de género en la dimensión ambiental vinculado al desarrollo sostenible, que genera consecuencias negativas en el acceso, uso y control de los recursos naturales, así como en el derecho a un ambiente limpio, seguro y saludable. Respecto al bienestar y cambio climático identifican brechas de género en la gestión de riesgos y la producción sostenible.

Respecto al agua y saneamiento identifican brechas de género en el acceso al agua, saneamiento, energía. Desde esa lógica, señalan que para cumplir a cabalidad la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, es fundamental superar las brechas de género en el desarrollo de un ambiente sostenible. Lo expuesto puede ejemplificarse a través de un sondeo de opinión realizado por FOVIDA en el Mercado "Arenas de Villa", en donde los hombres señalan en un 50% que cuando la mujer trabaja fuera de casa la familia se perjudica, a comparación de un 40% de mujeres que piensa lo mismo. Lo cual nos refleja que aún se mantiene la concepción de que el rol principal de la mujer es el rol reproductivo que se desarrolla en la casa y que toda actividad laboral que se realiza fuera de la casa perjudica a la familia. Además, al indagar en dicho sondeo por los motivos por los cuales se consideraban que el trabajo fuera de casa perjudicaba a la familia, el 65% del grupo de mujeres señaló el descuido de los hijos (preocupación por el cuidado), mientras que el 57% de hombres indicó porque se descuidaba la familia (orientado a la atención de las tareas domésticas).

Gráfico N° 26: Percepción mujer trabaja fuera de casa



Fuente: FOVIDA. Sondeo de opinión en el Mercado "Arenas de Villa", 2019.

Incipiente transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas: La transversalización del enfoque de género fue definido por el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas 1997 (Naciones Unidas, 1999) como "el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles.

Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se

U. Género y medio ambiente: un análisis preliminar de brechas y oportunidades en América Latina y el Caribe. En: https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/34929/GEN_ES.pdf?sequence=2&isAllowed=y

beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”.

En ese sentido, Evangelina García Prince⁶ releva que la transversalización del enfoque de género es una estrategia que tiene como objetivo final lograr la igualdad de género. Es por ello, que las instituciones deben iniciar un proceso de transformación interna a fin de contar con políticas, instrumentos y herramientas estratégicas que guíen el trabajo de todas las áreas de la institución y todas las fases de la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas. En ese sentido, la Municipalidad de Villa El Salvador cuenta con la Ordenanza N° 345-MVES, 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. Asimismo, cuenta con un Área de la Mujer que es parte de la Gerencia de Desarrollo e inclusión social que lidera un espacio de coordinación. Además, realizan diversos procesos de capacitación interna sobre el tema de género en coordinación con organizaciones de la sociedad civil y la asistencia técnica del MIMP. Sin embargo, existen limitadas investigaciones, estudios, sobre el impacto de las políticas públicas en el ámbito local de Villa El Salvador.

Además, si bien el distrito ha destacado por ser uno de los gobiernos locales pioneros a nivel nacional en el diseño e implementación de herramientas de gestión local para dirigidas a impulsar la acción en materia de igualdad de género, tal es el caso del PIO 2009-2021; su ejecución tiene la debilidad en el registro del proceso desde el 2009 al 2021. Se carece de data de los resultados de la implementación del PIO en los últimos años de la gestión municipal (últimas dos gestiones municipales); y al igual que lo señalado en el PNIG tampoco se cuenta con estudios estadísticos específicos encargados de identificar patrones discriminatorios y su grado de prevalencia en el distrito, siendo ello una limitación para el levantamiento de una línea base que permita a futuro medir el impacto de las intervenciones a nivel municipal.

9.1.2. Patrones socioculturales discriminatorios (roles, espacios, atributos) que privilegian lo masculino sobre lo femenino:

Según Alda Facio el género se desarrolla desde la lógica del poder, ya que se considera lo masculino como superior frente a lo femenino, como modelo de lo humano mientras que lo femenino es “lo otro” y con más valoración y prestigio social que lo femenino, estos parámetros son reproducidos por la sociedad en general y la consecuencia principal es que las instituciones sociales responderán a las necesidades del hombre y lo generalizarán como si todos/as necesitáramos o deseáramos lo mismo⁷, es decir, se privilegia todo lo masculino.

En ese sentido, dice Teresita de Barbieri se refiere al género como ejercicio de poder, en tanto, transmite mensajes de represión y control desde muy diferentes espacios sociales, desde autoridades, instituciones, políticas públicas, hasta familia, amistades, pareja, puede expresarse de forma agresiva o violenta, pero también desde mensajes escudados en el amor⁸. Es decir, las relaciones de poder se

⁶ GARCÍA PRINCE, Evangelina. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿de qué estamos hablando? Marco Conceptual. En: http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Politicadeigualdad23junio08.pdf

⁷ FACIO, Alda. Feminismo, género y patriarcado. En: <http://catolicasbolivia.org/wp-content/uploads/2017/09/trab.-feminismo-genero-y-patriarcado.pdf>

⁸ DE BARBIERI, Teresita. Sobre la categoría género. una introducción teórico - metodológica. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680/6784>

aprenden mediante el proceso de socialización desde la infancia que tiene el objetivo de implantar en el inconsciente los estereotipos de género que son reproducidos por los patrones socioculturales discriminatorios expresados por las instituciones, los medios de comunicación, el entorno, las escuelas.

En los centros educativos se reproducen los patrones socioculturales discriminatorios que fortalecen modelos de feminidad asociados a lo doméstico, delicado y frágil, así como una masculinidad vinculada a lo público, fuerza, y racionalidad, manejar el poder, y los orienta a carreras como ingeniería, derecho, mientras que las mujeres son instruidas para que reproduzcan el rol maternal y doméstico y se las orienta a carreras de servicio.

Los medios de comunicación también son fuente importante de reproducción de patrones discriminatorios. En el Perú, a partir del análisis de diecisiete piezas publicitarias que fueron denunciadas ante el INDECOPI durante el período de tiempo del año 1997 a 2010 por considerarse que fomentaban la discriminación contra las mujeres, se identificó y categorizó tres estereotipos de género predominantes en los anuncios examinados: i) la hipersexualización de las mujeres, ii) los estereotipos de género frente a roles hegemónicos de los hombres, y iii) los estereotipos de género frente a roles tradicionales de las mujeres no referidos a lo sexual⁹. Un estudio de Luis Alarcón de 2015 encuentra que estos personajes muestran un bajo nivel de instrucción, de conocimientos y de entendimiento.

Otro "Estudio cualitativo de programación televisiva difundida en Horario Familiar" (2019), revela que en los programas informativos la mujer tiene un rol protagónico como víctima, débil y necesitada de protección, y solo aparece en un 4% como líder, experta o profesional, mientras que el hombre cumple ese rol en un 21%.¹⁰ Otro estudio analizó 64 programas de televisión abierta y durante el horario familiar (06:00 – 22:00 horas) entre los meses de enero a marzo de 2015 identificó que existe una carencia de enfoque de género en los programas de señal abierta de la televisión peruana, lo que han permitido legitimar un único modelo de masculinidad y feminidad a partir de la hipersexualización de los cuerpos. Asimismo, puso de relieve la cosificación del cuerpo de la mujer "bella" al incorporarla como parte de la imagen de los programas¹¹.

9.2. Consecuencias de la discriminación estructural:

9.2.1. Vulneración de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres:

Esto se demuestra en data vinculada a la capacidad de decisión sobre su salud, en tanto, el 15,2% de mujeres peruanas señalaron que fue el esposo, la persona que decidió sobre su propia salud (Portal Web DHS PROGRAM). Además, persisten patrones socioculturales discriminatorios que impiden a las familias y la sociedad en general reconozcan a las/os adolescentes como sujetos con derecho a ejercer su sexualidad (DP, 2018), lo que limita significativamente su acceso a información y métodos anticonceptivos al iniciar una vida sexual activa, incrementándose la probabilidad de un embarazo no deseado.

⁹ VALEGA, Cristina. 2020. Diagnóstico sobre los estereotipos de género en el consumo y la publicidad en el Perú. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. En: https://www.indecopi.gob.pe/documents/51084/126949/Diagnostico_Estereotipos_Genero_Indecopi_DIC_2020/a04ce638-12b6-bcd0-155a-f12571410092

¹⁰ CONCORTV. La mujer en los medios de comunicación. En: <https://www.concortv.gob.pe/la-mujer-en-los-medios-de-comunicacion/>

BARRIENTOS, Violeta. Análisis de género en la programación de señal abierta y de horario familiar. En: <https://www.concortv.gob.pe/file/2015/consultoria-genero.pdf>

Al respecto, el 13,4% de las mujeres de 15 a 19 años en nuestro país ya estuvo alguna vez embarazada a nivel nacional, nivel que se acentúa en el área rural a 23.2% (ENAH0, 2018).

De otro lado, persisten altos niveles de mortalidad materna, a nivel regional, el Perú se posicionó en el puesto 14 de 31 países que formaron parte de la medición (CEPAL, 2015). Según censo 2017, el 72.51% de la población de VES tenía algún tipo de seguro, en el caso de las mujeres 75.48% y en el de los hombres 69.46%. Además, en VES, las mujeres refieren 8.2% el uso de métodos anticonceptivos (3.4% inyección) y métodos tradicionales (1.8%). En el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, de los 1,378 partos desde enero hasta agosto del presente año, el 15% del total de partos fueron adolescentes entre 14 a 19 años, (Según OMS de 10 a 19 años, se considera adolescente).¹²

9.2.2. Vulneración del derecho participación de las mujeres en la toma de decisiones:

Es así que, en las últimas elecciones presidenciales, sólo 2 de 10 candidatos/as eran mujeres. Para el Congreso de la República solo el 27,7% de mujeres fueron elegidas para el período 2016 al 2021. En las elecciones municipales y regionales de 2018 no se eligió a ninguna gobernadora regional para el periodo 2019 – 2022, mientras que a nivel de gobiernos locales se eligió a 5 alcaldesas provinciales (2.6% de un total de 196 alcaldías) y 53 alcaldesas distritales (3.2% de un total de 1676 alcaldías). En VES, en la gestión municipal para el periodo 2019-2022 el 27% (3) mujeres regidoras y 73% (8) hombres. De otro lado, según el Registro de Organizaciones Políticas, la participación de la mujer en estas organizaciones es del 46.9% a nivel de afiliadas a una organización política. En cuanto al acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones, tenemos que, en el sector privado, las mujeres que conducen una empresa representan sólo el 27,7% frente al 72,3% de los hombres (PRODUCE, 2017) y en el caso del sector público, a setiembre del 2018, la participación de mujeres en cargos ministeriales ascendía a 26,3%.¹³ Asimismo, al 2016, solo 3 de cada 10 funcionarios/as y directivos/as en el sector público son mujeres (SERVIR, 2018).

9.2.3. Vulneración del ejercicio de los derechos social, económicos y ambiental de las mujeres:

A nivel educativo, en VES existen brechas de género en la educación, por ejemplo, alta tasa de analfabetismo de mujeres en un 3.0 a comparación de los hombres con una tasa de 0.8. En relación con la tasa de matrícula, en VES, se observa que, a nivel de educación básica regular, entre 2019 y 2021, se matricularon más hombres que mujeres a pesar que la población femenina es mayor. Sin embargo, destaca una mayor matrícula en el nivel superior no universitario.

A nivel laboral y productivo, en VES, en el año 2017, existían 162,960 mujeres en edad de trabajar y 157,997 hombres en edad de trabajar. Del total de mujeres en edad de trabajar solo 64% era Población económica mente activa (PEA) y tal porcentaje, 6% se encontraba desocupada. Escenario muy diferente al de hombre donde un 80% era PEA y de tal porcentaje solo un 4% se encontraba desocupada. Adicionalmente, según un sondeo de opinión realizado por FOVIDA en el Mercado Arenas de Villa, las mujeres comerciantes entrevistadas señalaron en un 58% que les hubiera gustado realizar otra actividad, sobre

¹² Hospital de Emergencias Villa El Salvador. 2017. En: <https://heves.gob.pe/hospital-de-emergencias-villa-el-salvador-talleres-de-prevencion-de-embarazo-adolescente-ante-el-incremento-de-casos/>

¹³ Presidencia del Consejo de Ministros (2018). *Ministros*. En: <https://www.gob.pe/pcm/ministros>

todo una carrera universitaria o técnica (52% de mujeres), lo que expresa expectativas de mejoras y superación pero que no fue posible alcanzarlas debido a falta de oportunidades.

Sistemas previsionales: según la ENAHO 2021 para el módulo de empleo e ingresos (que indica información sobre el sistema de pensiones y que no incluye la variable de sexo), en VES el 22.7% de la población en general tiene seguro privado de pensiones, 12.6% seguro nacional de pensiones, 0.2% Ley Pensionista 20530 y un 1% otro tipo de sistema de pensiones.

Sistema de cuidados: Diversos estudios, dan cuenta que el trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres aporta a la economía nacional y mundial, además las mujeres que trabajan fuera de casa asumen dobles hasta triples jornadas las que dedican al trabajo doméstico, algunas a estudios y el desarrollo de actividades laborales (dependientes o independientes). En el Perú, refiere Oxfam¹⁴, según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT 2010) las mujeres sin hijos dedican al trabajo remunerado 35 horas semanales y al trabajo doméstico no remunerado 26 horas a la semana. Mientras que las mujeres con hijos dedican 32 horas semanales al trabajo remunerado y 48 horas semanales al trabajo doméstico no remunerado. Las Naciones Unidas (1995) y la CEPAL (2010), han señalado que la desigualdad y la falta de autonomía son consecuencia de la injusticia, de la mala distribución del poder, los recursos y en especial los ingresos, y de la desigualdad en el uso del tiempo entre hombres y mujeres, así como del desconocimiento de los derechos de las mujeres a participar en todos los espacios de toma de decisiones¹⁵.

Al respecto el sondeo realizado en el Mercado Arenas de Villa (FOVIDA, 2019), da cuenta de que el trabajo de las tareas domésticas y de cuidado recaen principalmente en las mujeres, siendo compartido en mayor medida con los/as hijos/as y en menor porcentaje con la pareja. De acuerdo a lo señalado por las mujeres entrevistadas, por ejemplo, en el caso de la tarea de preparación del desayuno, el 59% de mujeres señaló que es ella quien siempre se encarga de prepararlo, mientras que un 8% de mujeres señala que lo hace su hijo y sólo un 7% manifiesta compartir la tarea con su pareja.

Así también observamos que, las actividades de cocinar almuerzo (56%), lavado de ropa (55%), planchado de ropa (55%) y compra de alimentos (58%) siempre está a cargo de las mujeres, los hijos mayores colaboran principalmente para llevar a los más pequeños al colegio (24%), , en la limpieza de la casa (14%), crianza de animales (23%), cocinar almuerzo (15%), mientras que las actividades compartidas con la pareja, las encuestadas mencionan la actividad de la compra de alimentos (13%), llevar a los hijos al colegio (8%) y cocinar almuerzo (8%). En relación a las actividades de cuidado, las mujeres mayoritariamente señalaron que son ellas las que se hacen cargo de esta actividad: cuidado de niños (46%) y cuidado de enfermos (45%). Solo un 13% señaló compartir la tarea de cuidado de los niños con su pareja y un 10% el cuidado de enfermos.

9.2.4. Impactos diferenciados del cambio climático por género:

Según el Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés), si bien el cambio climático impacta en las personas de todo el mundo, lo hace de manera diferenciada entre regiones, grupos socioeconómicos y por género. También señala que "las desigualdades, pobreza, discriminación de género y la falta de instituciones aumenta la vulnerabilidad ante los peligros climáticos". Estas

¹⁴OXFAM. Tiempos de cuidados: desigualdades, economía feminista y trabajo de cuidados en el Perú. OXFAM Perú. En: <https://peru.oxfam.org/tiempos-de-cuidados>

¹⁵ INEI. Perú Brechas de enero 2019. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. En: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf

afirmaciones se sustentan en evidencias alrededor del mundo que demuestran que las poblaciones y grupos en condición de pobreza tienden a enfrentar barreras comparativamente mayores a la hora de desarrollar sus capacidades y ejercer sus derechos de apoyo y protección, a fin de establecer medidas adecuadas para enfrentar los impactos y aprovechar las oportunidades que trae consigo el cambio climático (MINAM & MIMP, 2016).

El estudio Género y Cambio Climático, publicado por el Instituto de la Mujer y elaborado por la consultora RED2RED (2020), señala que las mujeres y las niñas sufren mayores riesgos y cargas asociadas a las crisis climáticas no sólo por su situación de pobreza, sino debido a los roles asociados con el género y las propias normas culturales. Las mujeres son más vulnerables no porque sean más débiles, sino porque disponen de menos recursos para enfrentar las adversidades. Este estudio también menciona que a nivel mundial son varias las formas de manifestación de los diferentes efectos del cambio climático en las mujeres: i) en su rol de género como abastecedoras en la familia muchas veces se ven en la necesidad de redoblar los esfuerzos y dedicar mucho más tiempo a la búsqueda de alimento y agua cuando hay dificultades para ello (debido por ejemplo a sequías) lo que reduce sus oportunidades de educación y de buscar y acceder a un trabajo remunerado; ii) las enfermedades que se propagan más fácilmente con los aumentos de temperatura, inundaciones etc., ponen en mayor riesgo a las mujeres embarazadas.

Por otro lado, el rol de la mujer como cuidadora de personas dependientes, lleva a priorizar el bienestar social, físico y emocional de estas personas (hijos, hijas, adultos mayores y/o personas con alguna enfermedad o discapacidad) por encima de su bienestar, a aumentar su carga de trabajo e incrementar el riesgo de contraer enfermedades u otros problemas de salud como el estrés; iii) un informe reciente advierte que el estrés hídrico, la seguridad alimentaria y los desastres naturales podrían desplazar a 1,200 millones de personas para el 2050 (Yeung, 2020). En los casos en que solo los hombres migran, las mujeres asumen no sólo las responsabilidades del hogar y de cuidado sino también las responsabilidades productivas y de sostén/soporte económico de la familia. Esto además puede generar otro tipo de problemas ya que en muchos lugares las mujeres no pueden acceder a los recursos y a la propiedad de la misma manera que los hombres.

Cuando las mujeres y las niñas migran, estas están mucho más expuestas a la violencia sexual y tienen otras necesidades, como las sanitarias, que a menudo no se satisfacen. El abordar sistemáticamente las diferencias de género en la respuesta al cambio climático es uno de los mecanismos más efectivos para construir la resiliencia climática de los hogares, las comunidades y las naciones. El reconocimiento cada vez mayor del impacto desproporcionado del cambio climático en las mujeres y las niñas ha ido acompañado en los últimos años por la creciente toma de conciencia de sus funciones como agentes de cambio, así como del tremendo valor de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres para producir beneficios sociales, económicos y de resiliencia frente a los efectos climáticos (UN Women, 2016).

9.2.5. Vulneración del ejercicio de una vida libre de violencia:

La violencia que sufren las mujeres, basada en su género, es una expresión de la discriminación en la que perviven, siendo la violencia producida en el ámbito familiar la que se constituye en un problema social de graves consecuencias en la vida de las mujeres y en la sociedad, afectando la salud, la económica y el desarrollo territorial.

Según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES 2020) el 55.3% de mujeres del área urbana fueron víctimas de violencia ejercida alguna vez por el esposo o compañero. En el caso de Villa El Salvador, en el 2020, esta situación se expresó en su ubicación en el segundo lugar (2,233 casos) de 10 distritos de Lima Metropolitana con mayores índices de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. Para el año 2021, su posición se ubicó en el cuarto lugar con 2,166 casos de violencia de género, situación que se ha mantenido en los cuatro últimos años.

Así también, Villa El Salvador registra, entre el 2015 y 2020, 07 casos de feminicidios, es decir que anualmente se han producido entre 1 y 2 mujeres asesinadas a manos de sus parejas y/o exparejas.

10. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PRIORITARIOS, LINEAMIENTOS Y MATRIZ DEL PIO VES 2022-2030

10.1. Visión:

Villa El Salvador alcanzan su potencial en igualdad de oportunidades y sin discriminación para gozar de una vida plena.

10.2. Lineamientos estratégicos:

- LE1: Reducir la violencia hacia las mujeres
- LE2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- LE3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.
- LE4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
- LE5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
- LE6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

10.3. Objetivo general:

Reducir la desigualdad entre mujeres y hombres del distrito de Villa El Salvador.

10.3.1. Objetivos estratégicos:

- LE1: Garantizar una vida libre de violencia
 - OE 1: Reducir la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar del distrito de Villa El Salvador
- LE2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
 - OE 1: Fortalecer el conocimiento respecto a los derechos de salud sexual y reproductiva en mujeres y hombres del distrito
- LE3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.
 - OE 1: Capacitar en liderazgo y mecanismos de participación a lideresas del distrito.
 - OE 2: Mejorar los espacios de concertación con la articulación con las organizaciones de mujeres

LE4: Garantizar el ejercicio de los derechos sociales y económicos de las mujeres.

- OE 1: Fortalecer capacidades para el mejoramiento de la productividad, empleabilidad laboral, gestión empresarial de mujeres
- OE 2: Mejorar la inserción laboral formal de las mujeres.
- OE 3: Mejorar el ambiente saludable y sostenible con enfoque de género, en un contexto de cambio climático
- OE 4: Reducir el cierre de brechas de género en los distintos niveles educativos.

LE5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.

- OE 1: Transversalizar el enfoque de género en todos los procesos de gestión de las instituciones en el distrito.

LE6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

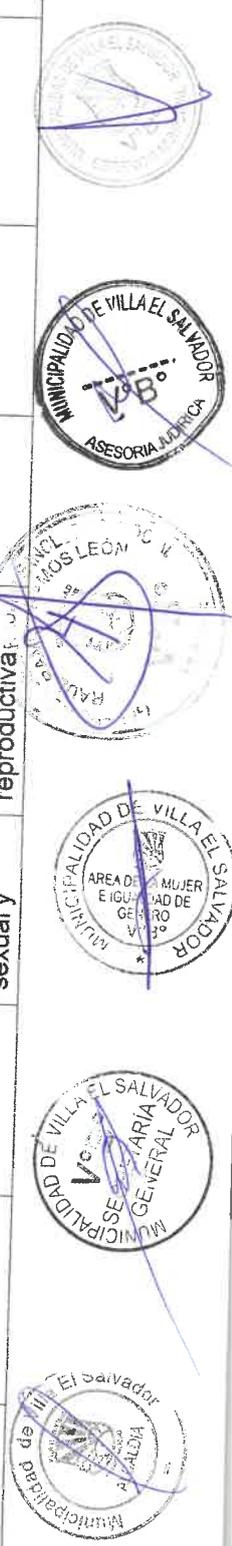
- OE 1: Mejorar comportamientos cotidianos de igualdad de género libres de discriminación en la población.
- OE 2: Mejorar servicios de orientación sobre la igualdad de género en las relaciones cotidianas y familiares.

10.4. Matriz de objetivos y metas

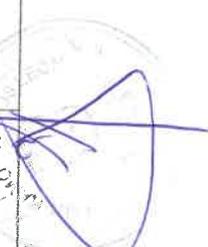
Para la formulación de la matriz de objetivos y metas se ha tomado en consideración el trabajo articulado entre las instituciones y organizaciones de mujeres desde sus propias experiencias, sus acciones y actividades, en aras de la reducción de brechas de género y las estrategias por la igualdad de género, por lo que resulta pertinente tener en cuenta el anexo de actividades donde se detallan las propuestas del equipo técnico municipal y de la sociedad civil. (VER ANEXO 1: ACCIONES Y ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS).

MATRIZ DE OBJETIVOS Y METAS

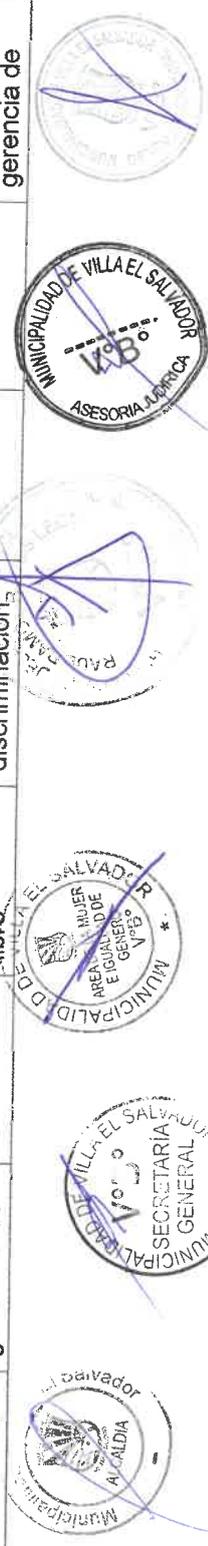
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESULTADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADOR	FÓRMULA	RESPONSABLE	HORIZONTE TEMPORAL									
								2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029		
LE1: Garantizar una vida libre de violencia	OE1A: Reducir la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar del distrito de VES	ROE1A.1: Mujeres que ejercen sus derechos en igualdad, con libertad y sin violencia.	AE1: Promover el cumplimiento plan distrital contra la violencia hacia la mujer de Villa El Salvador- n 2022-2030	Al 2030 el 100% del plan ha sido ejecutado con éxito	% de acciones cumplidas	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de acciones cumplidas}}{\text{Total de acciones}} \times 100$	Munives (Gerencia de desarrollo e inclusión social - Instancia distrital de Concertación	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029		
LE2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	OE2A: Fortalecer el conocimiento y el acceso a servicios de atención a la salud sexual y reproductiva en mujeres y hombres del distrito	ROE2A.1: Mujeres y hombres conocen sus derechos sexuales y reproductivos	AE2: Promover programa sobre derechos sexuales y reproductivos en mujeres y hombres del distrito	Al 2030 el 100% de mujeres y hombres del distrito forman parte del programa de salud sexual y reproductiva	%de beneficiaria s y beneficiario s	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios}}{\text{Total población}} \times 100$	Munives (Gerencia de desarrollo e inclusión social) Instancia distrital de Concertación (ris, CEM)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029		
		ROE2A.2: Mujeres y hombres acceden a los servicios de atención a la salud	AE3: Promover el fortalecimiento de servicios a la atención de la salud sexual y	Al 2030 el 100% de mujeres y hombres del distrito acceden a los servicios de atención a la salud sexual y reproductiva	%de beneficiaria s y beneficiario s	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios}}{\text{Total población}} \times 100$	Instancia distrital de Concertación (ris, CEM)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029		



mujeres.	gestión empresarial de mujeres	ROE4B.1: Mujeres de Villa El Salvador laboran de manera formal	AE7: Promover programas de inserción laboral a empleos formales para mujeres del distrito	empleabilidad laboral, gestión empresarial	%de beneficiarias	N° de beneficiarias Total población x100	Instancia distrital de Concertación (CEM)	
OE4B: mejorar la inserción laboral formal de las mujeres	ROE4B.1: Mujeres de Villa El Salvador laboran de manera formal	AE7: Promover programas de inserción laboral a empleos formales para mujeres del distrito	Al 2030 el 100% de mujeres del distrito forman parte del programa de inserción laboral a empleos formales			Munives (Gerencia de desarrollo e inclusión social-gerencia de desarrollo económico y empresarial) Instancia distrital de Concertación (CEM)		
OE4C: Mejorar las condiciones medio ambientales y sostenibles con enfoque de género, en un contexto de cambio climático	ROE4C.1: Mujeres de Villa El Salvador viven en un ambiente saludable y sostenible	AE8: Promover proyectos medioambientales con enfoque de género para las mujeres del distrito	Al 2030 se realizan 3 proyectos medioambientales con enfoque de género para mujeres del distrito	N° de proyectos formulados	N° de proyectos	Munives (Gerencia de desarrollo e inclusión social-gerencia de servicios a la ciudad y gestión ambiental) Instancia distrital de Concertación (CEM)		



OE4D: Reducir el cierre de brechas de género en escolares de los distintos niveles educativos	ROE4D.1: Escolares de Villa El Salvador reconocen mecanismos para el cierre de brechas de género	AE9: Promover campañas para el reconocimiento de mecanismos para el cierre de brechas de género	Al 2030 se realizan 7 campañas de mecanismos para el cierre de brechas de género	N° de campañas realizadas	Munives (Gerencia de desarrollo e inclusión social-sub gerencia de educación, cultura, deporte y juventud) Instancia distrital de Concertación (UGEL)															
LE5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	ROE5A.1: Instituciones del distrito incorporan la transversalización del enfoque de género en sus procesos de gestión institucional	AE10: Promover la implementación de la transversalización del enfoque de género a las instituciones estatales dentro del distrito	Al 2030 el 100% de instituciones incorporan la transversalización del enfoque de género en todos los procesos de gestión	% de instituciones que incorporan la transversalización del enfoque de género en sus instituciones	Munives (Gerencia de desarrollo e inclusión social) Instancia distrital de Concertación															
LE6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales	ROE6A.1: Mujeres y hombres del distrito ejercen su	AE11: Promover campañas de igualdad de género y libre	Al 2030 se realizan 7 campañas de igualdad de género y libre discriminación	N° de campañas realizadas	Munives (Gerencia de desarrollo e inclusión social-sub gerencia de															



discriminación en la población	de discriminación en la población	derecho a vivir libre de discriminación	discriminación en mujeres y hombres del distrito					educación, cultura, deporte y juventud) Instancia distrital de Concertación (CEM, ris, MINJUS, UGEL)									
	<p>OE6B: Mejorar los servicios de orientación sobre la igualdad de género en las relaciones cotidianas y familiares.</p>	<p>ROE6B.1: Mujeres y hombres del distrito reciben servicios de orientación sobre la igualdad de género</p>	<p>AE12: Promover campañas de servicios de orientación sobre la igualdad de género dirigido a Mujeres y hombres del distrito</p>	<p>Al 2030 se realizan 7 campañas de servicios de orientación sobre la igualdad de género</p>	<p>N° de campañas realizadas</p>	<p>N° de campañas realizadas</p>	<p>Municipios (Gerencia de desarrollo e inclusión social-sub gerencia de educación, cultura, deporte y juventud) Instancia distrital de Concertación (CEM, ris, minjus ugel)</p>										

11. MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo permite medir el avance en la ejecución de las actividades, el uso de los recursos, los medios y/o productos desarrollados, el tiempo, y la satisfacción de los/las usuarios/as del servicio. Usualmente las fuentes de información son los informes producidos por la instancia que ejecuta las actividades¹⁶, lo ideal es una recopilación periódica de información en base a los indicadores de los objetivos prioritarios de las políticas nacionales. Dicha información constituye el principal insumo para la evaluación de resultados¹⁷. En suma, el monitoreo es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión. Generalmente se dirige a los procesos en lo que respecta a cómo, cuándo y dónde tienen lugar las actividades, quién las ejecuta y a cuántas personas o entidades beneficia¹⁸.

Por otro lado, la evaluación, mide las consecuencias (efectos e impactos) que dichos medios/productos (bienes o servicios) generan en la vida de las personas, sus organizaciones y/o territorios. Permite determinar los logros que se obtuvieron y compararlos con lo planificado. Es decir, mide el cumplimiento de los objetivos y los cambios que generó la actividad planificada. La fuente de información es el informe de monitoreo y seguimiento¹⁹. Se concentra en los logros esperados y alcanzados, examinando la cadena de resultados (insumos, actividades, productos, resultados e impactos), procesos, factores contextuales y causalidad, para comprender los logros o la ausencia de ellos. Busca determinar la relevancia, impacto, eficacia, eficiencia y sostenibilidad de las intervenciones y su contribución a la consecución de resultados. Una evaluación debe proporcionar información basada en evidencia que sea creíble, fidedigna y útil²⁰.

El sistema de monitoreo se alimenta de la información que recoge el Área de la Mujer por parte de cada unidad responsable emita un reporte trimestral de carácter descriptivo, acompañado de evidencias, respecto a los avances y dificultades que se puedan presentar en la implementación de las actividades planificadas. De ser el caso, se podrá plantear la respectiva reprogramación de la actividad. Con base a dichos reportes, se elaborarán reportes semestrales, con carácter de balance respecto al avance de las metas y la ejecución presupuestal, a fin de tomar las medidas correctivas que se requieran. Finalmente, se elaborará informes anuales analíticos de los resultados obtenidos en la ejecución del plan. Incluye lecciones aprendidas, conclusiones, acompañados de evidencias específicas, un breve análisis de contexto y de lo efectuado, y las propuestas de mejora en la implementación del plan o reprogramación de actividades de ser el caso. Este informe, debe ser presentado ante la Alta Dirección para conocimiento y toma de decisiones.

Cabe señalar que el informe de evaluación del primer año de ejecución planteará la data que se utilizará como línea base para la medición de los indicadores dispuestos en el presente plan.

¹⁶ BOBADILLA DÍAZ, Percy Alberto. La importancia de integrar en la gestión pública. Sistemas de monitorización y evaluación. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/14132/14748>

¹⁷ CEPLAN. Guía de políticas nacionales. Resolución de Presidencia Del Consejo Directivo N° 00047-2018/CEPLAN/PCD. En: https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2018/09/RS_PCD_0472018Anexo.pdf

¹⁸ ONUMUJERES. ¿Cuál es el monitoreo y la evaluación? En: <https://www.endvawnow.org/es/articles/330-cul-es-el-monitoreo-y-la-evaluacin.html>

¹⁹ BOBADILLA DÍAZ, Percy Alberto. La importancia de integrar en la gestión pública. Sistemas de monitorización y evaluación. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/14132/14748>

²⁰ ONUMUJERES. ¿Cuál es el monitoreo y la evaluación? En: <https://www.endvawnow.org/es/articles/330-cul-es-el-monitoreo-y-la-evaluacin.html>

12. GLOSARIO²¹

Brechas de género

Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.

Discriminación estructural

Explican desigualdades de derecho o de hecho como resultado de una situación de exclusión social o de sometimiento de grupos vulnerables por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias.

Estereotipos de género

Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, los hombres se describen como competitivos, autónomos, independientes, beligerantes, asociados al espacio público; mientras que las mujeres cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, asociadas al espacio privado. El estereotipo de género es una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes.

Género

Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer.

Igualdad de género

Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para

²¹ MIMP. Política Nacional de Igualdad de Género, Glosario de términos. En: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/Pol%C3%ADtica-nacional-de-igualdad-de-g%C3%A9nero-DS-008-2019-MIMP-Legis.pdf?fbclid=IwAR0lNeju_UgOBi08T8TQ9pKzXROsKyrRWtMcXwS5VVK84HlT8xrFDzdbSVk

ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados

Igualdad de oportunidades

Igualdad de oportunidades, significa garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza.

Mujeres en su diversidad

Incluye a las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, nativas, originarias, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex; mujeres con discapacidad física o mental; mujeres migrantes, refugiadas y desplazadas internas; mujeres viviendo con VIH; mujeres privadas de libertad; mujeres que trabajan en la prostitución; entre otras.

Patrones socioculturales

Son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer modelos de conductas. Se van formando de acuerdo con la región donde vivan las personas, las actividades económicas que se realicen allí, entre otros factores, hasta establecer un modelo de valores.

Transversalización del enfoque de género

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

Violencia de género

Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia.

13. BIBLIOGRAFÍA

BARRIENTOS, Violeta. *Análisis de género en la programación de señal abierta y de horario familiar.*

En: <http://www.concortv.gob.pe/file/2015/consultoria-genero.pdf>

BOBADILLA DÍAZ, Percy Alberto. La importancia de integrar en la gestión pública. Sistemas de monitorización y evaluación.

En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/14132/14748>

CEPLAN. Guía de políticas nacionales. Resolución de Presidencia Del Consejo Directivo N° 00047-2018/CEPLAN/PCD.

En: https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2018/09/RS_PCD_0472018Anexo.pdf

CONCORTV. La mujer en los medios de comunicación.

En: <https://www.concortv.gob.pe/la-mujer-en-los-medios-de-comunicacion/>

DE BARBIERI, Teresita. Sobre la categoría género. una introducción teórico - metodológica.

En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680/6784>

FACIO, Alda. Feminismo, género y patriarcado.

En: <http://catolicasbolivia.org/wp-content/uploads/2017/09/trab.-feminismo-genero-y-patriarcado.pdf>

GARCÍA PRINCE, Evangelina. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿de qué estamos hablando? Marco Conceptual.

En:

http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Politicadeigualdad23junio08.pdf

HUAITA ALEGRE, Marcela. Reformulación de la interpretación social, concepto de género y su aplicación.

En:

https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/rb/pdf/nuevas_perspectivas_sobre_los_ddhh_de_la_mujer.pdf

INEI. Perú Brechas de enero 2019. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.

En:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf

ONU. Género y medio ambiente: un análisis preliminar de brechas y oportunidades en América Latina y el Caribe.

En:

https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/34929/GEN_ES.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ONUMUJERES. ¿Cuál es el monitoreo y la evaluación?

En: <https://www.endvawnow.org/es/articles/330-cul-es-el-monitoreo-y-la-evaluacin.html>

OXFAM. Tiempos de cuidados: desigualdades, economía feminista y trabajo de cuidados en el Perú. OXFAM Perú.

En: <https://peru.oxfam.org/tiempos-de-cuidados>

VALEGA, Cristina. 2020. Diagnóstico sobre los estereotipos de género en el consumo y la publicidad en el Perú. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.

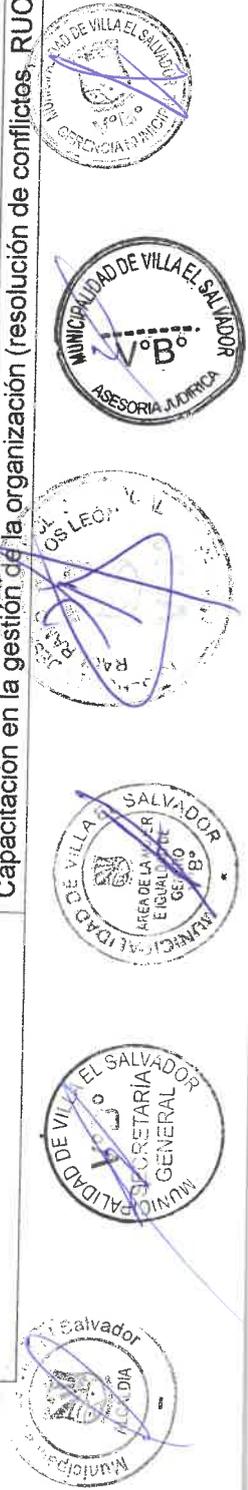
En:

https://www.indecopi.gob.pe/documents/51084/126949/Diagnostico_Estereotipos_Genero_Indecopi_2020/a04ce638-12b6-bcd0-155a-f12571410092

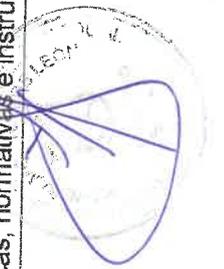
14. ANEXOS

ANEXO 1: ACCIONES Y ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS

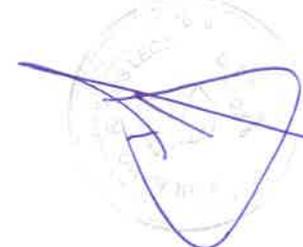
ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS
<p>AE1: Promover el cumplimiento plan distrital contra la violencia hacia la mujer de Villa El Salvador- n 2022-2030</p>	<p>Elaborar informes de cumplimiento del Protocolo distrital de actuación conjunta en la prevención y atención de casos de violencia, desde la Instancia de Concertación</p> <p>Elaborar informes de monitoreo y evaluación de cumplimiento del Plan de violencia VES desde la Instancia de Concertación</p> <p>Diseño e implementación de un Programa de capacitación sobre violencia de género y herramientas para su atención</p> <p>Diseño e implementación de estrategias comunicacionales e informativas sobre los derechos a la salud sexual y reproductiva con especial atención en los/las adolescentes, incluyendo datos estadísticos sobre los derechos sexuales y reproductivos, planificación familiar, técnicas de autocuidado, prevención de enfermedades de transmisión sexual, parto vertical, aborto terapéutico, prohibición de la violencia obstétrica y la no discriminación por edad, etnia, orientación sexual e identidad de género en los servicios de salud</p> <p>Campañas periódicas preventivas de información orientadas a adolescentes para la prevención de embarazos.</p> <p>Capacitación sobre educación sexual integral (ESI) dirigida a padres/madres de familia, docentes, y APAFA.</p> <p>Capacitación sobre estrategias para la orientación en salud sexual y reproductiva dirigida a promotoras y agentes comunitarias de salud de las redes de salud distrital</p> <p>Atención y consejería en salud sexual y reproductiva de acuerdo a las necesidades diferenciadas de las usuarias por motivo de género, edad, orientación sexual, identidad de género.</p> <p>Medición periódica de percepciones de satisfacción de los servicios de atención sexual y reproductiva</p>
<p>AE3: Promover el fortalecimiento de servicios a la atención de la salud sexual y reproductiva</p>	<p>Sensibilización y capacitación a personal profesional y técnico de la salud sobre la atención con calidad, calidez y libre discriminación por motivo de género, edad, orientación sexual, identidad de género.</p> <p>Reconocimiento formal de la participación de las mujeres lideresas en espacios de concertación municipal</p> <p>Capacitación en el uso de tecnologías que facilite la comunicación y organización de los liderazgos.</p> <p>Campañas de promoción del reconocimiento y ejercicio de los derechos políticos de las mujeres convocando la participación de más mujeres y las autoridades locales.</p> <p>Asistencia técnica para formar y consolidar organizaciones sociales lideradas por mujeres con acceso a Internet gratuito con fines de organización.</p> <p>Capacitación en la gestión de la organización (resolución de conflictos, RUOS, manejo de documentos legales,</p>
<p>AE4: Promover un programa de liderazgo y mecanismos de participación ciudadana en lideresas</p>	<p>Reconocimiento formal de la participación de las mujeres lideresas en espacios de concertación municipal</p> <p>Capacitación en el uso de tecnologías que facilite la comunicación y organización de los liderazgos.</p> <p>Campañas de promoción del reconocimiento y ejercicio de los derechos políticos de las mujeres convocando la participación de más mujeres y las autoridades locales.</p> <p>Asistencia técnica para formar y consolidar organizaciones sociales lideradas por mujeres con acceso a Internet gratuito con fines de organización.</p> <p>Capacitación en la gestión de la organización (resolución de conflictos, RUOS, manejo de documentos legales,</p>



ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS
<p>AE6: Promover programas de capacitación para el mejoramiento de la productividad, empleabilidad laboral, gestión empresarial en mujeres del distrito</p>	<p>trabajo en equipo, Presupuestos Participativo, habilidades para la negociación, concertación e incidencia pública y política)</p> <p>Capacitación y certificación a mujeres microempresarias sobre estrategias de marketing, asociatividad, formalización, alfabetización digital y financiera.</p> <p>Capacitación y certificación a mujeres en áreas laborales más competitivas en el mercado laboral.</p> <p>Capacitación para promover e incentivar nuevos emprendimientos (cultura emprendedora).</p>
<p>AE7: Promover programas de inserción laboral a empleos formales para mujeres del distrito</p>	<p>Ferias de promoción de trabajos productivos.</p> <p>Convenios con centros laborales para la inserción laboral mediante Bolsa de trabajo municipal</p>
<p>AE8: Promover proyectos medioambientales con enfoque de género para las mujeres del distrito</p>	<p>Capacitación a integrantes de la Comisión Ambiental Municipal y Gerencia de Gestión Ambiental en la transversalización del enfoque de género, nuevas masculinidades y corresponsabilidad en la cultura ambiental.</p> <p>Elaboración del Plan Local de cambio climático, con enfoque de género</p> <p>Diseño e implementación de un programa de huertos urbanos en espacios públicos en corresponsabilidad de roles de género mediante ordenanza que apoye la agricultura urbana.</p> <p>Sensibilización y capacitación a la población en general sobre roles de género compartidos en el manejo de residuos, ambiente saludable y sostenible con enfoque de género, en un contexto de cambio climático</p>
<p>AE9: Promover campañas para el reconocimiento de mecanismos para el cierre de brechas de género</p>	<p>Diseño e implementación de estrategias de comunicación masiva (radios, redes sociales, spots publicitarios, etc.) para promover las prácticas cotidianas de igualdad de género y no discriminación en la población</p>
<p>AE10: Promover módulos de incorporación de la transversalización del enfoque de género a las instituciones estatales dentro del distrito</p>	<p>Seguimiento y monitoreo de la implementación de los lactarios institucionales.</p> <p>Seguimiento y monitoreo de quejas o reclamos por discriminación por motivos de género en instituciones educativas.</p> <p>Instalación de espacios de consenso de la comunidad educativa en Villa El Salvador sobre una política educativa de igualdad de género en el distrito para la elaboración de Plan educativo distrital con enfoque de género</p> <p>Fortalecer capacidades del personal educativo de todos los niveles sobre el enfoque de género en la educación.</p> <p>Articulación de las políticas, normativas e instrumentos de gestión distritales PDC, PEI, POI en toda área/oficina</p>



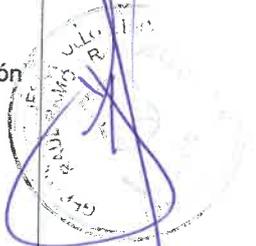
ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS
	<p>con la Política Nacional de Igualdad de Género,</p> <p>Diseño de un sistema de monitoreo y evaluación de las metas e indicadores de género en todas las unidades municipales.</p> <p>Programa de capacitación para las autoridades y personal de todas las áreas sobre la transversalización del enfoque de género y lenguaje inclusivo</p> <p>Implementar medidas para superar las brechas de género institucionales en rangos jefaturales.</p> <p>Capacitación a trabajadores/as municipales sobre la no discriminación y paridad en la participación de mujeres.</p> <p>Reconocimiento de buenas prácticas para la igualdad de género.</p> <p>Elaboración y/o adecuación de los protocolos para los servicios distritales desde el enfoque de género.</p> <p>Sensibilización a hombres sobre conductas machistas cotidianas y la propuesta de nuevas masculinidades que respeten la igualdad de género.</p> <p>Campañas sobre la no discriminación escolar por género.</p> <p>Capacitación a hombres para promover las responsabilidades domésticas compartidas (corresponsabilidad).</p> <p>Consejería en igualdad de género, responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias</p> <p>Diseño e implementación de programas de capacitación sobre nuevas masculinidades, dirigido a hombres de juntas vecinales y vecinos de AA. HH del distrito.</p> <p>Diseño e implementación de programas de sensibilización, información y capacitación a mujeres de AA. HH y organizaciones sociales sobre liderazgo y autoestima.</p>
<p>AE11:</p> <p>Promover campañas de igualdad de género y libre discriminación en mujeres y hombres del distrito</p>	
<p>AE12:</p> <p>Promover campañas de servicios de orientación sobre la igualdad de género dirigido a Mujeres y hombres del distrito</p>	



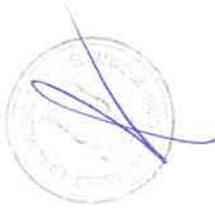
ANEXO 2: IDENTIFICACIÓN PARTICIPATIVA DE PROBLEMAS, CAUSAS, CONSECUENCIAS, SOLUCIONES

TALLER CON MUJERES ORGANIZADAS

N° GRUPO/TEMAS	PROBLEMAS	CAUSAS	CONSECUENCIAS	SOLUCIONES
<p>GRUPO 1: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>Falta de interés por las mujeres que van a denunciar</p> <p>Por la pandemia hubo más violencia</p> <p>No son escuchadas</p> <p>La línea 100 no funciona</p> <p>En los centros de salud CMI no hay un policía que tome la denuncia por maltrato a la mujer.</p> <p>No hay orientación a las mujeres con mensajes claves</p> <p>Los policías no acuden al llamado de auxilio oportunamente.</p>	<p>Sigue aún el sistema patriarcal.</p> <p>No hay personal capacitado (en la ley 30364)</p> <p>No tienen operados activos y capacitados.</p> <p>Falta de justicia</p> <p>Es el miedo porque en la comisaría no siguen los casos de maltrato a la mujer y la persona afectada está con el agresor en casa.</p>	<p>Mujeres desisten de acudir a realizar una denuncia.</p> <p>Abandono de hogar de las mujeres por tentativa de feminicidio.</p> <p>Embarazo no deseado.</p> <p>Secuelas graves en la salud mental, emocional, física</p> <p>Las mujeres viven esta experiencia llegan a creer que no sirven, que no valen nada.</p> <p>Hay muchas mujeres que llegan a denigrarse y viven con el agresor hasta la muerte.</p>	<p>Más difusión del enfoque de género y la ley 30364.</p> <p>Que nos escuchen los operadores de justicia mediante espacios de concertación.</p> <p>Otro CEM.</p> <p>Que se hagan leyes y se apliquen</p> <p>Que se haga seguimiento hasta que se cumplan.</p> <p>Que se implemente una casa refugio en todos los sectores para apoyar a las mujeres maltratadas y sus hijos.</p> <p>Apoyo psicológico que ayude a recuperar a las mujeres afectadas.</p>
<p>GRUPO 2: DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS</p>	<p>Embarazos en adolescentes.</p> <p>Muertes por abortos (clandestinos)</p> <p>Los jóvenes no están siendo informados con los derechos de salud reproductiva.</p> <p>Machismo (no permitir que las mujeres se protejan para no</p>	<p>Falta de información, no van a la posta por vergüenza.</p> <p>Por violación</p> <p>Su cuerpo no está preparado para ser mamá.</p> <p>No hay comunicación con padres y profesores.</p> <p>Desconocen la gama de anticonceptivos</p>	<p>Deja sus estudios</p> <p>No puede trabajar</p> <p>Niños abandonados</p> <p>Hogares que pierden a sus hijas en edad temprana.</p> <p>Relaciones sexuales sin consentimiento</p> <p>Tema tabú en casa no se toca el tema, otros (VIH Sida)</p>	<p>Ferias informativas coordinando con organizaciones</p> <p>Mayor información sobre el tema salud sexual y reproductiva coordinando con C.E, centros de salud.</p> <p>Coordinar con los C. E. para informar a los jóvenes sobre el tema de salud</p>



	<p>tener hijos no deseados) y enfermedades de transmisión sexual.</p> <p>Falta de información a adolescentes en salud sexual y reproductiva.</p> <p>Acoso en servicio de transportes.</p> <p>Acoso callejero.</p>	<p>que existen para protegerse.</p> <p>El hombre cree que la mujer es de su propiedad, si no quiere no aceptan y muchas mujeres mueren en manos de ellos.</p> <p>En los C. E. no tocan el tema de salud sexual y reproductiva.</p> <p>Docentes no capacitan en el tema.</p> <p>No está en la curricula.</p>	<p>Tocamientos indebidos</p> <p>Abuso sexual</p> <p>Indiferencia y falta de credibilidad.</p>	<p>sexual y reproductiva.</p> <p>Debe ser portador de sus discursos, sobre salud sexual y reproductiva en igualdad de hombres y mujeres.</p> <p>Implementación en las I. E desde nivel inicial.</p> <p>La APAFA tiene que participar.</p>
<p>GRUPO 3: PARTICIPACIÓN POLÍTICA</p>	<p>Poca participación de las mujeres en talleres, capacitaciones en la parte política.</p> <p>Desconocimiento de las nuevas tecnologías</p> <p>La falta de instrucción educativa</p> <p>Deterioro de la salud</p> <p>Las voces de las mujeres no nos escuchan</p> <p>Escasos recursos económicos para acceso al internet y material tecnológico.</p>	<p>Falta de información por falta de economía.</p> <p>Por falta de acceso a espacios de toma de decisión.</p> <p>Por desconocimiento de sus derechos.</p> <p>Por el machismo en el hogar donde los padres limitan a sus hijos.</p> <p>Por el contexto de pandemia debilitó la salud sin tener acceso a la atención</p> <p>Escasos recursos económicos.</p> <p>Esposos machistas.</p> <p>Inseguridad de</p>	<p>Se debilitan las organizaciones sociales.</p> <p>Mayor vulnerabilidad a la violencia contra las mujeres.</p> <p>Limitación al ejercicio de derechos de las mujeres.</p> <p>Aumento de mortalidad y enfermedades.</p> <p>Desconocimiento de las mujeres y sus problemas.</p> <p>Sin comunicación oportuna.</p> <p>Falta de identidad de la mujer como parte de una familia.</p>	<p>Formación de lideresas comunitarias en campo.</p> <p>Uso de diversos canales de difusión</p> <p>Apoyo económico del gobierno local</p> <p>Apoyo técnico a las organizaciones sociales</p> <p>Campañas continuas de salud general</p> <p>Participación activa</p> <p>Internet gratuita</p> <p>Enseñanza de tecnología</p> <p>Contar con una gerencia de la mujer en cumplimiento de la ordenanza</p> <p>Empoderamiento de la mujer</p> <p>Sacan adelante a</p>



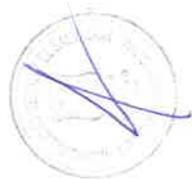
		las mujeres.		<p>sus familias</p> <p>Escuela política municipal de mujeres.</p>
GRUPO 4: DERECHOS SOCIALES	<p>Poco acceso a la educación básica, técnica, superior.</p> <p>Desconocimiento del uso de las tecnologías</p> <p>Pocos espacios de capacitación en horarios adecuados a las mujeres (desigualdad de género).</p>	<p>Embarazo adolescente</p> <p>Asume responsabilidad en el hogar</p> <p>Familia machista</p> <p>Priorizan al hombre</p> <p>Falta de dinero para estudiar</p> <p>Falta de equipos adecuados</p> <p>Equipos con poca capacidad</p> <p>Falta de acceso a internet</p>	<p>Pocas mujeres profesionales o técnicas</p> <p>Remuneraciones discriminatorias (mano de obra barata).</p> <p>Incomunicación con otros grupos sociales</p> <p>Violencia</p>	<p>Programa de becas municipales a mujeres</p> <p>Créditos municipales</p> <p>Programa de crédito para equipos tecnológicos para mujeres de OSB</p> <p>Wifi municipal gratis</p> <p>Orientación psicológica en escuelas, institutos</p>
GRUPO 5: DERECHOS ECONÓMICOS	<p>Falta de recursos económicos</p> <p>Poco acceso a empleos que generen ingresos</p> <p>A las mujeres les pagan menos</p>	<p>No hay buena capacitación en emprendimiento</p> <p>Falta de promoción de empleo para mujeres</p> <p>Falta de guarderías.</p>	<p>No salen bien capacitadas</p> <p>Los negocios no prosperan</p> <p>El recurso que se invierte no produce</p> <p>Muchas mujeres desempleadas</p> <p>Problemas familiares</p> <p>Más pobreza</p>	<p>Los proyectos de capacitación que sean certificados y gratuitos</p> <p>Apoyo monetario de la municipalidad mediante proyectos</p> <p>Supervisión y con seguimiento</p> <p>Promoción de micro empresas</p> <p>Guarderías municipales con personal capacitado para que las mamás dejen a sus hijos</p> <p>Nuevas partidas económicas</p> <p>Capacitación sobre nuevas tecnologías para</p>



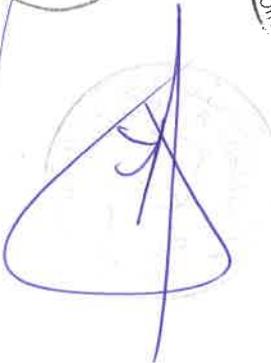
				venta en redes Alfabetización digital Alfabetización financiera
GRUPO 6: PATRONES SOCIOCULTURALES DISCRIMINATORIOS	Discriminación Machismo Tolerancia a la violencia Baja autoestima Pérdida de valores Violencia hacia las mujeres en el entorno familiar Recargadas labores domésticas	Cultura machista Educación sin enfoque de género Madres tienen interiorizada una cultura machista Se mantienen estereotipos machistas (madres) Inseguridad de la mujer	Sufrimiento emocional Baja autoestima Salud mental deteriorada No tiene apoyo para denunciar Tiene miedo Afecta salud física Estrés Frustra sueños No culmina estudios No culmina metas laborales No conoce ruta de denuncias No conoce derechos Frustraciones personales	Crear centros de estudio gratis Ayuda psicológica Crear centros de trabajo Talleres productivos Guardería municipal Centro recreativo para mujeres Talleres de autodefensa personal Requisito registro civil antes de casarse talleres sobre violencia Empoderamiento Conozcan sus derechos Campañas continuas
GRUPO 7: AMBIENTE	Las heces de los animales en áreas verdes Recolector de residuos sólidos Campos para las personas discapacitadas Los moradores son irresponsables al botar basura y desmonte en alamedas y los recicladores rompen las bolsas	Falta de riego de las plantas Contaminan áreas verdes donde nuestros niños juegan Horarios inadecuados Selección de residuos orgánicos, sólidos, vidrios En las veredas han puesto rampas, pero están mal y son	Epidemias Enfermedades Afecta a los animales porque se alimentan de los desechos Los moradores dejan su basura en cualquier lugar Accidentes (las rampas). Aumentan botaderos informales Aumento de GEI	Orientación Sensibilización Prevención Educar a la población Que venga oportunamente el recolector de basura Darles oportunidad a promotoras mujeres para realizar ese trabajo generando empleo



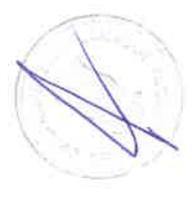
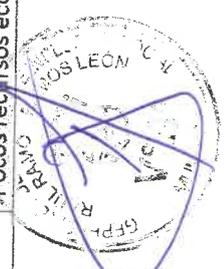
	<p>Falta de mantenimiento a las pocas áreas verdes</p> <p>Las cámaras de vigilancia siguen a los que votan basura, pero cuando quieren.</p> <p>El cambio climático que afecta a la salud de las personas</p>	<p>muy paradas</p> <p>Insuficiente información sobre selección de residuos sólidos, orgánicos e inorgánicos.</p> <p>Inadecuada gestión de recursos de residuos sólidos por parte del MUNIVES</p> <p>No hay una distribución adecuada para regar las áreas verdes que aún existen</p> <p>Desmante</p>	<p>(metano) (Basura)</p> <p>Espacios invadidos por delincuentes-alcohólicos creando inseguridad a la población</p> <p>Colegios encima de la basura</p>	<p>Poner los tachos en alamedas y parques</p> <p>Plantas de tratamiento de aguas residuales (riesgo de parques y alamedas, y darles sostenibilidad).</p> <p>Programa Educa (MUNIVES) llegue a partes focalizados</p> <p>Ordenanza para implementar huertos urbanos productivos en espacios públicos</p> <p>La MUNIVES debe construir parques inclusivos y recreativos</p> <p>En cada sector implementar una planta de compostaje, aprovechar residuos orgánicos de mercados.</p> <p>Trabajo concertado con la comunidad recogiendo sus aportes.</p> <p>Cumplir normas y multas por tirar basura.</p> <p>Aprobar planes frente a los impactos del cambio climático</p>
<p>GRUPO 8: INSTITUCIONES</p>	<p>Falta de trabajo concertado de la autoridad del gobierno local hacia la comunidad y organizaciones sociales e</p>	<p>Falta de voluntad política y compromiso con la comunidad en general</p> <p>No aplican las normas legales</p>	<p>No dirigen presupuesto para ejecutar las políticas públicas</p> <p>No existen espacios de fortalecimiento de capacidades para</p>	<p>Que cumplan con las leyes, normas que le dan obligatoriedad y trabajar de manera concertada logrando los objetivos de Plan</p>



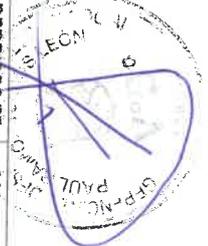
	<p>institucionales</p> <p>Desde el gobierno local no promueve el enfoque de género en los planes de gobierno</p> <p>La corrupción desde el estado, gobierno local, metropolitano, regional</p> <p>Corrupción en vaso de leche por compra de insumos, no se sabe a quién compran, a cuánto.</p>	<p>que los obligan a trabajar</p> <p>No hay fiscalizaciones desde las entidades públicas encargadas, ni la ciudadanía porque no hay un trabajo transparente.</p> <p>Muchas argollas en los gobiernos locales.</p>	<p>reconocer sus derechos humanos y ciudadanos.</p> <p>Las brechas de desigualdad se profundizan más afectando principalmente a las mujeres en todas sus etapas de vida.</p> <p>Falta de descentralización de gobierno local.</p>	<p>de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2022-2030</p> <p>Promover con otras instituciones privadas para la capacitación de funcionarios y organizaciones</p> <p>Tener mayor conocimiento de la ley orgánica de municipalidades para exigir dirigir presupuesto acorde a las necesidades de las mujeres para su desarrollo.</p> <p>Compromiso total con la comunidad.</p> <p>Transversalización del enfoque de género en planes programas de toda la institución.</p>
--	--	---	---	--



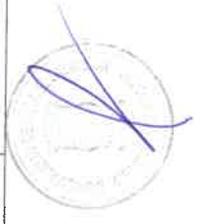
TALLER CON EL EQUIPO TÉCNICO DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR			
PROBLEMAS	CAUSAS	CONSECUENCIAS	SOLUCIONES
TEMAS PRIORIZADOS SEG	¿Qué problemas identifican respecto al tema priorizado?	¿Por qué ocurre dicho problema?	¿Cómo afecta la vida de las mujeres dicho problema?
Violencia hacia las mujeres (en toda su diversidad)	Violencia económica por no pasar la manutención. Violencia psicológica entre parejas. Violencia intrafamiliar que afecta niñas y mujeres. Violencia género	Proceso de separación de pareja mal llevadas (Ciclo de violencia). Mujeres sin información sobre maltratos. Mujeres coaccionadas por su expareja para la entrega del dinero a sus hijos. Casos de riesgo No se hacen denuncias oportunas	Área de la Mujer Área psicología de la DEMUNA articulada con el CEM, CSMC. Conciliaciones extrajudiciales para acuerdos responsables. Atención de casos de riesgos de niñas y niños en situación de maltrato.
Derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres (adolescentes y mujeres adultas en edad reproductiva)	No todos los 18 centros de salud del distrito tienen un ambiente diferenciado para la atención de adolescentes no respetando su privacidad e intimidad.	Centros de salud sin espacios adecuados y declarados inhabitables.	Espacios municipales diferenciados en salud sexual y reproductiva.
Acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones (como socias, cargos dirigenciales, cargos de representación política municipal, conducción de negocios/empresas)	Formación académica Prejuicio contra las mujeres para asumir cargos superiores No consideran la opinión de mujeres	El machismo no permite a las mujeres surgir. La mujer se limita por falta de empoderamiento, no conocen sus derechos. Limitación en toma de decisiones y libre opinión.	Desarrollo personal No genera muchos ingresos Estado emocional Baja autoestima
Derechos sociales y económicos de las mujeres (Acceso a educación básica, técnica y superior).	Madres adolescentes Trabajos poco remunerados No todas las mujeres cuentan con acceso a redes sociales. Las mujeres no conocen las opciones de	Por falta de información, formación y problemas en la sociedad. Por los trabajos independientes que son muy mal remunerados. Pocos recursos económicos	Sensibilización a las mujeres Talleres manejo de redes sociales Implementación de wifi en lugares estratégicos



<p>Acceso a empleo, generación de ingresos, acceso a recursos productivos y crédito. Acceso y control del uso de tecnologías de información y comunicación)</p>	<p>vida luego de terminar la secundaria, educación básica regular.</p> <p>Muchas mujeres/madres de familia que utilizan servicios como comedores y/o vaso de leche se ven o sienten imposibilitadas de generar sus recursos por falta de trabajo.</p> <p>Dificultad de uso de internet o redes sociales de los miembros de organizaciones de base.</p> <p>Mujeres sin información sobre las oportunidades que el Estado les otorga. Sumisas y dependientes muchas de ellas por sus parejas.</p> <p>Un tipo de violencia hacia una mujer por no cumplir las expectativas.</p> <p>Mujer conformista</p>	<p>Zona donde se ubican.</p> <p>Se sigue concibiendo que la mujer pertenece a espacios privados "casas" frente al apropiamiento de espacios "públicos".</p> <p>El problema ocurre porque muchas de ellas no cuentan con un empleo o el acceder a un empleo representa dejar su hogar por la que podrían generar ingresos con emprendimientos.</p> <p>Muchas de ellas son personas que han faltado completar sus estudios, son adultas mayores y otros.</p> <p>Debido a las pocas oportunidades e información brindada. Un claro ejemplo es la tasa de mujeres desempleadas o solo amas de casa, como también adolescentes convirtiéndose en madres.</p>	<p>puede afectar su salud mental.</p> <p>Muchas dependen exclusivamente de los ingresos de sus parejas exponiéndose en muchos casos a maltratos.</p> <p>Dificulta la coordinación entre la SGPS con estas organizaciones no pudiendo acceder totalmente a ellas.</p> <p>Mujeres con una autoestima inferior, dependientes, sin proyecciones, muchas de ellas ignorantes y sin conocimiento de sus derechos como mujer y ser humano.</p>	<p>Implementar charlas de orientación vocacional de forma masiva y gratuita.</p> <p>En coordinación con áreas como educación y programas sociales organizar talleres en comedores emblemáticos así presentarles otra opción de posibles ingresos presenciales.</p> <p>Capacitaciones para el uso de celulares (zoom, meet, etc.) computadoras y acceso a puntos de wifi.</p> <p>Psicólogos académicos Becas de estudio Mayor tasa de empleabilidad Talleres de autosuperación Guarderías más accesibles</p>
<p>Instituciones con enfoque de género (públicas y privadas)</p>	<p>Transversalización del enfoque de género</p>	<p>Personal no sensibilizado</p>	<p>Incremento brecha de desigualdad</p>	<p>Asistencia técnica a Planeamiento, AMIG, Asesoría jurídica, secretaria general, alcaldía.</p> <p>Charlas de sensibilización e información sobre las sanciones por acoso sexual callejero. Asesoramiento legal a las organizaciones sociales de</p>
<p>Patrones socioculturales discriminatorios en la población (estereotipos de género, nivel de tolerancia a la violencia)</p>	<p>Que el acoso sexual callejero se encuentra muy normalizado y hay un alto nivel de tolerancia. Se relaciona programas como comedores populares, vaso de leche y ollas comunes a mujeres exclusivamente siendo en muchos</p>	<p>Porque es una forma que los hombres reafirman su presencia en los espacios públicos inhibiendo a las mujeres al espacio privado "casa". La sociedad considera que el</p>	<p>Genera que no puedan usar y disfrutar por igual los espacios públicos, limitando además el derecho al libre desarrollo de la personalidad. Son relegadas a funciones como</p>	<p>Asistencia técnica a Planeamiento, AMIG, Asesoría jurídica, secretaria general, alcaldía. Charlas de sensibilización e información sobre las sanciones por acoso sexual callejero. Asesoramiento legal a las organizaciones sociales de</p>



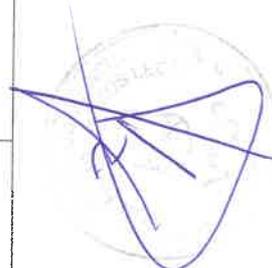
	<p>casos invisibilizados o minimizados por su entorno como simples cocineras. El acoso callejero hacia la mujer y sentir inferior a una por los mismos hombres en todo sentido, por el mismo estereotipo. Inequidad de roles y funciones en la gestión pública</p>	<p>ejercicio de la cocina o preparación de alimentos es exclusivo de madres o mujeres a su vez que estas organizaciones no poseen algún conocimiento con respecto a organizaciones sociales de base. Porque el machismo sigue vigente debido al antiguo pensamiento. Micromachismos</p>	<p>cocinar y muchas veces las directivas dirigenciales no respetan las opiniones de las organizaciones como comedores, ollas comunes y PVL. Miedo a la confrontación Miedo al hablar y expresarse Miedo al salir a las calles Incremento de los techos de cristal</p>	<p>base. Organización de juntas o reuniones entre representantes dirigenciales y de los programas sociales. Seguridad femenina Talleres de información de los derechos hacia la mujer Distribución equilibrada de roles y funciones Sensibilización y capacitación a RRHH</p>
<p>Ambiente saludable y sostenible con enfoque de género</p>	<p>Centros de adulto mayor con espacios sin protección a los rayos solares. No se encuentran ambientes saludables para mujeres con enfoque de género. Falta de áreas verdes Mujeres que laboran en la oficina pero que atraviesan la menopausia/periodo y necesitan una temperatura adecuada para sentirse cómodas. Las madres/mujeres de los programas PCA, PVL y ollas comunes realizan compras en grandes volúmenes siendo el acceso a sus comedores o lugares de cocina aún más complicado. Cuando una mujer está en los días de su periodo existe la molestia del ambiente, hasta malestares. Implementos inadecuados en el personal de limpieza pública.</p>	<p>Ambientes no adecuados Se invisibiliza que todas las mujeres necesitan temperaturas diferentes en base a sus condiciones físicas (condiciones de trabajo de manera adecuada. Muchas zonas vulnerables no cuentan con arboledas ni veredas o rampas de acceso o pistas por lo que se ven obligadas en muchos casos a cargar bolsas afectando su salud. Debido a que nuestro cuerpo atraviesa por cambios hormonales y de temperamentos. Se estandariza al personal</p>	<p>Exposición a los rayos solares. Las mujeres que atraviesan estas dolencias no pueden desenvolverse plenamente en sus actividades. La salud de dichas mujeres se ve mermada siendo común sufran dolores de espalda continuos, dolores de cabeza por golpes de calor y otras dolencias. Malhumores, poca paciencia y malestares Enfermedades a mediano y largo plazo</p>	<p>La casa del adulto mayor. Implantación de áreas verdes El área de RRHH debería sensibilizar sobre esos temas y la importancia en el desempeño laboral. El área de catastro podría mejorar el sistema de arborización y priorizar veredas, accesos en zonas como mercados o alrededores de estos lugares de cocina. Espacios en los cuales podamos ubicar bebidas, calmantes o simplemente calma. Servicios que se pueden hacer cargo: RR. HH, Servicios a la Ciudad, Planeamiento y presupuesto, Educación, AMIG (área mujer), Gestión Ambiental</p>



ANEXO 3: IDENTIFICACIÓN DE POTENCIALIDADES

TALLER CON MUJERES ORGANIZADAS INTERNAS	
¿QUÉ FORTALEZAS INTERNAS (SERVICIOS/PROGRAMAS MUNICIPIO VES) EXISTEN PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ DEBILIDADES INTERNAS (MUNICIPIO VES) PODRÍAN OBSTACULIZAR/LIMITAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?
Se cuenta con Area de la Mujer.	No se cuenta con asesoría legal para las víctimas de violencia.
Se cuenta con organizaciones sociales con experiencia en el tema de género y violencia.	No hay presupuesto para las actividades que se programan.
Se cuenta con la Instancia de Concertación que articula instituciones públicas y privadas.	Área de la Mujer ha reducido su nivel de Programa a área.
Existen servicios diferenciados para población vulnerable, pero para mujeres víctimas de violencia no.	Inseguridad ciudadana que afecta principalmente a mujeres.
Distrito cuenta con protocolo distrital de violencia.	No se cuenta con interés político para atender los problemas de concertación.
Instancia de Concertación cuenta con un Plan multianual	Ausencia de personas con responsabilidad en espacios de concertación.

TALLER CON EQUIPO TÉCNICO INTERNAS			EXTERNAS	
ALINEAMIENTO PNIG	¿QUÉ FORTALEZAS INTERNAS (SERVICIOS/PROGRAMAS MUNICIPIO VES) EXISTEN PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ DEBILIDADES INTERNAS (MUNICIPIO VES) PODRÍAN OBSTACULIZAR/LIMITAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ FACTORES EXTERNOS PODRÍAN SERVIR PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ FACTORES EXTERNOS PODRÍAN OBSTACULIZAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	Servicios de prevención de violencia a través de las campañas de servicios organizados por las diferentes áreas (Mujer, SGGSSBS, DEMUNA).	Falta de presupuesto para la implementación de campañas (logística, toldos, equipos, etc.)	Articulación estratégica para seguir el protocolo de activación frente a la violencia (CEM, CSMC, Comisaría Familia, Fiscalía etc.)	Falta de coordinación No alinear objetivos en común



TALLER CON EQUIPO TÉCNICO				
INTERNAS		EXTERNAS		
¿QUÉ FORTALEZAS INTERNAS (SERVICIOS/PROGRAMAS MUNICIPIO VES) EXISTEN PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ DEBILIDADES INTERNAS (MUNICIPIO VES) PODRÍAN OBSTACULIZAR/LIMITAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ FACTORES EXTERNOS PODRÍAN SERVIR PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ FACTORES EXTERNOS PODRÍAN OBSTACULIZAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?	
ALINEAMIENTO PNIG				
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres	Campañas de prevención, informativos y de sensibilización.	Falta de presupuesto para la realización de la sensibilización, información en las campañas.	Los presupuestos establecidos por el MINSA pueden ser enfocados en la atención diferenciada – infraestructura de los establecimientos	Falta de compromiso de los establecimientos de salud en la búsqueda de lugares que cumplan los requisitos para una atención diferenciada.
OP 3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones	Municipalidad de VES cuenta con Área de la Mujer, que tiene como objetivo desarrollar talleres de desarrollo personal de la mujer con enfoque de género. Trabajo articulado con otras áreas de la MVES, que realizan actividades con enfoque de género. Las mujeres asumen roles importantes dentro de la MUNIVES (funcionarias, cargos superiores).	Bajo presupuesto para potenciar más el trabajo con las mujeres. Falta desarrollar más talleres de empoderamiento de la mujer. Falta de inversión en capacitación y desarrollo personal de la mujer.	Alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas	Falta de transversalización, no se visibiliza la importancia de la mujer. Cultura Falta de visualización por parte de las mujeres que no logran ver sus necesidades personales y priorizar lo material o externo.
OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos sociales de las mujeres	Existe una bolsa laboral con micro y pequeñas empresas para el vecino de VES. Ordenanza N° 444 Bodegueros. Ordenanza N° 451 Emolienteros. Formalización de pequeña y microempresas para generar ingresos económicos (Gerencia).	Poco personal para desarrollar con prioridad los temas. Bajo presupuesto al personal. Personal minimiza la perspectiva de género. La bolsa de trabajo en su...	Mayor presupuesto para ferias con el fin de dar a conocer sobre las oportunidades laborales. Convenios interinstitucionales	El bajo apoyo de otras áreas. El bajo presupuesto destinado del organizador central. La poca relación y comunicación entre el MINTRA o MEF y la Municipalidad. Pandemia Ausencia de incentivos para realización de funciones.

Municipalidad de Villa El Salvador
 SECRETARÍA GENERAL
 MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
 ASesoría a América
 Vº Bº
 MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
 ASesoría a América
 MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
 ASesoría a América
 MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
 ASesoría a América

TALLER CON EQUIPO TÉCNICO			
INTERNAS	EXTERNAS		
¿QUÉ FORTALEZAS INTERNAS (SERVICIOS/PROGRAMAS MUNICIPIO VES) EXISTEN PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ DEBILIDADES INTERNAS (MUNICIPIO VES) PODRÍAN OBSTACULIZAR/LIMITAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ FACTORES EXTERNOS PODRÍAN SERVIR PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ FACTORES EXTERNOS PODRÍAN OBSTACULIZAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?
<p>Desarrollo Económico).</p> <p>Capacitaciones de empoderamiento a dirigentes mujeres.</p> <p>Empoderamiento de la mujer en cargos dirigenciales (Subgerencia de Serenazgo).</p> <p>La Subgerencia de Serenazgo viene formando a las mujeres para asumir cargos en las Juntas Vecinales.</p> <p>El municipio presenta programas de inserción laboral – bolsas de trabajo</p> <p>Programas de capacitación para ocupaciones / virtuales.</p>	<p>mayoría presenta propuestas laborales no diferenciadas, sin tomar en cuenta la condición de mujeres que pueden ser madres.</p> <p>Los programas de capacitación suelen ser enteramente online.</p>	<p>Gestión con lógica colaborativa entre áreas.</p> <p>Mayor inversión del gobierno central.</p> <p>Convenios con grandes empresas.</p> <p>El trabajo o contacto con empresas que cuenten también con un programa que garantice la igualdad de género.</p> <p>Trabajo en conjunto con organizaciones de base para difundir programas de capacitación</p>	<p>Las mujeres no conocen sus derechos.</p> <p>Falta de internet en muchas zonas vulnerables de VES que es donde se concentra la falta de empleo en mujeres y madres.</p>
<p>OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.</p>	<p>Cambio constante de personal.</p> <p>Escaso recurso económico</p> <p>Demora procedimental para la formulación de normativas</p>	<p>Demanda de la sociedad civil.</p> <p>Acompañamiento técnico del órgano rector</p>	<p>Inadecuada formulación de políticas nacionales.</p> <p>Cambios de gobierno.</p>
<p>O P 6: Reducir la incidencia de los</p>	<p>Falta de personal capacitado</p>	<p>Talleres y capacitaciones para</p>	<p>El poco interés y minimizar la importancia de un buen ambiente laboral para la</p>

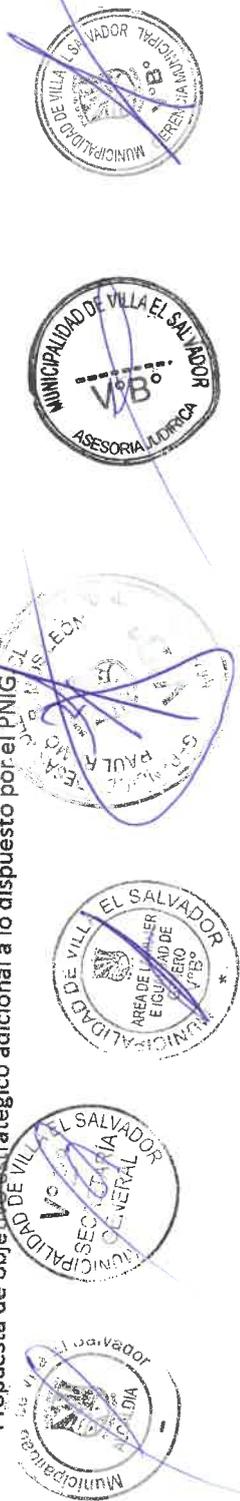




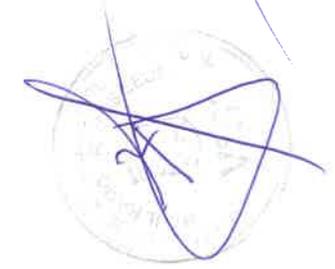


TALLER CON EQUIPO TÉCNICO			
INTERNAS		EXTERNAS	
¿QUÉ FORTALEZAS INTERNAS (SERVICIOS/PROGRAMAS (MUNICIPIO VES) EXISTEN PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ DEBILIDADES INTERNAS (MUNICIPIO VES) PODRIAN OBSTACULIZAR/LIMITAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ FACTORES EXTERNOS PODRIAN SERVIR PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?	¿QUÉ FACTORES EXTERNOS PODRIAN OBSTACULIZAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?
patrones socioculturales, discriminatorios en la población	<p>institucionalizando.</p> <p>Áreas dedicadas al fortalecimiento de la mujer.</p> <p>Más del 50% de funcionarios son mujeres.</p> <p>La IDC es activa y tiene llegada institucional.</p> <p>Existencia de espacios como la DEMUNA, capacitaciones de empoderamiento de la mujer, orientación legal a las mujeres que conforman las sociedades de base.</p>	<p>un mejor trato hacia la trabajadora mujer si es el caso.</p> <p>Convenios interinstitucionales.</p> <p>Normativa de Servir para reducir las inequidades.</p> <p>Ministerio de Trabajo acompaña técnicamente a los gobiernos locales.</p> <p>El pensamiento de la sociedad se encuentra en constante cambio y el enfoque de género cobra mayor fuerza año tras año.</p>	<p>mujer.</p> <p>Ausencia de incentivos</p> <p>Cambios de gestión</p> <p>Gobierno sin perspectiva de género.</p> <p>Difusión escasa en zonas vulnerables donde muchas veces la falta de recursos o servicios no permiten a la población enriquecerse con conocimiento y así cambiar ciertos patrones negativos.</p>
Objetivo Ambiental: Garantizar un ambiente saludable y sostenible22 con enfoque de género	<p>Implementación de personal.</p> <p>Un plan de trabajo y obras</p> <p>Se cuenta con un área que tiene competencia en la materia.</p> <p>Capacitación de AMIG</p> <p>El sistema o programa de catastro en la municipalidad se</p>	<p>El tema político influenciado en solo elaborar obras con el fin de obtener votos y no priorizar enfoques en los géneros.</p> <p>No hay sensibilidad sobre</p>	<p>La poca empatía e importancia sobre las obras.</p> <p>Bajo presupuesto</p> <p>Ausencia de incentivos.</p> <p>Incremento acelerado del cambio climático.</p> <p>El grueso de la población aún tiene</p>

22 Propuesta de objetivo estratégico adicional a lo dispuesto por el PNIG

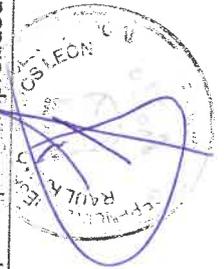


TALLER CON EQUIPO TÉCNICO			
ALINEAMIENTO PNIG	INTERNAS	EXTERNAS	
<p>¿QUÉ FORTALEZAS INTERNAS (SERVICIOS/PROGRAMAS MUNICIPIO VES) EXISTEN PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?</p> <p>encuentra en constante mejoramiento de las diferentes zonas en VES. Espacios adecuados para la plantación de árboles</p>	<p>¿QUÉ DEBILIDADES INTERNAS (MUNICIPIO VES) PODRIAN OBSTACULIZAR/LIMITAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?</p> <p>la transversalización del enfoque ambiental. Distribución de funciones con inequidad de género Los efectos del ambiente no son tratados de manera diferenciada. El presupuesto no es suficiente para priorizar espacios como árboles en principales avenidas (mantenimiento) o veredas y accesos en zonas vulnerables. Falta de presupuesto dentro de nuestros planes operativos para los requerimientos</p>	<p>¿QUÉ FACTORES EXTERNOS PODRIAN SERVIR PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO?</p> <p>interinstitucionales Incorporar a la sociedad civil (convenios con organizaciones civiles en temas ambientales). Metas económicas como incentivos. La creciente preocupación por el ambiente y sus consecuencias harían posible poder trabajar con grupos voluntarios para el mantenimiento de estas zonas verdes. Articulación con instituciones privadas o del gobierno central para la adquisición</p>	<p>¿QUÉ FACTORES EXTERNOS PODRIAN OBSTACULIZAR EL LOGRO DE DICHO OBJETIVO?</p> <p>prácticas poco higiénicas como arrojar basura en zonas de árboles o áreas verdes. Falta de cuidado de veredas o accesos invaden estas zonas (ejemplo: cocheras, rejas). Convenios que demoran mucho tiempo en aprobarse.</p>



ANEXO 4: TALLER DE VALIDACIÓN

GRUPO	APORTES
<p>Grupo 1: derechos sexuales y reproductivos</p>	<p>Actividades Capacitaciones para los/las alumnos/As a partir de los 10 años para adelante. Más actualización para las promotoras de salud, agentes comunitarias con temas actualizados. Más sensibilidad con los pacientes, una buena atención de calidad y calidez. Supervisar los productos de los métodos anticonceptivos. No discriminación a menores de edad. Metas: En los colegios y hogares no se aplica la ESI. Incorporar todos los años en su plan de trabajo anual.</p>
<p>Grupo 2: derechos políticos</p>	<p>Actividades: Campañas de promoción del reconocimiento y ejercicio de los derechos políticos de las mujeres convocando la participación de más mujeres y autoridades locales. Metas: Al 2030 se han formado en la Escuela política municipal un 10% de lideresas comunitarias. Al 2030 el 40% de lideresas comunitarias se organizan mediante herramientas tecnológicas. Al 2030 se han impulsado en un 10% los nuevos liderazgos de mujeres Al 2030 se han incrementado en un 10% el número de organizaciones sociales lideradas por mujeres Al 2030, se han incrementado en un 30% el número de gestiones articuladas entre municipio y organizaciones sociales Al 2030, se han fortalecido el 50% de las organizaciones lideradas por mujeres. Visión: Ves es un distrito modelo, donde la ciudadanía e instituciones promueven el derecho a la igualdad de género y no discriminación en todas las formas y ejercen sus derechos y deberes en igualdad de oportunidades. Resultado: Mujeres de VES desarrollan sus capacidades, habilidades técnicas y productivas para competir e insertarse en el mercado laboral.</p>
<p>Grupo 3: derechos económicos y sociales</p>	<p>Acciones: Identifica y desarrolla habilidades en las mujeres para promover e incentivar emprendimientos (cultura de emprendimiento). Meta: Al 2030, se incrementa en un 50% de emprendimientos consolidados Acciones: Programa de créditos municipales para emprendedoras, microempresarias y empresarias</p>



	<p>Acciones:</p> <p>Promover talleres, capacitaciones a hombres para promover la equidad y responsabilidad compartidas.</p> <p>Plan del manual de organización y funciones</p> <p>Compromiso y visión política</p> <p>Comisión técnica que asegure la ejecución de la Gerencia de la Mujer</p> <p>Esta capacitación se debe dar desde el personal ejecutivo, funcionarios y trabajadores.</p> <p>Evaluar el desempeño de cada área anualmente, evaluar a cada trabajador</p> <p>Hacer ordenanzas para una mejor evaluación de la violencia</p> <p>Porcentaje de sanciones y denuncias</p>
<p>Grupo 4: reducir las barreras institucionales para la igualdad de género</p>	<p>Sensibilizar a la población en acciones conjuntas contra la discriminación y violencia de género.</p> <p>Creación de la casa de la mujer con presupuesto sustentable.</p> <p>Difusión masiva y permanente vía spots publicitarios, redes sociales, y otros.</p> <p>Consejerías descentralizadas en asentamientos humanos y organizaciones de base.</p> <p>Realizar charlas, talleres de sensibilización a los hombres.</p>
<p>Grupo 5: reducir incidencia de patrones discriminatorios</p>	<p>Diseño e implementación de un sistema de organización zonal de arborización en concordancia de plan de Lima Metropolitana.</p> <p>Ejecución de oportunidades laborales para mujeres en áreas verdes y mantenimiento con sostenibilidad con herramientas adecuadas.</p> <p>Proyectos de emprendimiento de residuos sólidos.</p> <p>Campañas de concientización de la fuente de residuos domiciliarios (casas) y mejoramiento de recojo de los residuos sólidos en espacios públicos.</p>

