



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

## **LINEAMIENTOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Formulado por: Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género

### **I. OBJETIVO**

Establecer disposiciones generales a las diversas entidades de la administración pública, de los tres niveles de gobierno, para una adecuada incorporación del enfoque de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios.

### **II. FINALIDAD**

Contribuir, desde cada una de las competencias y funciones de las entidades de la administración pública de los tres niveles de gobierno, al cierre de desigualdades y brechas de género entre mujeres y hombres en su diversidad mediante la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional, a fin que todas las personas accedan y se beneficien de los servicios del Estado de manera oportuna, eficaz y sin ningún tipo de discriminación, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y la Política Nacional de Igualdad de Género.

### **III. JUSTIFICACIÓN**

Contar con un marco que oriente la forma de cómo transversalizar el enfoque de género en la gestión institucional de las entidades públicas en los tres niveles de gobierno, promoviendo su abordaje de manera articulada e integral y a todo nivel, para fortalecer la eficacia de las intervenciones públicas en beneficio de mujeres y hombres en su diversidad, contribuyendo a garantizar reducción de desigualdades de género y brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, y la no discriminación, teniendo como marco referente de actuación los componentes y pilares de la gestión pública.

### **IV. BASE LEGAL**

- 4.1. Constitución Política del Perú.
- 4.2. Convención Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (Resolución Legislativa N° 23432).
- 4.3. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer - Convención Belém Do Pará (Resolución Legislativa N° 26583).
- 4.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Decreto Ley N° 22128).
- 4.5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Decreto Ley N° 22129).



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

- 4.6. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Decreto Ley N° 22231).
- 4.7. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Resolución Legislativa N° 26448).
- 4.8. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Celebrada en Beijing en el año 1995).
- 4.1. La Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad (2007).
- 4.2. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y modificatorias.
- 4.3. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 4.4. Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización y modificatorias.
- 4.5. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y modificatorias.
- 4.6. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y modificatorias.
- 4.7. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 4.8. Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 4.9. Ley N° 30862 que fortalece diversas normas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia
- 4.10. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 4.11. contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 4.12. Decreto Legislativo N° 1098, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y modificatorias.
- 4.13. Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y sus modificatorias.
- 4.14. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- 4.15. Decreto Supremo N° 003-2015-MC, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- 4.16. Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, que aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 – 2021.
- 4.17. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y modificatorias.
- 4.18. 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.
- 4.19. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- 4.20. Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.
- 4.21. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 4.22. Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género – PEMIG.
- 4.23. Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 4.24. Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

## V. ALCANCE

Los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública son de aplicación obligatoria de todas las entidades de la administración pública en los tres niveles de gobierno, conforme a lo establecido por el artículo I del Título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444<sup>1</sup>.

## VI. DISPOSICIONES GENERALES

### 6.1. ENFOQUES TRANSVERSALES

Constituyen los valores y actitudes que empleamos al relacionarnos con otras personas y con nuestro entorno con el fin de generar una sociedad más justa, inclusiva<sup>2</sup>, aspectos que obligan al Estado a desarrollar medidas conducentes para eliminar toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en su diversidad.

En el marco de las políticas nacionales desarrolladas por el Estado, se abordan los siguientes enfoques transversales por ser obligatorios para la elaboración e implementación de políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios por parte de las entidades de la administración pública. Así, tenemos:

**6.1.1. Derechos Humanos:** Comprende un conjunto de normas jurídicas nacionales e internacionales, principios éticos ejercidos individual e institucionalmente, así como políticas públicas aplicadas por el Estado que involucran a actores públicos y privados, empoderando a los/las titulares de los derechos en la capacidad de ejercerlos y exigirlos. Se concreta en actitudes que llevan a la práctica el ideal de la igual dignidad de todas las personas, promoviendo cambios en las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables. El enfoque basado en derechos humanos incluye los principios rectores sobre empresas y derechos humanos: proteger, respetar y remediar.

Este enfoque asume que los derechos son inherentes a todos los seres humanos, se fundan en el respeto de la dignidad de la persona humana y son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. El enfoque se basa en las normas internacionales, desde las cuales se establecen estándares que permiten hacer operativa su protección y promoción. El enfoque basado en derechos humanos pone énfasis en identificar las variables o contenidos de los derechos, su titular y garante y la ruta de acceso que lo hace efectivo.<sup>3</sup>

**6.1.2. Discapacidad:** A partir del modelo social, las políticas públicas deben adoptar todas las medidas necesarias para eliminar las múltiples barreras que impidan la inclusión

<sup>1</sup> El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 fue aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

<sup>2</sup> MINEDU. Se toma como marco de referencia lo señalado en el documento "Que son los enfoques transversales". Visto en: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/afiche-enfoques-transversales-05-04-17.pdf>

<sup>3</sup> Decreto Supremo N° 010-2020-JUS



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

de las personas con discapacidad. La Convención sobre las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en su artículo 2, establece que se entenderá por “discriminación por motivos de discapacidad cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo”. Para evitar la discriminación, los Estados deben realizar los ajustes razonables correspondientes: tomar las medidas, realizar las modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar el ejercicio de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.”

El modelo social de la discapacidad establece que las personas con discapacidad tienen potencialidades, de ahí que puedan alcanzar su pleno desarrollo y ejercicio de sus derechos, siendo necesario que en la interacción con el contexto se desarrollen las condiciones sociales y culturales.<sup>4</sup>

**6.1.3. Género:** Herramienta de análisis que permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.<sup>5</sup>

**6.1.4. Interculturalidad:** El enfoque Intercultural implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural y lingüística, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas u originarios y la población afroperuana.

En una sociedad intercultural se previenen y sancionan las prácticas discriminatorias y excluyentes como el racismo, el cual muchas veces se presenta de forma articulada con la inequidad de género. De este modo se busca posibilitar el encuentro y el diálogo, así como afirmar identidades personales o colectivas y enriquecerlas mutuamente en una sociedad que se reconoce como multicultural y multilingüe. Sus

<sup>4</sup> Decreto Supremo N° 012-2018-VIVIENDA. Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Accesibilidad 2018-2023.

<sup>5</sup> Política Nacional de Igualdad de Género, p. 43



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

habitantes ejercen una ciudadanía comprometida con el logro de metas comunes, afrontando los retos y conflictos que plantea la pluralidad desde la negociación y la colaboración.<sup>6</sup>

**6.1.5. Interseccionalidad:** Es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras variables de exclusión y desigualdades producto de la discriminación estructural contra las personas en su diversidad por múltiples situaciones de opresión basadas en el género, la edad, la identidad, la clase social, discapacidad, situación migratoria, orientación sexual, pertenencia a un grupo étnico racial y otras situaciones de vulnerabilidad que colocan a las mujeres y hombres en desventaja. Nos ayuda a entender el impacto de dicha convergencia de discriminaciones respecto al acceso a derechos y cómo las políticas públicas deben responder a estas situaciones. La interseccionalidad de género en las políticas públicas puede practicarse aplicando un enfoque de análisis y planeación a partir de las características particulares de vida de las personas hacia lo más general, pensando de manera diferente la identidad, igualdad y poder, ya no como categorías pre determinadas o aisladas, sino con puntos de convergencia, complejidad y en procesos dinámicos.<sup>7</sup>

**6.1.6. Intergeneracional:** Reconoce que es necesario identificar las relaciones de poder entre distintas edades de la vida y sus vinculaciones para mejorar las condiciones de vida o el desarrollo común. Considera que la niñez, adolescencia, juventud, adultez y vejez deben tener una conexión, pues en conjunto contribuyen a una historia común y deben fortalecerse generacionalmente. Presenta aportaciones a largo plazo considerando las distintas generaciones y colocando la importancia de construir corresponsabilidades entre estas.<sup>8</sup>

## 6.2. DEFINICIONES

**6.2.1 Acceso a los recursos:** Son las disposiciones legales e institucionales que se implementan para beneficiar a determinados grupos sociales como titulares de derechos de propiedad sobre los recursos socialmente productivos. En el caso de las mujeres, el acceso a los recursos se considera una acción estratégica para su empoderamiento, ya que favorece su posición económica para tomar decisiones en la familia y en la comunidad y para participar en el mercado y en el Estado como ciudadanas con derecho<sup>9</sup>.

**6.2.2 Análisis de género:** Es el examen crítico de cómo los roles, actividades, responsabilidades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en su diversidad, en ciertas situaciones o contextos

<sup>6</sup> Política Nacional para la transversalización del enfoque intercultural, p. 8; Política Nacional de Igualdad de Género, p. 44.

<sup>7</sup> MIMP (2017). Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas, p. 53

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 007-2018-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.

<sup>9</sup> INMUJERES (2007). Glosario de Género. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

de manera diferenciada. Examina las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres y su acceso, uso y control de los recursos, tangibles, intangibles, bienes y servicios. Implica estudiar formas de organización.

**6.2.3 Bienes y servicios<sup>10</sup>:** Productos intangibles que responden a las necesidades de las personas y que son entregadas por las entidades públicas, en cumplimiento de sus funciones (p.e. atención médica, seguridad, limpieza pública, recojo de residuos sólidos, alumbrado público, etc). Para la provisión de servicios se podría requerir de bienes para asegurar su adecuada entrega. Pueden clasificarse en dos (02) tipos: servicios prestacionales y servicios no prestacionales:

- ✓ **Servicios prestacionales:** son aquellos que se derivan de la función prestacional del Estado y que implican una provisión del gobierno hacia las personas, tales como prestaciones de salud, educación, comunicación, limpieza pública, habilitación de carreteras o aeropuertos, fomento productivo, supervisiones o fiscalizaciones de las entidades reguladoras, seguridad y defensa nacional; así como los servicios públicos básicos (agua, alcantarillado, luz), entre otros
- ✓ **Servicios no prestacionales:** son aquellos que implican el otorgamiento de derechos como consecuencia de la función reguladora, inspectora o sancionadora del Estado. Se encuentran incluidos, en este grupo, los procedimientos administrativos o trámites, los servicios prestados en exclusividad y los servicios no exclusivos

**6.2.4 Brechas de género:** Son las diferencias basadas en género 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 en su diversidad<sup>11</sup>.

**6.2.5 Cultura organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso<sup>12</sup>.

**6.2.6 Desigualdad de género:** hace referencia a las distancias y/o asimetrías sociales basados en el género que originan, principalmente a las mujeres, un limitado acceso a los ingresos, cargos de toma de decisión, empleo remunerado en igualdad con los hombres, entre otros aspectos, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La

<sup>10</sup> Norma Técnica para la gestión de la calidad de servicios en el Sector Público, aprobada por Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 004-2021-PCM-SGP.

<sup>11</sup> Política Nacional de Igual de Género, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

<sup>12</sup> SERVIR (2017). Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobada por Resolución de presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE.



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género<sup>-13</sup>

- 6.2.7 Discriminación contra la mujer basada en el género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.<sup>14</sup>
- 6.2.8 Discriminación estructural contra las mujeres:** Problema público abordado en la Política Nacional de Igualdad de Género. El modelo de discriminación estructural contra las mujeres parte del reconocimiento de la existencia y operación de un sistema de género vigente en la sociedad peruana, que estructura la vida y el accionar de mujeres y hombres; tiene en su base un conjunto de patrones socioculturales discriminatorios reforzando la asignación desigual de roles.<sup>15</sup>
- 6.2.9 Discriminación racial:** Denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública<sup>16</sup>.
- 6.2.10 Estereotipos de género:** Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados o de formas de ser y actuar que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas. Estos surgen sobre la base de lo que se asume y espera que sea lo masculino y lo femenino.<sup>17</sup>
- 6.2.11 Expresión de género:** Se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manerismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida.<sup>18</sup>

<sup>13</sup> Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, MIMP (2019). Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género, aprobado por Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG.

<sup>14</sup> Artículo 1° de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

<sup>15</sup> Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

<sup>16</sup> Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.

<sup>17</sup> Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, MIMP (2019). Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género, aprobado por Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG.

<sup>18</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017, p. 17.



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

- 6.2.12 Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.<sup>19</sup>
- 6.2.13 Identidad de género:** Es la vivencia interna e individual del género, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.<sup>20</sup>
- 6.2.14 Impacto diferenciado por sexo:** Resulta de las actividades, normas o políticas que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de las personas en su diversidad dependiendo de su particular situación e identidad. Se puede visibilizar a partir de la evaluación con enfoque de género e interseccional.<sup>21</sup>
- 6.2.15 Inversión:** Son intervenciones temporales y comprenden a los proyectos de inversión y a las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición. No comprenden gastos de operación y mantenimiento.<sup>22</sup>
- 6.2.16 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 ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.<sup>23</sup>
- 6.2.17 IOARR: Inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición.** Una IOARR es una intervención puntual sobre uno o más activos

<sup>19</sup> Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

<sup>20</sup> Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG, aprueba el Glosario de Términos para la transversalización del enfoque de género.

<sup>21</sup> INMUJERES. Glosario de Género

<sup>22</sup> MEF (2018). Reglamento del Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, aprobado por Decreto Supremo N° 284-2018-EF, p.4. Disponible en 228893\_file20181218-16260-k5f9b9.pdf (www.gob.pe)

<sup>23</sup> Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (2019). Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género, aprobado por Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG.





PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

estratégicos (AE) que integran una Unidad Productora (UP) en funcionamiento y que tienen por objeto:

- a. Adaptar el nivel de utilización de la capacidad actual de una UP, de modo que se logre alcanzar una capacidad óptima en términos de los estándares de calidad y niveles de servicio correspondientes, incluyendo la absorción de cambios menores en la demanda del servicio; o
- b. Evitar la interrupción del servicio de una UP o minimizar el tiempo de interrupción debido al deterioro en sus estándares de calidad, sea por la ocurrencia de un daño, desgaste normal o por obsolescencia que afecte gravemente su vida útil y comprometa la capacidad actual de la UP, de forma tal que se logre evitar la interrupción del servicio brindado por una UP o que la interrupción se prolongue cuando ésta se haya producido.

**6.2.18 Mujeres y hombres en su diversidad:** Grupo de niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, nativas, originarias, afrodescendientes, mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes, refugiadas y desplazadas internas; mujeres viviendo con VIH; mujeres privadas de libertad; mujeres que trabajan en la prostitución; entre otras. En similar sentido, debe entenderse el término hombres en su diversidad<sup>24</sup>.

**6.2.19**

**Orientación sexual:** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren a través de las diferentes culturas. La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género.<sup>25</sup>

**6.2.20 Necesidades diferenciadas por género:** son elementos necesarios para determinados grupos en su diversidad con la finalidad de que puedan ejercer sus derechos fundamentales con igualdad efectiva, considerando que no se encuentran en igual posición debido a la discriminación estructural de género.

**6.2.21 Políticas nacionales:** “Constituyen decisiones de política a través de las cuales se prioriza un conjunto de objetivos y acciones para resolver un determinado problema público de alcance nacional y sectorial o multisectorial en un periodo de tiempo”.<sup>26</sup>

**6.2.22 Programación multianual:** Programación Multianual (PMA) Fase del proceso presupuestario que contiene las prioridades de gasto que las entidades estatales proponen ejecutar en un periodo de tres (3) años. Busca establecer un escenario previsible y la optimización de los recursos orientados al financiamiento de las intervenciones públicas a cargo de las entidades, considerando las proyecciones del Marco Macroeconómico Multianual (MMM), orientadas al logro de sus objetivos, en

<sup>24</sup> Se ha tomado como referencia la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

<sup>25</sup> Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG, aprueba el Glosario de Términos para la transversalización del enfoque de género.

<sup>26</sup> Artículo 8° del Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM.



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

armonía con las prioridades de gobierno, los planes estratégicos, los planes de desarrollo y los planes institucionales.<sup>27</sup>

- 6.2.23 Servicios públicos con pertinencia cultural:** Actividades o prestaciones brindadas por la administración pública que tienen la finalidad de satisfacer las necesidades de la población y que, para ello, han sido diseñadas tomando en cuenta características particulares de las localidades en donde se interviene y se brinda atención. Para ello, se adapta el servicio de acuerdo a las características culturales (prácticas, valores y creencias), lingüísticas, socio-económicas, geográficas y ambientales de sus usuarios. Además, incorporan sus cosmovisiones y concepciones sobre desarrollo y bienestar, así como sus expectativas de servicio.
- 6.2.24 Servicios públicos libres de discriminación:** Servicios públicos que brindan trato igualitario y de respeto a todas las personas independientemente de sus características.
- 6.2.25 Situación de discapacidad:** La discapacidad deriva de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras del entorno, entendidas como aquellas estructuras y condicionamientos sociales, que la colocan a una persona en una situación de discapacidad, lo cual evita su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás.<sup>28</sup>
- 6.2.26 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.<sup>29</sup>
- 6.2.27 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.<sup>30</sup>

<sup>27</sup> Directiva N° 001-2020-EF/50.01 “Directiva de Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria”, aprobada con Resolución Directoral N° 009-2020-EF/50.01.

<sup>28</sup> Basado en Palacios, A. Una introducción al modelo social de discapacidad y su reflejo en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

<sup>29</sup> Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP

<sup>30</sup> Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG, aprueba el Glosario de Términos para la transversalización del enfoque de género.



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

### 6.3. USO DE LENGUAJE INCLUSIVO<sup>31</sup>

Es obligatorio el uso del lenguaje inclusivo (lenguaje oral y escrito, lenguaje visual y/o representación gráfica de personas, etc.) en toda forma de comunicación de la entidad, de acuerdo a las pautas aprobadas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, debiendo presentar en igualdad de condiciones y representación numérica a mujeres y hombres, reflejando además diversas identidades, roles, estilos y formas de vida, pertinencia cultural, situación de discapacidad; edad, etc.<sup>32</sup>. Se debe visibilizar las diferencias de la población objetivo, y la necesidad de desarrollar medidas estratégicas que respondan a las necesidades de mujeres y hombres en su diversidad.

### 6.4. DISPONER MEDIDAS NECESARIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS

Las entidades de la administración pública de los tres niveles de gobierno deben disponer de las medidas necesarias para contar con los recursos humanos fortalecidos, con capacidades y competencias necesarias para incorporar el enfoque de género en cada uno de los lineamientos propuestos; así como llevar a cabo los arreglos institucionales necesarios (data desagregada por sexo, indicadores de género, entre otros) para la transversalización del enfoque de género, que permita caracterizar y cuantificar a la población que recibe el servicio y, dar cuenta de sus avances también de manera diferenciada en mujeres y hombres en su diversidad.

### 6.5 RESPONSABILIDAD

#### 6.5.1 En la implementación de los Lineamientos

- a. En las entidades de la administración pública del nivel nacional, la responsabilidad de promover y supervisar la implementación de los presentes Lineamientos, recae en la unidad de organización que tiene como función el cumplimiento de las políticas de igualdad de género, de igualdad de oportunidades o de la transversalización del enfoque de género.

Las demás entidades de nivel nacional que no cuenten con unidades de organización designarán una responsable para promover y supervisar la implementación de los presentes Lineamientos en coordinación con el mecanismo para la igualdad de género de la entidad.

- b. En las entidades de la administración pública del nivel regional y local la responsabilidad de la implementación de los presentes Lineamientos recae en la unidad de organización que ejerce la Secretaría Técnica de los mecanismos

<sup>31</sup> Ley N° 28983; Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Artículo 4, Numeral 3.

<sup>32</sup> MIMP (2015). Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo, aprobado Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP. Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/29935/rm\\_015\\_2015\\_mimp.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/29935/rm_015_2015_mimp.pdf)



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

para la igualdad de género, en coordinación con el mecanismo para la igualdad de género de dicho gobierno.

En caso los gobiernos locales no cuenten con mecanismo para la igualdad de género, se asigna la función en la unidad de organización responsable del cumplimiento de la política de igualdad de género, de igualdad de oportunidades o de la transversalización del enfoque de género.

#### **6.5.2 En el seguimiento a la implementación**

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la unidad de organización que ejerce la función de transversalizar el enfoque de género, es responsable del seguimiento de los avances y logros obtenidos en el proceso de implementación de los presentes Lineamientos, en el marco del plan de seguimiento elaborado para tal fin.

#### **6.5.3 En el reporte de información**

Las entidades de la administración pública de los tres niveles de gobierno comunican las acciones desplegadas para el cumplimiento de los presentes Lineamientos en el marco del reporte anual establecido a través del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la unidad de organización que ejerce la función de transversalizar el enfoque de género, sistematiza y difunde la información reportada por las entidades de la administración pública en los tres niveles de gobierno.

### **VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS**

#### **7.1. LINEAMIENTO 1: INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO**

7.1.1 Contar, en la materia competente del sector, con información estadística oficial desagregada por sexo, edad, autoidentificación étnico racial, área geográfica, discapacidad, condición socioeconómica, lengua indígena u originaria, entre otras variables a fin que permita un análisis entre estas.

7.1.2 En la elaboración de los planes estratégicos del SINAPLAN a nivel sectorial y territorial, en el marco del ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua, realizar un análisis causal de los problemas identificados y cómo este afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres en su diversidad, tomando en consideración sus necesidades, intereses y expectativas, así como los roles asignados y sus implicancias en las dimensiones sociales, económicas, políticas y culturales con un análisis causal, el problema identificado y cómo este afecta de



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

manera diferenciada a mujeres y hombres en su diversidad, tomando en consideración sus necesidades, intereses y expectativas, así como los roles asignados y sus implicancias en las dimensiones sociales, económicas, políticas y culturales.

- 7.1.3 En la elaboración de los planes estratégicos del SINAPLAN a nivel sectorial y territorial, en el marco del ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua, desarrollar un análisis cuantitativo y cualitativo del impacto que genera en mujeres y hombres en su diversidad el problema identificado, considerando además de los enfoques señalados en el documento, otras variables de análisis como la discapacidad, edad, autoidentificación étnica, identidad de género, orientación sexual u otras.
- 7.1.4 Desarrollar procesos de planificación, según corresponda al nivel sectorial o territorial, con la participación de la sociedad civil integrada por mujeres y hombres en su diversidad que permita recoger e integrar sus conocimientos, necesidades, intereses, y expectativas en el abordaje del problema identificado y la construcción de las propuestas de solución, teniendo en cuenta contextos diversos y aspectos territoriales y estratégicos.
- 7.1.5 Incorporar en los planes estratégicos, objetivos, metas, indicadores y acciones estratégicas, orientados al cierre de las brechas y/o desigualdades entre mujeres y hombres en su diversidad, según corresponda a la realidad respecto a la cual se está desarrollando el proceso de planificación.
- 7.1.6 Articular los planes estratégicos institucionales a la Política Nacional de Igualdad de Género<sup>33</sup> y al Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género, en cuanto corresponda.<sup>34</sup>

## **7.2. LINEAMIENTO 2: INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SISTEMA NACIONAL DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL Y GESTIÓN DE INVERSIONES**

- 7.2.1. En la elaboración del diagnóstico de brechas de infraestructura o de acceso a servicios, correspondiente a la fase de Programación Multianual de Inversiones, pueden incorporar de manera gradual información desagregada por sexo y otras variables relacionadas, en caso lo requiera, de acuerdo al indicador aprobado por el sector funcionalmente competente.
- 7.2.2. Los sectores podrán evaluar la aprobación de criterios de priorización relacionados a la desigualdad de género siguiendo las disposiciones técnicas establecidas por la Dirección General de Programación Multianual de Inversiones del Ministerio de Economía y Finanzas, para dicha aprobación.

<sup>33</sup> Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

<sup>34</sup> Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

- 7.2.3. En los términos de referencia, planes de trabajo y en los contratos para la ejecución de los proyectos o inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición (IOARR), se debe precisar las oportunidades laborales para mujeres y hombres en su diversidad sin ningún tipo de discriminación.

### **7.3. LINEAMIENTO 3: INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PROVISIÓN DE BIENES Y SERVICIOS**

- 7.3.1. Identificar las dificultades y/o barreras que las mujeres y hombres en su diversidad atraviesan para acceder a un bien o servicio, analizando las causas de las limitaciones, y discriminaciones interseccionadas que les puedan afectar, promoviendo la participación de la sociedad civil.
- 7.3.2. Desarrollar un mapeo de bienes o servicios públicos que la entidad entrega a la ciudadanía de acuerdo a la cadena de valor público, analizando las causas de las restricciones o discriminación que puedan sufrir hombres o mujeres en su diversidad en la provisión del servicio o bien, promoviendo la participación de la sociedad civil.
- 7.3.3. Diseñar e implementar protocolos y flujogramas de atención con enfoque de género, derechos humanos e interculturalidad, optimizando procesos para garantizar la pertinencia, calidad y la adecuada prestación de los servicios.
- 7.3.4. Asegurar la accesibilidad al servicio, garantizando el acceso oportuno, eficaz y culturalmente pertinente a los servicios públicos, tomando en cuenta el área geográfica, pertenencia étnico racial, lengua indígena u originaria, discapacidad, y condiciones socioeconómicas de las mujeres y hombres beneficiarios, sin ningún tipo de discriminación.
- 7.3.5. Implementar, elaborar y/o adecuar los registros administrativos con información desagregada por sexo y otras variables como de edad, autoidentificación étnica, lengua, condición de discapacidad, condición económica, orientación sexual, identidad de género, entre otras variables que se estimen pertinentes, para mejorar la data estadística de manera diferenciada que permita brindar servicios de acuerdo a las necesidades diferenciadas de las personas.
- 7.3.6. Fortalecer las capacidades y competencias en materia de enfoque de género de las y los servidores públicos responsables de la provisión de servicios públicos a fin de brindar una atención eficiente, oportuna y sin discriminación, y con pertinencia cultural.



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

- 7.3.7. Evaluar el acceso a los servicios públicos y su impacto en la reducción de las desigualdades y/o brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, considerando en el proceso igual participación de mujeres y hombres que permita medir el grado de satisfacción generado por el servicio brindado.
- 7.3.8. Desarrollar, sobre la base de los resultados de los diagnósticos o encuestas de estereotipos de género, estrategias comunicacionales con enfoque de género, derechos humanos, interculturalidad e interseccionalidad que promuevan el cambio de patrones socioculturales, prácticas y conductas que generan discriminación y sexismo; que permita dar a conocer a mujeres y hombres en su diversidad, los servicios que brinda la entidad pública.

#### **7.4. LINEAMIENTO 4: INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL**

- 7.4.1. Analizar la capacidad institucional de la entidad, identificando la existencia de estereotipos de género, discriminaciones, desigualdades y/o brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, así como las condiciones favorables y limitaciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión interna (normatividad, políticas, estructura, instrumentos de gestión, recursos humanos, presupuestos, comunicación interna y externa y la gestión externa (programas y/o proyectos).
- 7.4.2. Aprobar, implementar y difundir dispositivos legales, documentos normativos y orientadores para la igualdad de género en concordancia con la legislación internacional y nacional favorable a la igualdad de género, la no discriminación, contra la violencia de género.
- 7.4.3. Desarrollar y fortalecer las capacidades y conocimientos en enfoque de género de las servidoras y servidores públicos en el marco de la gestión pública.
- 7.4.4. Adoptar progresivamente medidas que contribuyan a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, e implementar sistemas de cuidado institucionales diferenciados y amigables, orientados a superar los estereotipos de género y los roles socialmente asignados a hombres y mujeres en su diversidad; en el marco de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como en cumplimiento de los instrumentos normativos y/o herramientas aprobadas por los entes rectores.
- 7.4.5. Adoptar progresivamente medidas que garanticen la participación igualitaria sin ningún tipo de discriminación de mujeres y hombres en su diversidad en los distintos cargos directivos, cargos de confianza y en órganos colegiados; en el marco de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como en cumplimiento de los instrumentos normativos y/o herramientas aprobados por los



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

entes rectores que disponen acciones afirmativas y/o positivas para acelerar la igualdad corrigiendo disparidades existentes.

- 7.4.6. Adoptar medidas que contribuyan a garantizar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en su diversidad, en el acceso al empleo, formación y capacitación, en igualdad de ingresos económicos, sin discriminación.<sup>35</sup>
- 7.4.7. Fomentar un clima y cultura organizacional que permita construir relaciones igualitarias a partir del reconocimiento de la diversidad de sus integrantes, evitando prácticas estereotipadas, racistas, violentas, sexistas, homofóbicas, transfobias y/o diversas formas de discriminación y violencia.
- 7.4.8. Prevenir y sancionar actitudes, comportamientos, violencia de género y conductas discriminatorias basadas en las diferencias de mujeres y hombres en su diversidad que se manifiesten en las relaciones interpersonales, entre ellas, el hostigamiento sexual laboral.
- 7.4.9. Adecuar los formatos de convocatoria, selección y contratación evitando todo aspecto que implique discriminación, por objeto o por resultado, hacia mujeres u hombres en su diversidad.
- 7.4.10. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna para difundir mensajes y prácticas orientadas a la igualdad de género.

## **7.5. LINEAMIENTO 5: INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PÚBLICO**

- 7.5.1. Las entidades pueden considerar en el proceso de Programación Multianual Presupuestaria y para la priorización de sus gastos la identificación de brechas y desigualdades de género como un criterio para determinar la asignación de los recursos, en concordancia con lo dispuesto en la normativa vigente emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas para las fases de Programación Multianual Presupuestaria, Formulación Presupuestaria y Ejecución Presupuestaria.
- 7.5.2. Las entidades durante las fases de Programación Multianual Presupuestaria, Formulación Presupuestaria y Ejecución Presupuestaria pueden priorizar la creación de finalidades en la estructura funcional programática de las Categorías de Acciones Centrales y Asignaciones Presupuestarias que No Resultan en Productos, orientadas a la disminución de las desigualdades o brechas entre mujeres y hombres en su

---

<sup>35</sup> Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres





PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

diversidad, debiendo seguir los procedimientos establecidos en la normativa para la habilitación de su uso en las estructuras funcionales programáticas correspondientes, a fin de garantizar la eficiencia del gasto de las entidades.

- 7.5.3. Para el caso de la Categoría de Programas Presupuestales, la creación de finalidades específicamente para la incorporación del enfoque de género, se adecuará a las disposiciones que emita la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas en la Directiva, u otra norma, para el diseño de los programas presupuestales en el marco del presupuesto por resultados.
- 7.5.4. Incorporar indicadores de desempeño contruidos en el planeamiento estratégico e institucional, que resulten pertinentes, relacionados con las desigualdades y/o brechas entre mujeres y hombres en su diversidad priorizadas a nivel sectorial o regional, a fin de dar cuenta de los resultados en su reducción.
- 7.5.5. Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en su diversidad en las fases de preparación, concertación, coordinación y formalización del presupuesto participativo que permita recoger sus necesidades e intereses.

## **7.6. LINEAMIENTO 6: INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- 7.6.1. Definir indicadores y metas con enfoque de género que permitan monitorear las brechas priorizadas.
- 7.6.2. Promover que el pliego rector de un programa presupuestal, cuando comprende productos relacionados con desigualdades o brechas de género, tome en cuenta esta consideración para la creación o modificación de indicadores y metas; en el marco de lo dispuesto en la normativa vigente emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas para el diseño de programas presupuestales y de la programación multianual presupuestaria y formulación presupuestaria y de otras normas en materia presupuestal que resulten pertinentes.
- 7.6.3. Garantizar que funcionarias y funcionarios participen y supervisen la incorporación del enfoque de género en los procesos de evaluación y seguimiento.
- 7.6.4. Efectuar el seguimiento al logro de las metas mediante los indicadores seleccionados, así como identificar fortalezas y debilidades que permitan alinear acciones para la mejora de la calidad de vida y cierre de brechas entre mujeres y hombres en su diversidad.
- 7.6.5. Sistematizar los aprendizajes institucionales y las buenas prácticas y/o experiencias motivadoras que contribuyen a la disminución de la discriminación estructural hacia las mujeres, a partir de las lecciones que aporten los sistemas de seguimiento y evaluación, visibilizando los datos diferenciados por sexo, así como análisis



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

cuantitativo y cualitativo de las acciones desarrolladas sobre las afectaciones y beneficios a mujeres y hombres en su diversidad.

- 7.6.6. Obtener evidencia a través de informes de evaluación de impacto de los resultados obtenidos en las intervenciones dirigidas al cierre de brechas entre mujeres y hombres en su diversidad.
- 7.6.7. Reportar en el mes de noviembre de cada año<sup>36</sup> los avances de los resultados obtenidos por la entidad en la reducción de las desigualdades y brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, acción que recaerá en la unidad de organización que tiene como función el cumplimiento de las políticas de igualdad de género, de igualdad de oportunidades o de la transversalización del enfoque de género.
- 7.6.8. Difundir el conocimiento (lecciones aprendidas, mejores prácticas, estrategias efectivas, etc.) sobre el proceso de transversalización del enfoque de género implementado en la entidad.
- 7.6.9. Promover que la sociedad civil participe en las audiencias públicas de rendición de cuentas y ejerza su derecho a la vigilancia de las políticas de igualdad de género.

## VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

### 8.1 Aplicación y adecuación de lineamientos

La aplicación de los presentes Lineamientos por parte de las entidades de la administración pública será de manera gradual y progresiva, permitiendo desarrollar medidas tendientes a la eliminación de las desigualdades y brechas de género.

Las entidades de la administración pública que hayan aprobado Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género continúan con su aplicación hasta adecuar sus contenidos a lo dispuesto en los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública, aprobados en el presente Decreto Supremo.

La adecuación no debe exceder el plazo de ciento ochenta (180) días hábiles contados a partir del día siguiente de publicado el presente Decreto Supremo.

### 8.2 Asistencia técnica y supervisión

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la unidad de organización que ejerce la función de transversalizar el enfoque de género, en el marco de sus funciones y competencias, brinda asistencia técnica a todas las entidades de la administración pública en los tres niveles de gobierno para la implementación de los presentes Lineamientos.

<sup>36</sup> Conforme lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final del D.S. 005-2017-MIMP



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Asimismo, supervisa la implementación de estrategias, instrumentos y acciones que, para la transversalización del enfoque de género se hayan realizado en las entidades de la administración pública.

### 8.3. Trabajo articulado para el desarrollo de medidas afirmativas en la organización institucional

Para efectos de la implementación progresiva de medidas que contribuyan a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la participación igualitaria sin ningún tipo de discriminación de mujeres y hombres en los distintos cargos directivos, cargos de confianza y en órganos colegiados de la administración pública, señalados en los numerales 7.4.4. y 7.4.5, respectivamente, de los presentes lineamientos, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en trabajo articulado con la Autoridad Nacional de Servicio Civil, en el marco de sus rectorías, diseñan y aprueban instrumentos y/o herramientas para su aplicación.